



**Réunion du Conseil d'Administration
du mercredi 15 décembre 2021 à 15h**
Procès verbal

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. GUERRA, Mme TRILLES, M. FONTES, Mme COUTTENIER, M. SALAT, Mme NAYA, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. LADEVEZE, Mme GONZALEZ.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme JARNOLE représentée par M. ARCE.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. DURAND représenté par Mme GEIL-GOMEZ ; Mme ARTIGUES représentée par M. LEFEBVRE.

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. SAVIGNY représenté par M. PASQUET, M. CALAS représenté par M. CIERCOLES, M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Collège des adhérents au socle de missions article 23-IV Loi n°84-53

Représentants des communes adhérentes

- administrateurs titulaires présents : néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme RIEU représentée par M. GUILLEMET.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Représentants des établissements publics adhérents

- administrateurs titulaires présents : Mme DOSTE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. ARSEGUET représenté par M. EVANNO.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne

- administrateurs titulaires présents : néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme FLOUREUSSES représentée par M. GUERRA.

Informations

Le quorum est caractérisé par 25 administrateurs présents (dont 9 en visioconférence) ou représentés par leurs suppléants.

SOMMAIRE

I.	Désignation du secrétaire de séance	5
II.	Réunion à distance du Conseil d'Administration	5
III.	Approbation du procès-verbal de la réunion du 05 juillet 2021.....	6
IV.	Ordre du jour	6
A.	Contrôle de la Chambre Régionale des Comptes et conflits d'intérêts : information au Conseil d'Administration.....	6
B.	Mise en place mission Signalement des actes de Violence et Discriminations.....	6
1.	Contexte général : le CDG31 est engagé pour l'Egalité.....	6
2.	Présentation : Mission Signalement des Actes de Violence et Discriminations	7
a.	Cadre juridique.....	7
b.	Réception du signalement	7
c.	Examen de la demande.....	7
d.	Traitement de la saisine.....	8
e.	Orientation de la victime ou du témoin.....	8
f.	Suivi du dispositif	8
g.	Protection des données personnelles	8
h.	Champ d'application de la procédure.....	8
3.	Conditions financières d'exécution	9
a.	Facturation de la mission.....	9
b.	Rémunération des intervenants	9
C.	Conditions de remboursement des frais de fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline par les collectivités et établissements relevant des CAP et CCP du CDG31.....	9
D.	Action Sociale : La Protection Sociale Complémentaire au CDG / débat obligatoire – débat sans vote.....	10
1.	Eléments de contexte sur l'Action Sociale	10
2.	Présentation	11
3.	Les enjeux de la protection sociale complémentaire.....	12
4.	Rappel du distinguo entre la protection sociale statutaire et la protection sociale complémentaire.....	13
a.	La protection sociale statutaire	13
b.	La protection sociale complémentaire	14
c.	Présentation des protections «prévoyance» et «santé» au CDG31.....	14
d.	Les différents modes de participation	15
e.	La conclusion directe d'un contrat avec les organismes de protection sociale complémentaire	15
f.	La participation financière directe par contrats labellisés.....	15
g.	L'adhésion à une convention de participation conclue par les centres de gestion.....	16
h.	Echéancier.....	16
i.	Débat.....	16

E.	Création emplois permanents	17
F.	Création d'emplois non permanents.....	19
G.	Information au Conseil d'Administration : Temps de travail et cycles de travail.....	22
1.	Rappel du cadre légal et réglementaire	23
2.	Propositions.....	24
a.	Un premier cycle de travail à 39 heures par semaine	25
b.	Un deuxième cycle de travail à 35 heures par semaine en moyenne	25
c.	Un troisième cycle de travail à 36 h 30 mn par semaine.....	25
d.	Un cycle hebdomadaire fixé à 18 h 30 mn, du lundi au vendredi, pour les agents du service entretien des locaux	25
H.	Exécution budgétaire en début d'exercice 2022 : habilitation de la Présidente	27
I.	Contentieux JULLY- Requête n° 2105072-3 - Habilitation de la Présidente	28
J.	Contentieux SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES 31 - Requête n° 2106101-6- Habilitation de la Présidente.....	29
K.	Suite contentieux DURMI - Habilitation de la Présidente à diverses démarches et actions....	29
L.	Projet de métro. Signature convention d'occupation du domaine privé du CDG31.....	31
M.	Adhésion du CDG31 au contrat groupe d'assurance statutaire 2022	32
N.	Désignation d'un agent chargé de la fonction d'inspection en santé et sécurité (CISST)	32
O.	Opérations de concours et examens professionnels – Session 2020 : Bilans financiers et coûts lauréats.....	33
P.	Information au Conseil d'Administration	35
1.	Mise à jour de la liste des administrateurs du CDG31	35
2.	Désaffiliation du CCAS de Colomiers	35
3.	Contentieux Patrick TRUBNER c/ CDG31 – Requête n° 1902540-3 - Jugement du Tribunal administratif en date du 24/09/21	35
4.	Attribution des lots du marché 2021 02 01 – Accord-cadre systèmes et services de télécommunication	36
5.	Attribution des lots du marché 2021 04 01 – Souscription des contrats d'assurance du CDG31	37
6.	Attribution de l'accord-cadre 2021 07 01 – Contrat-groupe d'assurance des risques statutaires	37
a.	Notice de présentation du contrat-groupe 2022-2025	39
Q.	Accessibilité numérique au CDG31.....	43
R.	Partenariat CDG 31 - Institut de la Promotion Supérieure du Travail – Centre régional du Conservatoire National des Arts et Métiers (IPST-CNAM)	43
S.	Partenariat CDG 31 – Conseil Régional Occitanie – CNFPT – Pôle Emploi / Parcours Formation Secrétaire de Mairie	44
T.	Comptes rendus commissions : Emploi/Concours	46
U.	Cérémonie des vœux CDG31 le 20/01/2022 à 10h00	46
V.	Dates des prochains Conseils d'Administration	46

I. Désignation du secrétaire de séance

Monsieur Olivier GUERRA, maire de Gardouch est désigné en qualité de secrétaire de séance.

II. Réunion à distance du Conseil d'Administration

La Présidente rappelle que l'ordonnance n°2020-1507 du 2 décembre 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire et l'ordonnance n° 2014 1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, permettent conjointement la réunion sur site et la réunion à distance du Conseil d'administration du CDG31. Elle indique complémentaiement que cette possibilité de mise en œuvre a été prévue par le règlement intérieur du Conseil d'Administration (Article 2-1) approuvé lors de la réunion du 5 novembre 2020.

La Présidente précise que les textes édictent que cette possibilité est subordonnée à la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

La Présidente indique que le dispositif mis en place pour la présente séance permettant aux administrateurs de participer à distance à la réunion remplit ces conditions.

En outre, elle informe les membres de l'assemblée que les débats et échanges ne feront l'objet ni d'un enregistrement, ni d'une conservation sur support numérique ou audio. Seul le Procès-Verbal soumis à l'approbation de l'assemblée lors de la prochaine séance rendra compte du déroulement de la réunion.

La Présidente propose donc préalablement à l'examen de l'ordre du jour d'approuver les conditions d'organisation mises en œuvre ce jour, conduisant à réunir le Conseil d'administration partiellement en présentiel et partiellement en visioconférence à l'égard de certains administrateurs.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide d'approuver la mise en œuvre des conditions d'organisation de la réunion du Conseil d'administration comme précédemment exposé.

Les administrateurs assistant à la réunion par visioconférence, conformément à leur souhait sont les suivants :

Collèges des communes affiliées :

Mme COUTTENIER, Mme NAYA, Mme GOUSMAR, M. CHARLAS, M. LADEVEZE, Mme GONZALEZ.

Collège des Etablissements publics affiliés :

M. CIERCOLES.

Collège spécifique adhérents au socle de missions (article 231V-loi n°84-53 modifiée)

Représentants des communes adhérentes :

M. GUILLEMET.

Représentants des établissements publics adhérents :

Mme DOSTE.

III. Approbation du procès-verbal de la réunion du 05 juillet 2021

Le procès-verbal de la séance du 05 juillet 2021 est adopté, à l'unanimité des 25 administrateurs présents ou représentés à l'ouverture de la séance.

IV. Ordre du jour

A. Contrôle de la Chambre Régionale des Comptes et conflits d'intérêts : information au Conseil d'Administration

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que dans le cadre du contrôle opéré par la Chambre Régionale des Comptes Occitanie sur la gestion de l'établissement, il est demandé de recueillir les professions de chacun des administrateurs. Cette information est sollicitée dans le cadre de la prévention de conflits d'intérêts.

Elle précise aux membres de l'assemblée que la Chambre Régionale des Comptes a besoin de la communication des professions de chacun. En cas de retraite, la dernière profession exercée doit être indiquée.

Elle invite également les administrateurs qui n'ont pas encore répondu, à transmettre les informations auprès du secrétariat de direction.

Pour information de l'assemblée.

B. Mise en place mission Signalement des actes de Violence et Discriminations

1. Contexte général : le CDG31 est engagé pour l'Égalité

La Présidente souhaite mettre en évidence et promouvoir la politique du CDG31 en matière d'ÉGALITE, fondement de la Fonction Publique.

Pour cela elle a souhaité désigner, dès son élection, une référente EGALITE, parmi ses 4 Vice-Présidents : Mme Sophie TRILLES.

En substance, à travers l'ensemble de ses missions, l'établissement pratique l'égalité d'accès et l'égalité de traitement dans l'ensemble de ses missions et dispositifs, qu'il s'agisse de concours, de gestion des carrières, de déontologie, de politiques d'emploi, ou de santé.

Ces pratiques sont identifiables au travers de quatre axes d'action qui sous-tendent les missions du CDG31 :

- AXE 1 : **garantir l'égal accès à la FPT** (Concours et Examens), et recruter en mode développement durable (Assistance au recrutement, Missions Temporaires) ;
- AXE 2 : **promouvoir un management sain et durable des RH** (Gestion des Carrières, Conseil en management des RH), et déployer des démarches de QVT ;
- AXE 3 : **promouvoir l'éthique et les valeurs de la Fonction Publique** (Déontologie, Alerte Ethique, Laïcité), et lutter contre les violences et discriminations (Mission Signalement des actes de Violence et Discriminations) ;
- AXE 4 : **partir de la réalité observée** (Observatoire de l'Emploi et des Données Sociales), pour tendre vers une GPEEC tenable (Emploi et GPEEC).

Dans ce contexte, la Présidente propose la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence et discriminations, par le CDG31, ouvert à toutes les collectivités du département.

La Présidente invite Mme Sophie TRILLES, Vice-présidente à présenter la mission. Mme TRILLES remercie la Présidente la confiance qu'elle lui accorde, et présente la nouvelle mission proposée.

2. Présentation : Mission Signalement des Actes de Violence et Discriminations

a. Cadre juridique

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le statut général de la fonction publique : l'article 6 quater A impose la mise en place dans les structures publiques d'un « dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins 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 ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris en application de la loi du 6 août 2019 prévoit la mise en place :

- D'une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- D'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- D'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle* appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

* article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Il précise, en outre, les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les possibilités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Le CDG31 propose un dispositif adapté, permettant le respect des exigences réglementaires, et prévoyant plusieurs étapes dans ce dispositif :

- Réception du signalement
- Examen de la demande
- Traitement de la saisine
- Orientation de la victime ou du témoin
- Suivi du dispositif

b. Réception du signalement

La victime et/ou témoin signale les faits, au choix, soit par téléphone lors d'un pré-accueil opéré par un agent formé au recueil de signalement, soit par saisine écrite auprès d'une cellule formée d'un collègue en charge du dispositif désigné par le CDG31 : Messieurs Claude BEAUFILS et Jean-Arnaud MAZERES.

Dans le cadre d'un pré-accueil téléphonique, la victime et/ou le témoin sera écouté(e), informé(e) du déroulement du processus de signalement puis orienté(e) vers une saisine écrite à destination du collègue. Les membres du collègue sont obligatoirement saisis par écrit sur l'adresse de courrier électronique dédiée, à partir de faits précis et détaillés permettant d'étayer le signalement.

c. Examen de la demande

Le collègue examine la recevabilité de la demande et répond par écrit dans le délai de 15 jours maximum au demandeur sur la recevabilité ou l'irrecevabilité de sa demande.

Si la demande est recevable, une analyse du dossier sera réalisée par le collège avec l'appui, si nécessaire, d'experts compétents (médecin, juriste, psychologue, etc.).
Le signalement est traité par les deux membres du collège, qui sont tenus au secret professionnel, dans la plus stricte confidentialité, qu'il s'agisse de l'identité de l'auteur.e du signalement, de l'identité de l'auteur.e des faits soulevés par l'auteur.e du signalement.
Le collège peut, si besoin, recevoir l'auteur.e du signalement et/ou des témoins au CDG31, sur rendez-vous.

d. Traitement de la saisine

Une information anonymée est réalisée par le collège auprès de l'autorité territoriale.

En fonction de la situation plusieurs suites peuvent-être envisagées :

- L'autorité territoriale met en place une enquête administrative (méthodologie pouvant être fournie sous forme de guide par le CDG31) ;
- L'autorité territoriale prend des dispositions visant à garantir la sécurité de la victime ou du témoin ou de l'auteur des faits ;
- Un suivi de l'équipe ou du collectif de travail, de la hiérarchie est mis en place, si nécessaire ;
- D'autres propositions peuvent être étudiées : médiation, etc.

e. Orientation de la victime ou du témoin

L'auteur.e du signalement est orienté.e par le collège, soit directement à partir des éléments de réponse transmis par celui-ci, soit vers les acteurs compétents (autorité territoriale, organisme spécialisé, avocat, etc.) en fonction de la situation.

En complément et si nécessaire une orientation vers les services de la justice et de la police pourra être opérée.

De plus un accompagnement pourra être conseillé à l'employeur pour l'auteur.e des faits.

f. Suivi du dispositif

Un suivi sera diligenté auprès de l'employeur, selon les préconisations et l'évolution du dossier.

Un rapport annuel sera fait au CT/CHSCT (futur Comité Social Territorial), et au Conseil d'Administration du CDG31 ainsi qu'une publication sur le site INTERNET du CDG31.

g. Protection des données personnelles

Le collège s'engage à respecter le Règlement Général sur les Données Personnelles (RGPD) n° 2016-679 de l'Union européenne. Il informe les victimes/témoins des droits dont ils bénéficient en vertu du RGPD. Il détruit sans délai les données personnelles qu'il a recueillies en cas d'irrecevabilité de la demande. Si la demande est recevable, il détruit ou rend anonymes les données personnelles qu'il a recueillies dans les deux mois suivant la clôture de l'instruction.

h. Champ d'application de la procédure

La présente procédure est applicable aux agents :

- des collectivités affiliées, et aux structures adhérentes au socle de missions article 23 IV de la loi n°84-53
- des collectivités non affiliées au CDG31 qui ont fait le choix d'adhérer à la mission « Signalement des actes de violence et discriminations » proposée par le CDG31, après délibération en ce sens prise par leur collectivité ou établissement.

Cette mission sera proposée à titre expérimental dans les conditions ci-dessus, pour une durée d'un an, et fera l'objet d'ajustements si nécessaire.

Le Comité Technique, informé le 2 décembre 2021, a salué favorablement l'initiative du CDG31.

3. Conditions financières d'exécution

a. Facturation de la mission

- La mission est proposée à titre gratuit à l'ensemble des agents des collectivités affiliées et adhérentes au socle de missions article 23 IV de la loi n°84-53, à titre expérimental pour une durée d'un an.
- Pour les collectivités et établissements non affiliés, la facturation sera opérée comme suit :
 - o Un forfait de 10€ par an et par agent pour adhérer à la mission ;
 - o Une facturation de 250€ pour le traitement de tout dossier simple, et de 500€ pour le traitement de tout dossier complexe.

b. Rémunération des intervenants

- Les deux membres du collège composant la cellule de signalement seront rémunérés à la vacation en application des tarifs suivants :
 - o Dossier simple : 125€ par intervenant ;
 - o Dossier complexe : 250€ par intervenant.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide de :

- mettre en place la mission Signalement des Actes de Violences et Discriminations dans les conditions ci-dessus présentées, pour une expérimentation pendant un an à compter du 1er janvier 2022 ;
- facturer la mission aux collectivités non affiliées dans les conditions ci-dessus évoquées ;
- rémunérer les deux membres du collège sous la forme de vacations selon les tarifs ci-dessus.

C. Conditions de remboursement des frais de fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline par les collectivités et établissements relevant des CAP et CCP du CDG31

La Présidente rappelle que le CDG31 assure le secrétariat et l'organisation des conseils de discipline pour les collectivités territoriales et établissements publics qui relèvent des CAP et des CCP intercommunales.

Ce rôle s'inscrit dans le cadre des missions dévolues au CDG31 au titre de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 et du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016. Ces textes prévoient que les frais de fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline sont remboursés au centre de gestion à l'occasion de chaque affaire par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent déféré devant cette instance.

La Présidente rappelle que les conditions de facturation actuelles ont été fixées uniquement pour les conseils de discipline des fonctionnaires par délibération du conseil d'administration en date du 29 septembre 2016, qu'il convient de réactualiser. A la suite de la création des conseils de discipline pour les agents contractuels de droit public, il convient de préciser que ces conditions de facturations s'appliqueront désormais à ces deux instances.

La Présidente propose d'établir les conditions de facturation des frais de secrétariat pour un conseil de discipline des collectivités et établissements relevant des CAP et CCP du CDG31, comme suit :

Nature des dépenses	Principe de facturation	Base ou tarif
Frais de secrétariat et d'organisation		
Traitement des dossiers	Forfait de 3 heures	48€
Secrétariat en séance	Selon durée réelle	16€/heure
- Impression (papier et impression)		
Production dossiers	Forfait	10€/séance
- Envois postaux en RAR	Au coût réel	Montant total des affranchissements
Frais de déplacement		
Frais de déplacement du fonctionnaire déferé et des autres personnes convoqués <i>hors conseils et témoins du fonctionnaire déferé</i>	Au coût réel des indemnités selon dispositions réglementaires en vigueur	Montant total des indemnités
Honoraires magistrat		
Séance de 3 heures maximum	Selon dispositions en vigueur au jour de la séance	54,88€
Séance supérieure à 3 heures mais en deçà d'une journée entière		79,27€
Séance d'une journée entière		152,45€

Après discussion, le Conseil d'Administration décide de :

- d'approuver les conditions de remboursement des frais de secrétariat pour un Conseil de Discipline pour les collectivités territoriales et établissements publics qui relèvent des CAP et des CCP intercommunales du CDG31, comme exposées précédemment ;
- d'appliquer ces conditions à toute séance ayant lieu à compter du 1er janvier 2022 ;
- de donner mandat à Madame la Présidente pour toute opération ayant trait au recouvrement des sommes correspondantes.

D. Action Sociale : La Protection Sociale Complémentaire au CDG / débat obligatoire – débat sans vote

Préalablement à la présentation du rapport, la Présidente précise qu'il s'agit d'un débat obligatoire sur la protection sociale complémentaire, mais qu'il n'en découle aucun vote de la part de l'assemblée délibérante.

Elle invite ensuite M. Gilbert ROUGÉ, DRH du CDG31 à se présenter.

M. Gilbert ROUGÉ prend la parole. Il indique qu'il a été recruté au CDG31, le 1^{er} août 2021, afin d'occuper le poste de responsable du service Ressources Humaines du CDG31.

Il précise qu'il prend toute la mesure de la DRH au CDG31 sur un effectif plus réduit qu'au Conseil départemental 31 où il exerçait auparavant. Le CDG31 lui est cher puisqu'il y a commencé sa carrière.

La présentation débute avec la diffusion d'un Powerpoint qui reprend les éléments essentiels du rapport.

1. Eléments de contexte sur l'Action Sociale

L'action sociale, ou accompagnement social de l'emploi, constitue le « salaire social », qui permet aux employeurs d'accompagner socialement les mesures salariales, et d'accroître l'attractivité des emplois.

Le statut de la Fonction Publique a été enrichi par le législateur, qui a souhaité compléter les aides aux fonctionnaires et agents publics en prévoyant que les employeurs puissent contribuer au

financement des garanties de protection sociale complémentaire (Loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires art.22 bis). Les dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale consacrent 2 articles à l'Action sociale et l'aide à la protection complémentaire des agents (Loi 84-53 articles 88-1 et 88-2).

- **Au CDG31** l'action sociale en faveur du personnel, qui a fait l'objet d'un rapport au Conseil d'Administration du 17/03/2021 sur l'année 2020, s'articule autour de 3 catégories de mesures à destination des agents, parmi lesquelles :
 - la participation aux titres-déjeuner, à hauteur de 88 319€ ;
 - la participation à la protection santé, pour 10 152€ ;
 - la participation à la prévoyance, pour 11 520€ ;
 - l'adhésion au Fonds d'Action Sociale PLURELYA, pour 30 041€

L'ensemble de ces prestations représentent un montant moyen annuel par agent de 1300€ (bilan 2020).

2. Présentation

Contexte réglementaire

Le législateur a souhaité accentuer le rôle social des employeurs dans « l'accompagnement social de l'emploi », notamment en matière de Protection Sociale Complémentaire (PSC) :

- l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 rend obligatoire la participation de l'employeur au financement de la PSC, à compter du 1er janvier 2022.

Sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique oblige, oblige les employeurs publics territoriaux à participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, à compter du 1er janvier 2022.

Qualifiée d'avancée majeure pour les agents publics par la ministre de la transformation et de la fonction publique, cette ordonnance impose aux employeurs publics locaux de financer la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- **pour le risque « Santé » : à hauteur de 50 % du montant nécessaire à la couverture de garanties minimales qui sera défini par décret ;**
- **pour le risque « Prévoyance » : à hauteur de 20 % d'un montant de référence également qui sera également fixé par décret.**

A SOULIGNER :

Par principe, ces dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2022.

Il est cependant nécessaire de nuancer cette échéance et de distinguer deux situations.

En effet, l'article 4 de l'ordonnance du 17 février 2021 précise que :

- lorsqu'une convention de participation est en cours au 1er janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance seront applicables à l'employeur public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention ;
- l'obligation de participation financière à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026

et l'obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire « prévoyance » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025.

- Il en résulte que pour toutes les collectivités et leurs établissements publics n'ayant pas conclu de telles conventions, leur participation deviendra obligatoire dans le respect des montants minimum définis par décret, dès le 1er janvier 2025 pour la complémentaire Prévoyance et à compter du 1er janvier 2026 pour la complémentaire Santé.

L'avis du comité technique sera obligatoire avant toute délibération relative à la mise en place de la protection sociale complémentaire.

- L'article 4 de l'ordonnance du 17 février 2021 instaure un débat obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante, qui doit être organisé avant le 18 février 2022 dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel.

Ce débat porte sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire. Il s'agit d'un débat sans vote.

- Rappel : La PSC est une couverture sociale apportée aux agents en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale.
- La PSC couvre :
 - les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès : « risque prévoyance » ou encore « couverture maintien de salaire » ;
 - les risques d'atteinte à l'intégrité physique et à la maternité : « risque santé » ou encore « complémentaire maladie ».

3. Les enjeux de la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire constitue une opportunité pour les employeurs publics territoriaux de valoriser leur politique de gestion des ressources humaines.

En effet, il ne s'agit pas d'y voir seulement une dépense de fonctionnement supplémentaire mais surtout une opportunité de valoriser les agents en prenant soin d'eux.

En ce sens, il convient de rappeler que conformément à l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Ainsi, cette réforme qui s'impose doit être considérée comme un investissement dans le domaine des ressources humaines, et notamment :

- une amélioration de la performance des agents : certains agents retardent des soins importants pour leur santé en l'absence de protection sociale complémentaire. Leur santé peut ainsi se dégrader rapidement. L'absentéisme engendrera des coûts supérieurs aux aides apportées aux agents pour souscrire à des assurances complémentaires. La protection sociale complémentaire permet de faciliter le retour en activité de l'agent et de limiter les coûts directs (contrats d'assurance statutaire, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, surcharge de travail pour les agents en poste...).

- une source de motivation : le « salaire social », sous forme de diverses actions sociales telles que les titres restaurant, et la prise en charge d'une partie des cotisations aux contrats d'assurances complémentaires favorisent la reconnaissance des agents, permet d'aider les agents dans leur vie privée et développe le sentiment d'appartenance à la collectivité.
- un élément favorisant le recrutement : l'employeur territorial ne doit pas être en décalage par rapport à ses homologues, en matière d'attractivité. Une uniformisation des avantages sociaux devient nécessaire pour faciliter les mobilités de personnel entre les différentes collectivités et établissements publics.
- un nouveau sujet de dialogue social : l'essentiel est d'engager une réflexion sur les conditions de travail et les risques professionnels. Il ne faut pas se cantonner à un débat financier sur le coût de ce dispositif. Une forte participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire peut être un levier de négociation, notamment dans le cadre des 1607 heures.

4. Rappel du distinguo entre la protection sociale statutaire et la protection sociale complémentaire

a. La protection sociale statutaire

La protection sociale statutaire est prévue par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont l'article 21 dispose que «les fonctionnaires ont droit à [...] des congés pour raison de santé; des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales [...]». La protection statutaire des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) est limitée dans le temps, et peut vite avoir pour conséquence d'engendrer d'importantes pertes de revenus en cas d'arrêt maladie prolongé.

Par exemple :

- pour un fonctionnaire, en cas de maladie ordinaire, il est rémunéré 3 mois à 100 % puis 9 mois à 50% ;
- pour un agent contractuel de droit public, sous réserve de son ancienneté, en cas de maladie ordinaire, après 4 mois de service fait, il a droit à 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement.

Pour éviter ces difficultés notamment financières, les agents publics ont fort intérêt à s'assurer personnellement pour profiter d'une protection sociale complémentaire.

o Au CDG 31

Le bilan social 2019 fait apparaître pour 123 agents :

- un taux d'absentéisme « compressible » de 4.12 % (maladies ordinaires et accidents de travail),
- un taux d'absentéisme médical de 6.86 % (toutes absences pour motif médical),
- un taux d'absentéisme global de 9.2 % (toutes absences y compris maternité, paternité et autre).

Quelques chiffres :

- L'absentéisme pour maladie ordinaire a concerné 74 agents pour 1762 jours d'absence,
- 5 agents ont été absents suite à des accidents de service ou de trajet : 98 jours d'absence,
- l'absentéisme pour CLM, CLD, DO, a concerné 4 agents et a été de 1077 jours d'absence.

b. La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents publics qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale.

Il s'agit d'un mécanisme d'assurance qui permet aux agents de faire face aux conséquences financières des risques «prévoyance» et/ou «santé».

Dans le cadre du débat obligatoire, chaque collectivité pourrait faire un bilan de sa participation à la protection sociale complémentaire.

o Au CDG31

- Des participations financières ont déjà été mises en place depuis le 01/01/2017.
- A raison de 12 ou 18 € par mois pour la protection santé en fonction de l'indice détenu par son bénéficiaire (>ou= à indice 548) : elle a concerné 50 agents en 2020 pour un montant total de 10 152€.
- A raison de 12 € par mois pour la prévoyance : 80 agents concernés en 2020 pour un montant total de 11 520€.

c. Présentation des protections «prévoyance» et «santé» au CDG31

A - La protection du risque santé : elle concerne le remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base, des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- Le forfait journalier d'hospitalisation ;
- Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Rappel : à compter de 1er janvier 2026, la participation financière de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 50 % d'un montant fixé par décret. En revanche, rien n'empêchera un employeur public de participer au-delà de ce montant minimum. La seule limite, selon l'article 25 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, est que le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait due en l'absence d'aide.

B - La protection du risque «prévoyance» : elle concerne la couverture complémentaire des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques :

- d'incapacité de travail ;
- d'invalidité ;

- d'inaptitude ;
- ou de décès des agents publics.

Rappel : à compter de 1er janvier 2025, la participation financière de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 20 % d'un montant fixé par décret. En revanche, rien n'empêchera un employeur public de participer au-delà de ce montant minimum. La seule limite, selon l'article 25 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, est que le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait due en l'absence d'aide.

d. Les différents modes de participation

Afin de pouvoir participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents, les employeurs publics peuvent choisir leur mode de participation entre plusieurs possibilités :

- Conclure directement des contrats avec des organismes de PSC
- Participer financièrement via des contrats labellisés
- Adhérer à une convention de participation conclue par un centre de gestion

Nota : Ces modes ne sont pas cumulatifs par risque. Ils peuvent se scinder selon les évolutions de la stratégie d'accompagnement social de l'emploi retenue par l'employeur.

e. La conclusion directe d'un contrat avec les organismes de protection sociale complémentaire

Les accords collectifs majoritaires

A la suite d'une négociation collective avec les organisations syndicales représentatives, avec accord majoritaire le prévoyant, l'employeur public peut, conformément à l'article 22 bis II de la loi du 13 juillet 1983, après une procédure de mise en concurrence, conclure un contrat collectif pour la couverture « complémentaire santé ».

Cet accord collectif majoritaire peut également prévoir :

- la participation obligatoire de l'employeur public au financement de la PSC « prévoyance » ;
- l'adhésion obligatoire des agents publics à tout ou partie des garanties de ce contrat collectif.

Ces accords sont réputés valides dès lors qu'ils sont signés par une ou plusieurs organisations représentatives de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié.

Les conventions de participation

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, à l'issue d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire permettant de vérifier que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires sont mis en œuvre, conclure une convention des participation pour le risque santé, le risque prévoyance , ou les deux.

Ces conventions peuvent être passées avec les mutuelles et unions, les institutions de prévoyance et les entreprises d'assurance.

Dans ce cas, les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser d'aide qu'au bénéfice des agents ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation.

f. La participation financière directe par contrats labellisés

Par dérogation, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent choisir d'apporter leur participation à des contrats de protection sociale complémentaires « labellisés ». **IMPORTANT** : il s'agit d'un moyen dérogatoire aux modalités précédentes dont les conditions vont être fixées par un décret (en attente de publication).

L'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984 définit le type de contrats pouvant être labellisés. Il s'agit de contrats destinés à couvrir les risques de Santé ou Prévoyance mettant en œuvre les dispositifs de solidarité définis par décret.

Ces contrats sont caractérisés par la délivrance d'un label dans les conditions prévues à l'article L.310-12-2 du Code des assurances, ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire permettant de vérifier que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, notamment en faveur des retraités et des familles.

Ces contrats doivent être proposés par :

- les mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- les institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- les entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Ainsi, les collectivités peuvent directement vérifier la condition de solidarité par le biais de la procédure précitée de mise en concurrence ou par l'intermédiaire de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles selon l'article L. 310-12-2 du Code des assurances.

g. L'adhésion à une convention de participation conclue par les centres de gestion

Dès le 1er janvier 2022, les centres de gestion devront assumer cette nouvelle compétence obligatoire (jusqu'alors facultative) : ainsi tout employeur territorial pourra adhérer aux conventions portées par le CDG de son ressort territorial pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord.

- Depuis le 1er janvier 2017 le CDG31 a déjà mis en place une convention de participation en Santé et une convention de participation en Prévoyance. Ces deux conventions ont été conclues pour une durée de 6 ans et peuvent être prorogées pour une année supplémentaire.

La mise en place de nouvelles conventions de participation est à l'étude et devra s'articuler avec les évolutions réglementaires annoncées dans ce domaine.

- Cette convention s'applique au personnel du CDG31.

h. Echancier

- Avant le 18 février 2022 : Mise en œuvre du débat obligatoire.
- A compter du 1er janvier 2025 : Obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire «prévoyance» s'impose aux employeurs territoriaux
- A compter du 1er janvier 2026 : Obligation de participation financière à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire «santé» s'impose aux employeurs territoriaux.

i. Débat

Une présentation d'un DIAPORAMA a été diffusé en support.

La Présidente remercie Monsieur Gilbert ROUGÉ (responsable RH du CDG31) pour cette présentation très complète. Elle signale l'importance de ce sujet pour le CDG31 et les collectivités. Un gros travail devra être fait très rapidement.

Mme CLAMENS (DGS) informe les membres de l'assemblée qu'un dossier très complet est sur le site du CDG31, à la disposition des collectivités.

La Présidente rappelle que ce débat ne requiert pas de vote.

E. Création emplois permanents

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La Présidente propose la création de plusieurs postes afin de permettre les nominations des agents du centre de gestion, soit au titre de l'avancement de grade, soit lauréats de concours, soit pour des transformations de poste pour les besoins du service.

La Présidente propose de modifier en conséquence le tableau des effectifs.

La Présidente propose donc la création des postes à temps complet suivants :

- 2 postes d'attachés principaux
- 2 postes d'attachés
- 1 poste de médecin de 1ère classe
- 2 postes de médecin de hors classe
- 1 poste de rédacteur principal de 1ère classe
- 4 postes d'adjoints administratifs principaux de 1ère classe

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- de créer les postes à temps complet précédemment indiqués ;
- de modifier en conséquence le tableau des effectifs annexé à la présente délibération ;
- d'inscrire les crédits correspondants au budget primitif 2021.

**TABLEAU DES EFFECTIFS
AU 15/12/2021**

GRADES	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus	Dont contractuels
CATEGORIE A			
Directeur général des services coll. > à 400 000 habitants	1	1	0
Directeur territorial	1	1	0
Attaché hors classe	1	1	0
Attaché principal	8	8	0
Attaché	13	11	1
Ingénieur principal	3	3	0
Ingénieur	2	1	0
Attaché principal de conservation du patrimoine	1	1	0
Médecins territoriaux hors classe	5	3	0
Médecins territoriaux 1ère classe	5	5	0
Médecins territoriaux 2ème classe	2	1	0
Infirmier en soins généraux hors classe	2	2	0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale	1	1	0
Psychologue de classe normale	1	0	0
CATEGORIE B			
Assistant de cons° du patrimoine ppal de 1ère classe	1	1	0
Rédacteur principal de 1ère classe	3	3	0
Rédacteur principal de 2ème classe	10	6	1
Rédacteur	4	4	0
Technicien principal de 1ère classe	2	0	0
Technicien principal de 2ème classe	2	2	1 (CDI)
Technicien	7	5	3
CATEGORIE C			
Adjoint administratif principal 1ère classe	26	22	0
Adjoint administratif principal 2ème classe	17	16	0
Adjoint administratif	12	10	0
Adjoint technique principal de 1ère classe	1	1	0
Adjoint technique principal de 2ème classe	0	0	0
Adjoint technique (temps complet)	5	4	0
Adjoint technique à temps non complet 18h30	3	2	0
TOTAL	139	115	7

F. Création d'emplois non permanents

Afin de remplir ses missions et de faire face à certains besoins ponctuels, le CDG 31 est amené à renforcer ses effectifs par la création d'emplois non permanents correspondant :

- soit à un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois pendant une même période de dix-huit mois consécutifs conformément aux dispositions de l'article 3 – 1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 ;
- soit à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois consécutifs conformément aux dispositions de l'article 3 – 2° de la loi n°84-53 du 26/01/1984.

La Présidente indique que les besoins prévisionnels du CDG31, pour l'année 2022, sont indiqués dans le tableau annexé à la présente délibération.

La Présidente sera chargée de la constatation des besoins concernés ainsi que de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats selon la nature des fonctions et de leur profil.

La rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité pour l'année 2022 :

- de créer les emplois non permanents correspondant à un accroissement saisonnier d'activité, ou un accroissement temporaire d'activité, comme indiqué aux tableaux annexés à la présente délibération ;
- de donner mandat à la Présidente pour toute décision en rapport avec le recrutement et la rémunération, étant précisé que celle-ci sera limitée à l'indice terminal du grade de référence et adaptée à chacun des emplois concernés.

- pour un accroissement temporaire d'activité pour l'année 2022 :

Emplois non permanents créés à temps complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
6 adjoints administratifs	12 mois maximum	Echelle C1
1 adjoint administratif principal de 2ème classe	12 mois maximum	Echelle C2
1 adjoint technique	12 mois maximum	Echelle C1
2 attachés	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 rédacteurs	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 ingénieur	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 1ère classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 2ème classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 techniciens	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin hors classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 1ère classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 2ème classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 infirmier en soins généraux de classe normale	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 psychologue de classe normale	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
1 adjoint technique - 18h30 hebdomadaires	12 mois maximum	Echelle C1

- pour un accroissement saisonnier d'activité pour l'année 2022 :

Emplois non permanents créés à temps complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
6 adjoints administratifs	6 mois maximum	Echelle C1
1 adjoint administratif principal de 2ème classe	6 mois maximum	Echelle C2
1 adjoint technique	6 mois maximum	Echelle C1
2 attachés	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 rédacteurs	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 ingénieur	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 1ère classe	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 2ème classe	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 techniciens	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin hors classe	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 1ère classe	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 2ème classe	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 infirmier en soins généraux de classe normale	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 psychologue de classe normale	6 mois maximum	Grille indiciaire du grade
Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
1 adjoint technique - 18h30 hebdomadaires	6 mois maximum	Echelle C1

G. Information au Conseil d'Administration : Temps de travail et cycles de travail

La Présidente indique que lors du Comité Technique (CT) le 2 décembre dernier, les organisations syndicales ont refusé de voter pour les 1607h.

Elle donne la parole à M. Patrick LEFEBVRE, Président du CT.

Il confirme les informations communiquées par la Présidente. M. LEFEBVRE indique qu'il a été impossible de voter car les organisations syndicales étaient contre. Ce point est reporté au CT du 16 décembre. Les collectivités ne peuvent donc pas délibérer avant cette date.

M. LEFEBVRE et Les services du CDG31 ont donc interrogé la préfecture pour savoir comment cela allait se passer si les collectivités ne pouvaient pas délibérer avant le 31/12. A cette heure, aucune réponse de leur part. M. LEFEBVRE décide de sortir de séance pour appeler le secrétaire général de la préfecture.

M. LEFEBVRE revient et indique qu'après un échange difficile avec ce dernier, il a négocié un délai de quinze jours supplémentaire pour voter les 1607h afin qu'elles soient rétroactives.

Il insiste sur le fait que les services préfectoraux ne feront pas de recours...Sauf au cas où les 1607h ne seraient pas conformes à la loi.

Mme DUPRAT indique qu'il est important de communiquer auprès des collectivités sur cette information reçue directement par le secrétaire général car elle a eu le payeur à ce sujet, qui menace de ne pas payer les heures supplémentaires si les 1607h ne sont pas votées avant le 31/12.

M. LEFEBVRE pense nécessaire qu'une information commune CDG et l'AMRF soit communiquée aux collectivités.

La Présidente propose qu'un mél soit adressé à la préfecture en les informant du délai obtenu par M. LEFEBVRE auprès du préfet. Par ailleurs, elle souhaite que le CDG31 communique l'information auprès de tous les maires afin qu'ils prévoient le vote des 1607H dans les trois premières semaines de janvier, et qu'elles seront applicables au 1^{er} janvier 2022.

Un rapport d'information a été remis aux membres du Conseil d'Administration :

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuelles de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

- Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

1. Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
Total	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		
2 méthodes :		
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Dans une collectivité ou un établissement, il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'usager.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

2. Propositions

Le Comité Technique a été saisi et n'a pu statuer le 2 décembre sur les propositions suivantes :

- La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures.

- Dans le respect de la durée légale de temps de travail, l'ensemble des agents à temps complet aura la possibilité d'effectuer au choix l'un des trois cycles de travail suivants :

a. Un premier cycle de travail à 39 heures par semaine

- avec attribution de 23 jours d'ARTT par an.

b. Un deuxième cycle de travail à 35 heures par semaine en moyenne

- sans attribution de jours d'ARTT, qui se décline de la manière suivante :
 - o cycle sur une période de deux semaines consécutives, impaire plus paire,
 - o 70 h de travail sont à effectuer sur 9 jours ouvrés, ce qui libère 1 jour ouvré.

Au choix de l'agent, celui-ci bénéficiera :

- soit d'1 jour libéré tous les 15 jours (alternance d'une semaine à 5 jours et d'une semaine à 4 jours),
- soit d'une demi-journée par semaine (semaines de travail à 4,5 jours).

Au choix de l'agent, le jour libéré ou la demi-journée libérée sera possible : le lundi ou le mercredi ou le vendredi.

c. Un troisième cycle de travail à 36 h 30 mn par semaine

- avec attribution de 9 jours d'ARTT par an, qui se décline de la manière suivante :
 - o cycle sur une période de deux semaines consécutives, impaire plus paire,
 - o 73h de travail sont à effectuer sur 9 jours ouvrés, ce qui libère 1 jour ouvré.

Au choix de l'agent, celui-ci bénéficiera :

- soit d'1 jour libéré tous les 15 jours (alternance d'une semaine à 5 jours et d'une semaine à 4 jours),
- soit d'une demi-journée par semaine (semaines de travail à 4,5 jours).

Au choix de l'agent, le jour libéré ou la demi-journée libérée sera possible : le lundi ou le mercredi ou le vendredi.

Pour le deuxième et le troisième cycle, le jour libéré ou la demi-journée libérée pourront être déplacés, à l'intérieur du cycle de deux semaines, à la demande de l'agent et avec accord du supérieur hiérarchique ou à la demande du supérieur hiérarchique pour des raisons de nécessités de service, et dans la limite de 6 jours par an (ou 12 demi-journées).

d. Un cycle hebdomadaire fixé à 18 h 30 mn, du lundi au vendredi, pour les agents du service entretien des locaux

Organisation selon le rythme suivant :

- Plage horaire de 16h00 à 19h30 les lundis – mercredis - vendredis.
- Plage horaire de 16h00 à 20h00 les mardis – jeudis.

1. La mise en place des horaires variables (hors service entretien des locaux) dans les conditions suivantes :

- Dans le respect des garanties minimales du temps de travail : une amplitude journalière maximale de travail de 12 heures, de 7h30 à 19h30, et une durée quotidienne de travail limitée à 10 heures.

- Deux plages fixes, avec présence obligatoire des agents sur ces deux plages : le matin de 9h à 12h, et l'après-midi de 14h à 16h30.
- Trois plages mobiles : de 7h30 à 9h ; de 12h à 14h et de 16h30 à 19h30
- Une pause méridienne obligatoire de 45mn minimum entre 12h et 14h.

2. La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence de la Présidente, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

3. L'instauration de la journée de solidarité :

Le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, réparties de la façon suivante : la journée de solidarité sera réalisée quotidiennement, à savoir 2 mn de plus par jour ouvré jusqu'à totaliser 7h.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

4. Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- sous la forme de jours isolés ;
- sous la forme de demi-journées.

La moitié au moins des jours ARTT acquis au titre de l'année N doit être prise à la fin du premier semestre de l'année N.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

5. Certains jours de fermeture exceptionnelle du CDG pourront être fixés par l'autorité territoriale, après avis du comité technique. Dans ce cas, les agents devront obligatoirement poser :

- soit un jour ARTT ;
- soit un jour de congé annuel ;
- soit des heures de repos compensateur.

Pour information du Conseil d'Administration.

H. Exécution budgétaire en début d'exercice 2022 : habilitation de la Présidente

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que le calendrier budgétaire prévisionnel du CDG31, pour l'année 2022, est le suivant :

Intervention du Conseil d'Administration	Budget Principal	Budget annexe de la coordination des CDG d'Occitanie
Approbation du compte administratif 2021 et organisation du Débat d'Orientation Budgétaire	9 Mars 2022*	9 Mars 2022*
Approbation du Budget Primitif 2022	30 mars 2022*	30 mars 2022*

* Date prévisionnelle

Au 1^{er} janvier 2022, les budgets primitifs 2022 ne seront donc pas adoptés par le Conseil d'Administration.

La Présidente indique qu'il convient d'assurer la continuité du fonctionnement de l'établissement dans le cadre de l'exécution budgétaire et comptable en application de la nomenclature M832 et par référence à l'Article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

A cet effet, l'assemblée peut autoriser, entre le 1^{er} janvier et la date du vote des budgets primitifs 2022, la réalisation des opérations suivantes :

EN DEPENSES :

- Exécution des dépenses nécessaires relevant de la section de Fonctionnement dans la limite de celles inscrites aux budgets principal et annexe de l'année précédente, soit 2021 ;
- Exécution des dépenses relevant de la section d'Investissement afférentes au remboursement en capital de la dette par emprunts arrivant à échéance avant le vote du budget principal primitif, dans le respect des contrats signés ;
- Exécution des dépenses nouvelles relevant de la section d'Investissement du budget principal, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Les dépenses nouvelles d'investissement autorisées seraient ainsi limitées en montant par imputation, comme suit :

Chapitre-Article	Libellé de l'article	Montant limite
203-20	Frais d'étude	10 000,00€
2051 – 20	Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	92 401,25€
Total chapitre 20		102 401,25€
2154-21	Matériel médical	1 625,00€
2182-21	Matériel roulant	10 000,00€
2183-21	Matériel de bureau et informatique	25 000,00€
2184-21	Mobilier	10 067,41€
2188-21	Autres	65 258,26€
Total chapitre 21		111 950,67€
2313-23	Constructions	34 250,00€
Total chapitre 23		34 250,00€
Total général		248 601,92€ €

EN RECETTES :

→ Recouvrement des recettes relevant des budgets principal et annexe de la coordination régionale.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'autoriser la Présidente à engager, liquider et mandater entre le 1er janvier et la date de vote des budgets primitifs 2022 du budget principal et du budget annexe de la coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie :
 - Les dépenses nécessaires relevant de la section de Fonctionnement dans la limite de celles inscrites aux budgets principal et annexe de l'année 2021 ;
 - Les dépenses d'Investissement afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette par emprunts arrivant à échéance avant le vote du budget principal primitif, dans le respect des contrats signés ;
 - Les dépenses nouvelles relevant de la section d'Investissement du budget principal, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

- d'autoriser la Présidente à mettre en recouvrement entre le 1er janvier et la date du vote des budgets primitifs 2022 du budget principal et du budget annexe de la coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie, les recettes relevant des budgets principal et annexe de la coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie.

I. Contentieux JULLY- Requête n° 2105072-3 - Habilitation de la Présidente

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que Monsieur Landry JULLY, candidat à l'examen d'accès au grade d'ingénieur territorial par voie interne (session 2020), organisé par le CDG31, a engagé une action contentieuse devant le Tribunal administratif de Toulouse (requête n° 2105072-3), notifiée à l'établissement le 6 septembre 2021.

Monsieur JULLY, qui conteste sa non-admission, évoque en particulier dans sa requête le caractère selon lui discriminant de la note obtenue à l'épreuve orale d'admission. Il évoque un handicap physique (difficulté de marcher) et indique n'avoir pas mentionné sa situation de travailleur handicapé « afin de rester au même niveau que les autres candidats » selon les termes de sa requête. Ces termes apparaissent totalement inadaptés au regard de la prise en compte par le CDG31, de toutes les formes d'handicap dans la mise en œuvre des concours et examens professionnels, en conformité avec les dispositions réglementaires et la promotion d'un accès à la fonction publique territoriale non discriminatoire. A aucun moment, le requérant ne relate toutefois un fait précis à l'appui de cette prétendue discrimination.

La Présidente rappelle que la compétence relative aux actions en justice du CDG31, en demande comme en défense, appartient à l'assemblée délibérante, conformément aux dispositions du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Dans le cas présent, il convient donc, en application des dispositions précitées, que le Conseil d'administration autorise la Présidente à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la

préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil en vue de la défense et de la représentation de l'établissement devant la juridiction administrative, dans le cadre de cette nouvelle procédure contentieuse.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'habiliter la Présidente à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil, dans le contentieux Landry JULLY c/CDG31 (requête n° 2105072-3), comme précédemment exposé.

**J. Contentieux SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES 31 - Requête n° 2106101-6-
Habilitation de la Présidente**

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que le syndicat SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES 31 a engagé une action contentieuse en recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse (requête n° 2106101-6), notifiée à l'établissement le 22 novembre 2021.

Elle précise que le syndicat demande l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté de la Présidente du CDG31 en date du 27 mai 2021 établissant les lignes directrices de gestion pour la promotion interne au choix, ainsi que son refus de réviser cette décision, opposé au syndicat SUD par courrier en date du 18 août 2021. Il évoque notamment la présence de critères dont il estime que la légalité est en cause.

La Présidente rappelle que la compétence relative aux actions en justice du CDG31, en demande comme en défense, appartient à l'assemblée délibérante, conformément aux dispositions du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Dans le cas présent, il convient donc, en application des dispositions précitées, que le Conseil d'administration autorise la Présidente à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil en vue de la défense et de la représentation de l'établissement devant la juridiction administrative, dans le cadre de cette nouvelle procédure contentieuse.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'habiliter la Présidente à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil, dans le cadre du contentieux SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES c/ CDG31 (requête n° 2106101-6), comme précédemment exposé.

K. Suite contentieux DURMI - Habilitation de la Présidente à diverses démarches et actions

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que la société INDUSTRIAS DURMI avait engagé une action en justice visant à obtenir le paiement des sommes afférentes à la cession de créance dont elle était bénéficiaire, par suite de son acquisition auprès de la société ATHEMA titulaire du lot n°5 (menuiseries extérieures et vitreries) du marché n° 2008 12 01 (construction d'un bâtiment administratif) auprès du CDG31. En effet, le Payeur départemental n'avait, à l'époque, pas considéré

la cession de créance à la société DURMI comme recevable et les sommes avaient été acquittées auprès de la société OSEO (devenue BPI France) qui avait certes dans un premier temps été bénéficiaire d'une cession de créance de la part de la société ATHEMA, mais avant que celle-ci fasse l'objet d'une main levée partielle au bénéfice de la société DURMI, valablement notifiée au payeur.

La Présidente rappelle la procédure et les conséquences financières. Elle précise que cette procédure a fait l'objet des décisions suivantes :

- Jugement du Tribunal administratif de Toulouse en date du 3 février 2015, favorable à la société INDUSTRIAS DURMI ;
- Arrêt de la Cour Administrative d'Appel (CAA) de Bordeaux en date du 9 juin 2016, favorable au CDG31 ;
- Arrêt du Conseil d'Etat en date du 26 janvier 2018 annulant l'arrêt de la CAA de Bordeaux et renvoyant l'affaire pour être jugée de nouveau par la CAA de Bordeaux ;
- Arrêt de la CAA de Bordeaux sur renvoi du Conseil d'Etat, en date du 13 décembre 2018, favorable à INDUSTRIAS DURMI.
- Arrêt du Conseil d'Etat en date du 24 juillet 2019, n'ayant pas admis le pourvoi formé par le CDG31, estimant qu'aucun des moyens présentés par l'établissement n'était de nature à permettre l'admission du pourvoi.

Il résulte de cette dernière décision, qui a mis un terme définitif à la procédure, que les parties sont remises en l'état du litige tel qu'il existait à la suite du jugement rendu par le Tribunal Administratif de Toulouse le 3 février 2015. Par conséquent, l'établissement, débiteur vis-à-vis de la société INDUSTRIAS DURMI d'une somme en principal de 82 634€ avec intérêts au taux légal produits depuis le 21 mars 2011 à laquelle se sont ajoutés les frais de procédure réglés à la partie adverse, a dû régler l'ensemble de ces sommes, pour un montant total de 123 880,22€.

Action récursoire contre le Payeur départemental en exercice à l'époque des faits devant la Chambre Régionale des Comptes (CRC)

La Présidente précise que cette condamnation du CDG31 était la conséquence d'une erreur de la part du comptable public alors en fonction.

Le CDG31, conformément à la délibération n° 2019- 58 en date du 10 septembre 2019, a engagé une action devant la CRC contre Monsieur Michel LAMBERT, responsable de la Pairie départementale à l'époque des faits, en vue d'obtenir une indemnisation du préjudice qu'il a subi en conséquence de l'erreur commise par ce dernier, par l'intermédiaire de son conseil, Maître Nathalie BLANCHET.

La CRC a débouté le CDG31 de sa demande en évoquant le fait que Monsieur LAMBERT avait été déchargé de sa gestion de l'exercice 2010 par ordonnance en date du 29 avril 2015. Elle ajoutait que le déroulement de la procédure engagée devant la juridiction administrative dans le dossier DURMI n'avait eu, selon elle, aucun effet suspensif ou interruptif sur la procédure de jugement des comptes conduite par elle. Cette décision est intervenue par simple courrier en date du 28 juin 2021.

Elle ajoute que les suites possibles de ce dossier sont les suivantes :

- une mise en débet administratif du responsable de la pairie départementale à l'époque des faits ;
- une action contre le responsable de la pairie départementale à l'époque des faits devant la Cour des Comptes ;
- une action en recouvrement de la somme indûment versée à la société BPI France (ex OSEO) par la voie d'un titre de recettes dont le montant correspondrait à la somme indûment versée

(82 634 €). Celui-ci, dont le fondement juridique est l'enrichissement sans cause de la société BPI France, pourrait être contesté par cette société, y compris par voie contentieuse.

La Présidente rappelle que la compétence relative aux actions en justice du CDG31, en demande comme en défense, appartient à l'assemblée délibérante, conformément aux dispositions du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Dans le cas présent, il convient donc, en application des dispositions précitées, que le Conseil d'administration autorise la Présidente à demander la mise en débet administratif du responsable de la pairie départementale à l'époque des faits et l'habilite à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil en vue de la défense et de la représentation de l'établissement devant toute juridiction, dans le cadre de ce dossier.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide d'autoriser la Présidente à demander la mise en débet administratif du responsable de la pairie départementale à l'époque des faits et de l'habiliter à agir en justice et à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement, y compris le recours aux services d'un conseil, comme précédemment exposé, dans le cadre de :

- l'action en justice contre le responsable de la pairie départementale à l'époque des faits devant la Cour des comptes ;
- l'action en recouvrement contre la société BPI France et de ses éventuelles suites contentieuses devant toute juridiction.

L. Projet de métro. Signature convention d'occupation du domaine privé du CDG31

La Présidente rappelle à l'assemblée que le projet de métro sur Labège est entré dans une phase opérationnelle de préparation des travaux. La société TISSEO INGENIERIE a présenté aux services du CDG31 un pré-calendrier opérationnel des travaux préparatoires (modification des accès et des réseaux). Le chantier devrait commencer en mars 2022.

La Présidente indique qu'une attention particulière est portée au maintien de l'activité et de l'accès à l'établissement durant toute la durée des travaux.

TISSEO INGENIERIE devra restituer au CDG31 l'intégralité des équipements touchés par le projet (accès, stationnements, local poubelle, réseaux).

Le CDG31 est en contact avec les services de TISSEO INGENIERIE et du SICOVAL dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

La Présidente précise qu'une convention d'occupation du domaine privé du CDG31 est nécessaire préalablement au démarrage des travaux. Cette convention est en cours de préparation. Il est proposé d'habiliter la Présidente du CDG31 à la signature de ladite convention.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'habiliter la Présidente du CDG31 à la signature de la convention d'occupation du domaine privé du CDG31 par TISSEO INGENIERIE dans le cadre de la réalisation des travaux du métro.

M. Adhésion du CDG31 au contrat groupe d'assurance statutaire 2022

La Présidente rappelle que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale est adhérent au contrat groupe d'assurance 2019, résilié au 31 décembre 2021 par son titulaire le groupement Gras Savoye (courtier mandataire)/Axa France Vie (assureur), pour la couverture de ses propres risques statutaires.

Elle indique qu'à la suite de l'attribution du contrat-groupe 2022-2025 au groupement Gras Savoye (Courtier mandataire)/CNP Assurances, le CDG31 pourrait procéder à son adhésion à ce nouveau contrat pour la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et pour la couverture des risques afférents aux agents CNRACL.

Elle précise que le périmètre de la couverture et les bases de l'assurance pourraient être déterminées en fonction de l'étude de la sinistralité et des coûts induits correspondants.

Afin de pouvoir engager cette adhésion au plus vite, la Présidente propose de l'habiliter à souscrire à ces deux couvertures selon les conditions obtenues dans le cadre du contrat-groupe d'assurance statutaire après mise en concurrence.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide de :

- habiliter la Présidente du CDG31 à souscrire aux couvertures pour les risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et pour les risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL dans le cadre des conditions du contrat groupe 2022-2025, et à définir le périmètre des couvertures et des bases d'assurance ;
- préciser que la Présidente rendra compte à l'assemblée des périmètres de couverture et des bases d'assurance retenues lors de la présentation du budget primitif pour l'année 2022.

N. Désignation d'un agent chargé de la fonction d'inspection en santé et sécurité (CISST)

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que la réglementation impose aux employeurs publics territoriaux de mettre en place la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Elle précise que l'article 5 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, précise qu'une autorité territoriale peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition d'un agent, désigné sous l'acronyme d'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection), encore appelé CISST (Chargé d'Inspection en Santé Sécurité au Travail).

La Présidente rappelle qu'en séance du 4 novembre 2015, le Conseil d'Administration du CDG31, avait approuvé le principe de développement de la mission d'inspection. Monsieur Abdeslam TAISSATE avait été alors désigné CISST sur cette mission par délibération du 28 janvier 2016. Ce dernier ayant muté, le 7 mars 2021, au sein d'une collectivité hors département, il convient de désigner un nouveau CISST afin de permettre au CDG 31 d'accompagner les employeurs publics territoriaux de Haute-Garonne.

La Présidente indique que Monsieur Damien SCHAUB a été recruté le 1^{er} septembre 2020 en qualité de consultant en prévention et conditions de travail au CDG31.

Il avait suivi le cycle de formation certifiante proposé par l'INSET d'Angers en 2017, conformément à l'arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité. A la suite de cette formation, il a obtenu le certificat professionnel de CISST le 13 juin 2017.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'approuver la désignation de Monsieur Damien SCHAUB en qualité de chargé de la fonction d'inspection en santé et sécurité (CISST).

O. Opérations de concours et examens professionnels – Session 2020 : Bilans financiers et coûts lauréats

La Présidente rappelle que le CDG31 a mis en œuvre 7 concours et examens professionnels en 2020 dans le cadre de la programmation régionale d'Occitanie.

La Présidente rappelle également que, par application de l'article 26 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le CDG31 peut être amené à solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel :

- auprès de tous les centres de gestion coordonnateurs (dont le CDG34) au titre du protocole national de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A et B toutes filières confondues hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique, en fonction de l'origine géographique des lauréats ;
- auprès du CDG34, coordonnateur délégué au titre de la charte régionale des CDG d'Occitanie, pour toute opération de catégorie C toutes filières confondues et de catégorie A et B des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, pour les lauréats dont l'origine géographique relève du territoire de la Région Occitanie ;
- auprès d'un employeur public territorial non affilié au CDG31, notamment à la suite de la nomination d'un lauréat d'une opération organisée par le CDG31.

La Présidente renvoie à l'article 47-1 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié qui confie au Conseil d'Administration la compétence d'arrêter par délibération les coûts réels des opérations définissant le montant des coûts opposables dans le cadre de l'application de l'article 26 de la Loi n°84-53 précitée. A partir de ces coûts réels, est déterminé pour chaque opération, le coût « lauréat » de référence, en fonction du nombre de lauréats. Le coût « lauréats » qui sera appliqué lors des démarches de recouvrement des remboursements de ces coûts.

La Présidente indique que sept opérations relevant de la programmation 2020 ont été clôturées en 2021, compte tenu de retards induits par la crise sanitaire. Leurs coûts définitifs peuvent donc être arrêtés par le Conseil d'Administration.

Ces coûts prennent en compte :

- tous les coûts directs de réalisation y compris une quote-part de la masse salariale affectée à l'opération ;
- les coûts indirects de structure sur la base d'une somme forfaitaire correspondant à 20% des coûts directs précédemment exposés.

Le tableau suivant récapitule les opérations concernées et les coûts afférents.

Opération	Coût total d'organisation	Nombre de lauréats	Coût « lauréat » arrondi à l'entier inférieur
CONCOURS			
Assistant socio-éducatif (catégorie A) Spécialité « Assistant de service social » 514 candidats	75 923,84 €	101	751 €
Technicien principal de 2^{ème} classe (catégorie B) Spécialités « Réseaux, voirie et infrastructures » et « Déplacements, transports » 317 candidats	49 967,15 €	44	1 135 €
Technicien principal (catégorie B) Spécialités « Réseaux, voirie et infrastructures » et « Déplacements, transports » 608 candidats	86 261,26 €	80	1 078 €
Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe (catégorie C) 624 candidats	75 111,56 €	117	641 €
EXAMENS PROFESSIONNELS			
Ingénieur (catégorie A) Promotion interne 526 candidats	109 802,09 €	94	1 168 €
Moniteur éducateur et intervenant familial principal (catégorie B) Avancement de grade 10 candidats	7 989,24 €	6	1 331 €
Adjoint technique principal de 2^{ème} classe (catégorie C) Avancement de grade 264 candidats	56 952,63 €	206	276 €
TOTAL	462 007,77 €	648	

Il convient de noter que :

- 245 972 € ont vocation à être remboursés au CDG31 par les centres de gestion coordonnateurs, au titre des opérations « transférées » (catégorie A et B hors filières sociale, médico-sociale et médico technique) ;
- 161 933 € ont vocation à être remboursés par le CDG34, dans le cadre de la coordination régionale d'Occitanie, au titre des opérations relatives à la catégorie C toutes filières confondues et à toutes les catégories pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, pour tous les lauréats originaires de la région Occitanie ;
- 53 757 € correspondent aux 77 lauréats des filières sociale et médico-sociale originaires d'autres régions et restent pour l'instant à la charge du CDG31. Une facturation pourra être opérée suite à nomination.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide :

- d'arrêter les coûts des sept concours et examens professionnels réalisés par le CDG31 dans le cadre de la programmation régionale des centres de gestion d'Occitanie, au titre de la session 2020, comme indiqué au sein de l'annexe jointe ;
- de donner mandat à la Présidente pour toute opération ayant trait au recouvrement des sommes dues dans les cadres conventionnels précités par application de l'article 26 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

P. Information au Conseil d'Administration

1. Mise à jour de la liste des administrateurs du CDG31

Monsieur Christophe MARTY maire de Montpitol et suppléant de M. Gilles CHARLAS au sein du collège des communes affiliées au CDG31, a fait part de sa démission de son mandat d' élu. Par voie de conséquence, ce dernier ne peut plus siéger au sein du Conseil d'Administration. La liste a été mise à jour et remise à tous les participants.

2. Désaffiliation du CCAS de Colomiers

Le CDG31 a été destinataire d'une demande de désaffiliation adressée par le CCAS de Colomiers, dont le siège est fixé 18 Place du Languedoc - BP 30330 - COLOMIERS (31 776).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cette demande de désaffiliation a été portée à la connaissance de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés sous forme d'un avis publié sur le site internet du CDG31 du 1^{er} octobre au 1^{er} décembre 2021 inclus.

Un droit d'opposition à cette demande leur est en effet conféré par les dispositions du quatrième alinéa de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 aux termes desquelles : *« il peut être fait opposition à cette demande par les deux tiers des collectivités et établissements déjà affiliés représentant au moins les trois quarts des fonctionnaires concernés ou par les trois quarts de ces collectivités et établissements représentant au moins les deux tiers des fonctionnaires concernés »*. Ce droit d'opposition doit être mis en œuvre dans un délai de deux mois à compter de la réalisation de la présente information.

En l'espèce, les résultats de cette consultation n'ont pas fait apparaître une opposition dans les conditions de majorité qualifiée fixée par la loi. En conséquence, la désaffiliation du CCAS de Colomiers au CDG31 prendra effet au 1er janvier 2022.

Pour information de l'assemblée.

3. Contentieux Patrick TRUBNER c/ CDG31 – Requête n° 1902540-3 - Jugement du Tribunal administratif en date du 24/09/21

Par la délibération du Conseil d'administration n° 2019-45 du 25 juin 2019, le Président du CDG31 alors en exercice a été habilité à agir en justice dans le cadre du recours contentieux formé par Monsieur Patrick TRUBNER, qui était candidat au concours interne d'attaché territorial (session 2018).

Monsieur TRUBNER, déclaré non admis, contestait en particulier les conditions de déroulement de son épreuve orale, et évoquait l'existence d'une prétendue discrimination à raison de son handicap,

en mettant en avant une phrase qu'il a attribuée au président du jury l'ayant interrogé, laquelle aurait porté sur sa légitimité à présenter un concours de catégorie A.

Le jugement a été rendu le 24 septembre 2021, en faveur du CDG31.

Le Tribunal Administratif, qui a rappelé le principe de souveraineté du jury, a notamment estimé qu'il appartenait au requérant qui s'estime lésé par une éventuelle discrimination de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement des candidats. Il a relevé que M. TRUBNER, « *s'il cite la question qui lui a été posée par le jury à la fin de son entretien, n'apporte aux débats aucun autre élément susceptible d'établir la réalité d'une discrimination, alors que les trois membres composant le jury attestent que les propos allégués n'ont pas été tenus lors de l'épreuve* ».

Le Tribunal administratif ajoute par ailleurs qu'« *en outre et en tout état de cause, la question posée à Monsieur TRUBNER, qui n'entretenait aucun lien avec son handicap, ne saurait être regardée comme révélatrice d'une discrimination à son égard* », et que « *même si cette question a été posée dans les termes relatés par Monsieur TRUBNER, elle n'était pas étrangère à l'objet de l'épreuve tel qu'il est prévu par les dispositions de l'article 10 du décret du 20 juin 2009, qui vise à apprécier notamment la capacité du candidat à résoudre les problèmes d'encadrement les plus fréquemment rencontrés, laquelle suppose une perception personnelle du positionnement du cadre issu d'une promotion interne par rapport à ses subordonnés* ».

Pour information de l'assemblée.

4. Attribution des lots du marché 2021 02 01 – Accord-cadre systèmes et services de télécommunication

Le Conseil d'administration a habilité la Présidente du CDG31, par la délibération n° 2021-08 du 3 février 2021, à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence relative aux systèmes et services de télécommunication (3 lots). Cette mise en concurrence a été menée sous la forme d'une procédure d'appel d'offres ouvert, compte tenu des montants en jeu, supérieurs au seuil européen.

La procédure a été initiée par une publicité en date du 24 mars 2021 réalisée via le JOUE, le BOAMP et le profil d'acheteur du CDG31, à savoir la plateforme achatpublic.com. La date limite de remise des offres était initialement fixée au 29 avril 2021. Elle a été prolongée jusqu'au 17 mai 2021 en raison d'une modification apportée au dossier de consultation des entreprises et de la publication d'un avis de publicité rectificatif en cours de procédure. La Commission d'appel d'offres de l'établissement s'est réunie le 9 juillet 2021, afin d'analyser les candidatures et les offres reçues et d'attribuer les 3 lots de l'accord-cadre.

Le 1^{er} lot, qui concernait la maintenance et l'optimisation du système de téléphonie, a été déclaré sans suite.

Lot	Objet	Nombre de plis reçus	Titulaire	Montant HT pour 4 ans
2	Services de téléphonie fixe et accès Internet	5	ALSATIS	55 379,28 €
3	Services de téléphonie mobile	2	SFR	53 847 €
Total				109 226,28 €

Les 2 autres lots ont été attribués comme suit. Les montants indiqués sont estimatifs.

Les lots 2 et 3 du marché ont été notifiés le 12 août 2021. Ils ont une durée de 2 ans, avec possibilité de reconduction par période d'une année, dans la limite de deux années supplémentaires, soit une durée maximale possible de 4 ans.

Pour information de l'assemblée.

5. Attribution des lots du marché 2021 04 01 – Souscription des contrats d'assurance du CDG31

Le Conseil d'administration a habilité la Présidente du CDG31, par la délibération n° 2021-22 du 17 mars 2021, à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence relative à la souscription des marchés d'assurance du CDG31 et à attribuer et notifier les 6 lots du marché correspondant. Cette consultation a été menée sous la forme d'une procédure adaptée, compte tenu des montants en jeu, inférieurs au seuil européen.

La procédure a été initiée par une publicité en date du 11 juin 2021 réalisée via le BOAMP et via le profil d'acheteur du CDG31, à savoir la plateforme achatpublic.com. La date limite de remise des offres était fixée au 13 juillet 2021. La Commission d'appel d'offres de l'établissement s'est réunie le 19 octobre 2021, afin d'analyser les candidatures et les offres reçues et de donner un avis sur l'attribution des 6 lots du marché.

Les 6 lots ont été attribués comme suit. Les montants indiqués sont estimatifs.

Lot	Objet	Nombre de plis reçus	Titulaire	Montant HT pour 5 ans
1	Risques automobiles	2	PILLIOT/GLISE	38 025, 85 €
2	Risques de dommages aux biens	2	SMACL	22 637,20 €
3	Risques de responsabilités	2	PNAS/AREAS	13 753,75 €
4	Protection juridique et protection fonctionnelle des agents et des élus	1	PILLIOT/MALJ	21 448,35 €
5	Risques d'annulation de concours et examens	2	SARRE ET MOSELLE/ALBINGIA	17 500 €
6	Cyber risques	1	ACL COURTAGE/GENERALI	16 032,75 €
Total				129 397,90 €

Les 6 lots du marché ont été notifiés le 27 octobre 2021. Leur exécution débutera le 1^{er} janvier 2022 pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour information de l'assemblée.

6. Attribution de l'accord-cadre 2021 07 01 – Contrat-groupe d'assurance des risques statutaires

Subséquemment à la résiliation du contrat-groupe d'assurance en cours par son titulaire, le Conseil d'administration a habilité la Présidente du CDG31, par la délibération n° 2021-24 en date du 5 juillet 2021, à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence relative au contrat-groupe d'assurance des risques statutaires. Cette mise en concurrence a été menée sous la forme d'une procédure d'appel d'offres ouvert, compte tenu des montants en jeu, supérieurs au seuil européen.

L'accord-cadre se compose d'une tranche ferme portant sur la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC à destination des structures publiques territoriales du département de la Haute-Garonne, sans condition d'effectifs, et la couverture des risques afférents aux agents affiliés à

la CNRACL à destination des structures publiques territoriales du département de la Haute-Garonne, d'un effectif inférieur ou égal à 30 agents affiliés à la CNRACL. Il comporte également des tranches optionnelles qui concernent la couverture des risques des agents des structures publiques territoriales du département de la Haute-Garonne d'un effectif de plus de 30 agents affiliés à la CNRACL.

La procédure a été initiée par une publicité en date du 7 septembre 2021 réalisée via le JOUE, le BOAMP et le profil d'acheteur du CDG31, à savoir la plateforme achatpublic.com. La date limite de remise des offres était fixée au 8 octobre 2021. La Commission d'appel d'offres de l'établissement s'est réunie le 19 novembre 2021, afin d'analyser les candidatures et les offres reçues et d'attribuer l'accord-cadre.

Deux plis ont été remis dans les délais impartis, par le groupement GRAS SAVOYE/CNP ASSURANCES et par le groupement SOFAXIS/SHAM VIE/MIC INSURANCES.

L'offre présentée par SOFAXIS/SHAM VIE/MIC INSURANCES est apparue comme irrégulière, en ce qu'elle entendait déroger au CCAP, en ce qui concerne la clause de révision du prix, ce que le règlement de consultation ne permettait pas. Cette irrégularité a été confirmée par la Commission d'appel d'offres, réunie le 19 novembre 2021, qui n'a donc pas analysé cette offre et a décidé d'attribuer l'accord-cadre au groupement GRAS SAVOYE/CNP ASSURANCES.

L'accord-cadre a été notifié au titulaire le 1er décembre 2021. Il a une durée de 4 ans fermes à compter de son début d'exécution fixé au 1er janvier 2022. Les collectivités et établissements intéressés ont jusqu'au 31 mars 2022 pour adhérer au contrat-groupe.

A titre indicatif, la valeur du marché sur 4 ans d'exécution peut être estimée à environ 39 millions d'euros. Cette somme, qui correspond aux Radh2sions dans le cadre du marché précédent, est conditionnée par l'affranchissement de l'adhésion des collectivités territoriales au contrat-groupe et, conséquemment, aux primes à percevoir par le titulaire de l'accord-cadre.

La notice de présentation du contrat-groupe 2022-2025 transmise aux collectivités et établissements publics du département est jointe au présent rapport.

Pour information de l'assemblée.

La Présidente informe les membres de l'assemblée de l'attitude pernicieuse de Groupama d'Oc. En effet, cet opérateur en assurances n'a pas retiré de dossier lors de l'attribution d'accord-cadre proposé par le CDG31, mais il a opéré un démarchage commercial auprès de plusieurs collectivités du département, après que le CDG31 ait publié sur son site internet (en toute transparence) les résultats de ce marché.

Une copie du courrier adressé à Groupama d'Oc a été remise en séance.



a. Notice de présentation du contrat-groupe 2022-2025



Contrat Groupe Assurance statutaire 2022-2025

Notice

Administration Générale
Contrats Groupe

Décembre 2021

Page 39 sur 47

Ce contrat groupe est accessible aux structures publiques territoriales de la Haute-Garonne qui ont participé à la mise en concurrence mais également à celles qui n'avaient pas participé, selon les conditions indiquées en suivant.

I. Conditions générales applicables à toutes les couvertures

A. Titulaire / Durée

Le contrat a été attribué au groupement Gras Savoye (courtier)/CNP (assureur) pour une durée de 4 ans, soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Chaque structure assurée peut résilier sa couverture pour l'année suivante avant le 31 décembre avec un préavis de 2 mois.

B. Prix et évolution des taux

La prime d'assurance est calculée par le produit du taux applicable selon les garanties choisies, par la masse salariale relative aux agents concernés (agents affiliés à l'IRCANTEC ou agents affiliés à la CNRACL), constituée des différents éléments de l'assiette de couverture choisie (ITB, SFT, Primes, NBI) et charges, etc).

A couverture constante, les taux sont garantis sans changement pendant les exercices 2022 et 2023. A compter du 1^{er} janvier 2024, ils pourront évoluer par application de la clause de révision des prix du contrat groupe, à la hausse ou à la baisse, en fonction de la sinistralité depuis le 1^{er} janvier 2022.

A l'initiative de toute structure assurée, la couverture peut-être modifiée pour l'année suivante, avant le 15 décembre de l'année en cours.

C. Recours au contrat groupe : tarif

La mission optionnelle Contrat groupe d'Assurance Statutaire est mise en œuvre par une équipe dédiée (un chef de service et cinq conseillers en assurance).

L'adhésion à chacune des couvertures (IRCANTEC et/ou CNRACL) donne lieu à la perception par le CDG31 d'une cotisation par couverture calculée comme suit :

Prime d'assurance x 0,05

Avec une perception minimale de 25€

Au titre de cette cotisation, le CDG31 a réalisé la mise en place du contrat et suit son exécution au bénéfice de toutes les structures assurées.

II. Conditions spécifiques applicables à chaque couverture

A. Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC

Le contrat couvre les risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC aux conditions suivantes :

Choix	Garanties	Taux
Unique	Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt Grave maladie Maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant Congé pour Accident et maladie imputables au service	0,50%

Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe. Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre une réserve qui sera applicable dans le cadre de l'exécution du contrat. Ainsi, l'indemnisation des sinistres ne sera réalisée que sur production des décomptes de la Sécurité Sociale.

Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires qui feront l'objet d'une présentation ultérieure.

Ces prestations concernent :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

B. Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 30 agents affiliés à la CNRACL

Le contrat couvre les risques statutaires attachés aux agents affiliés à la CNRACL aux conditions suivantes, dans le cadre de cinq choix de couverture :

Choix	Garanties	Taux*
1	Décès / Accident et maladie imputable au service / Seul franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt	8,11%
2	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seul franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 20 jours fermes par arrêt	5,96%
3	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seul franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt	5,18%
4	Décès – Accident et maladie imputables au service – Accident et maladie non imputables au service sauf maladie ordinaire, maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant	3,13%
5	Décès – Accident et maladie imputables au service	1,52%

* Majoration Décès : le marché prévoit au cas de reconduction du dispositif transitoire applicable en 2021, une majoration de 0,07% sera appliquée.

Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe. Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'Administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;
- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé ; ainsi une

- expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :
- o la commission de réforme de reconnaît pas l'imputabilité ;
 - o l'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.
- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CTIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme ; en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de **180 jours** après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.

Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires qui feront l'objet d'une présentation ultérieure.

- Ces prestations concernent :
- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
 - le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
 - l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
 - la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
 - une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
 - des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
 - des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

C. Couverture des risques affrèments aux agents affiliés à la CNBRACL pour les structures d'un effectif supérieur à 30 agents affiliés à la CNBRACL

- La couverture proposée à chaque structure concernée découle :
- soit de l'offre du titulaire pour les structures qui ont participé à la consultation, transmise à chaque structure concernée ;
 - soit d'une proposition de tarification établie par le titulaire sur demande de toute structure n'ayant pas participé à la consultation, postérieurement à l'attribution du marché.

Dans les deux cas, la tarification est opérée par risque et selon la structuration définie par le CDG31 dans le cadre du contrat groupe.

Le taux de cotisation est déterminé par l'addition des taux applicables aux garanties retenues.

Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempérancements.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;
- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé ; ainsi une expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :
 - o la commission de réforme de reconnaît pas l'imputabilité ;
 - o l'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.
- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CTIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme ; en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de **180 jours** après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.

Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires qui feront l'objet d'une présentation ultérieure.

Ces prestations concernent :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Contact

CDG31
Service Contrats Groupe
Myriam RIVALS — 05 81 91 04 09
assurance@cdg31.fr



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
M@il : contact@cdg31.fr

© CDG 31. Tous droits réservés. [2021].
Toute exploitation commerciale est interdite



Q. Accessibilité numérique au CDG31

L'environnement législatif et réglementaire en vigueur à ce jour oblige les services de communication numérique au public à s'inscrire dans un certain nombre d'obligations en matière d'accessibilité. Cette obligation renforce à cet égard les préoccupations de service public et sociétales portées par la Présidente et le bureau.

Le CDG31 s'est donc engagé dans la mise en conformité de sa gestion de l'accessibilité, après un audit réalisé par un bureau d'études spécialisé.

A ce titre :

- Un schéma pluriannuel d'accessibilité 2021-2023 a été élaboré : il constitue une obligation réglementaire et relate les objectifs, les moyens, les compétences mobilisés, les plans de formation et l'accompagnement managérial sur cette préoccupation. Le plan d'actions annuel qui en est issu définit les actions à réaliser et le planning de ces interventions.
- Un référent accessibilité a été désigné en interne (Mme Laurence SANCHEZ Responsable du Service Communication numérique et promotion de la FPT).

Ces démarches doivent être portées à la connaissance du public via le site Internet, avec indication des modalités de signalement des manquements constatés par l'utilisateur.

Les publications sur le site seront réalisées en janvier 2022.

L'ensemble de ce processus touche à terme tous les moyens numériques internes et externes, à commencer par le site Internet de l'établissement.

En articulation, la charte graphique du CDG31 applicable aux productions de documents et de courriers a été redéfinie en prenant en compte ces contraintes et est en cours de déploiement dans les services du CDG31.

L'avancement de cette mise en œuvre a été présenté au bureau du CDG31 le 08 décembre 2021.

L'ensemble des services est mobilisé dans le cadre d'un pilotage assuré par le service Communication numérique et promotion de la FPT.

Pour information de l'assemblée.

La Présidente rajoute que toutes les collectivités sont soumises à cette réglementation.

R. Partenariat CDG 31 - Institut de la Promotion Supérieure du Travail – Centre régional du Conservatoire National des Arts et Métiers (IPST-CNAM)

En décembre 2020, 5 employeurs publics territoriaux du département (Mairies de Blagnac, Colomiers, Goyrans et Saint Orens ainsi que le SICOVAL) ont été associés à la démarche ergonomique préventive, intitulée «FuturS », portée par le CDG31 en partenariat avec le FIPHFP et l'Institut de la Promotion Supérieure du Travail – Centre régional du Conservatoire National des Arts et Métiers (IPST-CNAM).

A ce titre, Mme Delphine Gérique (stagiaire- Master en ergonomie à l'IPST-CNAM) a réalisé une étude portant sur les métiers de chargé d'accueil et d'assistant de gestion administrative.

Cette étude intègre le conventionnement du CDG 31 (2020/2023) avec le FIPHFP.

Ce conventionnement global peut nous permettre de bénéficier d'un montant total de financement de 425 400 €uros sur 3 ans. Pour la deuxième année consécutive, le FIPHFP a validé la réalisation de nos objectifs conventionnels et procède actuellement au versement d'une somme de 170 160 €. Un premier versement d'un même montant avait été perçu par le CDG.

Le second volet de notre démarche a pour volonté d'associer à cette réflexion sur les impacts de la transition numérique comme facteur potentiel d'usure professionnelle, la ligne managériale des postes étudiés.

En outre, cette démarche entendant prendre en compte la transversalité de nos organisations de travail, nous n'excluons pas d'y inclure les différents corps de métier susceptibles d'interagir, notamment les services en charge de l'informatique.

Pour cette année 2021/2022, cette démarche se déroulera, donc, en deux phases :

1. Une phase en situation réelle, sur le lieu de travail. Elle permettra la réalisation d'un diagnostic ergonomique auprès des encadrants.
2. Une phase prospective permettant de simuler des activités futures probables avec le même groupe de travail. Elle sera réalisée en regroupement hors situation de travail.

Le planning de l'intervention s'articulera en trois temps :

1. Une sollicitation des 5 employeurs territoriaux pour poursuivre l'expérimentation,
2. Des réunions d'information et prise de contact pour présenter la suite de la démarche (début 2022);
3. Des entretiens et regroupements de travail (5 à 10 au plus) sur une plage de 2 à 3 heures maximum, échelonnés de février à juin 2022. Les regroupements seront organisés de préférence en présentiel, sur site (phase situation réelle) et au CDG31 (phase prospective) ou à distance en fonction des recommandations sanitaires à cette période. Un planning sera établi et proposé.

Deux nouvelles stagiaires Mesdames Caroline Sanchez et Corine Pérals seront les ergonomes en formation chargées de cette étude sur le terrain. A cette fin, deux conventions de stage ont été réalisées.

Pour information de l'assemblée, le CDG31 :

- Sollicite les 5 employeurs publics territoriaux du département (Mairies de Blagnac, Colomiers, Goyrans et Saint Orens ainsi que le SICOVAL) pour poursuivre le champ de l'étude.
- Accompagne les deux étudiantes en ergonomie dans la réalisation de leurs analyses.

S. Partenariat CDG 31 – Conseil Régional Occitanie – CNFPT – Pôle Emploi / Parcours Formation Secrétaire de Mairie

A de nombreuses reprises, les élus de Haute-Garonne ont attiré l'attention du CDG 31 sur leur impossibilité de pouvoir recruter un agent formé au métier de Secrétaire de Mairie.

Le CDG 31 a œuvré pour la mise en place d'un dispositif de formation, à destination des demandeurs d'emploi de notre département, afin de faciliter leur insertion professionnelle durable au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Cette action vise à accompagner les collectivités de la Haute-Garonne, dans leur recherche de femmes et d'hommes disposant d'un panel de compétences opérationnelles, suffisant pour embrasser cette fonction de Secrétaire de Mairie, poste pivot d'un service public de proximité ancré dans une relation d'interface et de confiance avec les élus.

Cette recherche de potentiels peut être menée dans le cadre du remplacement d'un agent en poste (plus de 19% de nos ressources partiront à la retraite d'ici à 2024), ou dans une optique plus ponctuelle liée à l'absence temporaire de leur agent.

Cette démarche est également portée par le CDG 31, en qualité de coordonnateur régional de la mission Emploi, auprès des 12 autres départements de la région Occitanie. Enfin, notre établissement est sollicité par l'Association Nationale des Directeurs de CDG pour intégrer un groupe de travail national sur cette thématique.

Le CDG 31 s'est rapproché, dès le mois de mai 2021, de Pôle Emploi, du Conseil Régional d'Occitanie et du CNFPT.

Ce travail a permis de structurer et de financer un dispositif de formation théorique et pratique d'une durée de 26 jours de formation théorique et de 10 jours de stage en collectivité. En outre des intervenants du CDG interviennent pour former ces futurs agents sur des modules relevant de compétences ou missions de l'établissement.

Le Conseil Régional d'Occitanie a immédiatement soutenu notre démarche et accepté de porter et financer cette action en concertation avec Pôle Emploi ainsi que le CNFPT.

Pour le département de la Haute-Garonne, actuellement 18 stagiaires ont débuté leur parcours de formation :

Dates de début et de fin : du 22/11/2021 au 28/01/2022

Dont période de stage pratique en collectivité : du 14/01 au 27/01/2022.

Pour tenir compte des spécificités du territoire du département, le CDG 31 souhaiterait constituer un nouveau groupe dans la zone géographique du Comminges/Couserans.

Au terme de cette session, les stagiaires seront intégrés dans le vivier des ressources du service « Missions Temporaires ». Ils seront accompagnés afin de pouvoir trouver un emploi durable au sein de nos collectivités.

En outre, il apparaît indispensable d'organiser un réseau visant à favoriser le développement des compétences et des habiletés à acquérir des agents nouvellement recrutés sur de telles fonctions issus, ou non, du cycle de formation ci-dessus visé.

Pour information de l'assemblée, le CDG31 :

- Poursuit la déclinaison territoriale du cycle de formation ;
- Accompagne les stagiaires formés dans l'emploi durable ;
- Etudie la mise en œuvre d'un Mentorat « Secrétaires de Mairies » du département de la Haute-Garonne.

La Présidente indique qu'elle a fait savoir au CNFPT, au niveau national, de l'intérêt de rajouter un module de formation « secrétaire de mairie » dans leur catalogue.

M. LEFEBVRE indique avoir porté ce projet au niveau national. C'est un beau travail d'équipe en Occitanie.

M. EVANNO informe les membres de l'assemblée qu'il a un stagiaire au sein de sa mairie à Montlaur.

T. Comptes rendus commissions : Emploi/Concours

Les comptes rendus des commissions Emploi du 13/09/2021 et commission Concours du 23/11/2021 ont été remis pour information aux membres de l'assemblée.

U. Cérémonie des vœux CDG31 le 20/01/2022 à 10h00

La Présidente annonce que la cérémonie des vœux au personnel du CDG31 est prévue le 20/01/2022 à 10h00 au CDG31. Tous les administrateurs sont conviés.

V. Dates des prochains Conseils d'Administration

La Présidente indique que les prochains Conseils d'Administration sont programmés :

- le 09/03/2022 à 15h00 ;
- le 30/03/2022 à 15h00.

FIN DE LA SEANCE : 17h

Le Secrétaire de séance

Olivier GUERRA

La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ



RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

N°	OBJET
2021-30	Réunion à distance du Conseil d'Administration
2021-31	Mise en place mission Signalement des actes de Violence et Discriminations
2021-32	Conditions de remboursement des frais de fonctionnement du secrétariat du conseil de discipline par les collectivités et établissements relevant des CAP et CCP du CDG31
2021-33	Création emplois permanents
2021-34	Création d'emplois non permanents
2021-35	Exécution budgétaire en début d'exercice 2022 : habilitation de la Présidente
2021-36	Contentieux JULLY- Requête n°2105072-3 - Habilitation de la Présidente
2021-37	Contentieux SUD COLLECTIVITES TERRITORIALES 31 - Requête n°2106101-6- Habilitation de la Présidente
2021-38	Suite contentieux DURMI - Habilitation de la Présidente à diverses démarches et actions
2021-39	Projet de métro. Signature convention d'occupation du domaine privé du CDG31
2021-40	Adhésion du CDG31 au contrat groupe d'assurance statutaire 2022
2021-41	Désignation d'un agent chargé de la fonction d'inspection en santé et sécurité (CISST)
2021-42	Opérations de concours et examens professionnels – Session 2020 : Bilans financiers et coûts lauréats