



**Réunion du Conseil d'administration  
du Mercredi 2 octobre 2024 à 15h00  
Procès-verbal**

## **Ont participé aux décisions**

---

### **Collèges des communes affiliées**

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. SAVELLI, Mme JARNOLE, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, M. CHARLAS, M. CADAS, M. DURAND, Mme ARTIGUES.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. LADEVEZE représenté par M. GILLON.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. GUERRA représenté par Mme GEIL-GOMEZ ; Mme TRILLES représentée par Mme CAMAIN, M. FONTES représenté par Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE représenté par M. RASPEAU.

### **Collège des établissements publics affiliés**

- administrateurs titulaires présents : M. SAVIGNY.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

### **Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique**

#### **Représentants des communes adhérentes**

- administrateurs titulaires présents : Mme RIEU, M. PARRE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

#### **Représentants des établissements publics adhérents**

- administrateurs titulaires présents : M. ARSEGUEL, Mme DOSTE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

#### **Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne**

- administrateurs titulaires présents : Mme LUMEAU-PRECEPTIS.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme FLOUREUSSES représentée par M. BOUTELOUP.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

## Informations

---

Le quorum est caractérisé par 24 administrateurs présents (dont 11 en visioconférence) ou représentés par leurs suppléants ou par pouvoir à l'ouverture de la séance.

M. BOUTELOUP a quitté la visioconférence à partir de l'examen du point relatif à « création de postes emplois permanents ». Il n'a pas pris part au vote.

A la demande de la Présidente du CDG31, les personnes suivantes ont apporté une contribution pour l'éclairage des débats :

- M. Laurent DJEZZAR, Directeur Général des Services
- Mme Laure DOBIGNY, Directrice adjointe Pôles Accompagnement statutaire et Expertise juridique, Instances consultatives et Protection sociale
- M. Denis PAYET, Directeur adjoint Pôles Concours / Administration générale
- M. Gilbert ROUGE, DRH
- Mme Isabelle BOMBAIL, Responsable du Pôle Administration Générale
- Mme Stéphanie RIVIERE, Responsable de service Evolution et Dynamique Professionnelle
- Mme Aurélie CARBONNE, Responsable des services Intérim Territorial/Recrutement
- Mme Alix PUEL, Service conseil en organisation

La Présidente informe les membres de l'assemblée de la présence de 3 étudiants en Master 2 « Management de projets industriels et innovants » à l'Université Toulouse Jean Jaurès, dans le cadre d'un projet tuteuré consistant dans la réalisation d'une étude sur la stratégie de présence territoriale du CDG31, qui est une priorité stratégique du CDG31. Il s'agit de Pierre POIDEVIN, Carolle BELINGA, Frichelda AKOOI.

Mme Sylvie SIRE, Responsable de la Paierie Départementale, était également présente.

## SOMMAIRE

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | Désignation du secrétaire de séance.....   | 4  |
| II.  | Réunion à distance du Conseil d'administration .....   | 4  |
| III. | Procès-verbal du 4 juillet 2024 .....  | 5  |
| IV.  | Ordre du jour .....  | 5  |
| A.   | Cadre de financement des missions exercées par le CDG31 : évolution applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2025<br>5  |    |
| B.   | Convention Médiation entre le CDG31 et le Tribunal administratif de Toulouse.....  | 25 |
| C.   | Création de postes emplois permanents.....   | 31 |
| D.   | Création d'emplois non permanents : contrat de projet .....  | 33 |
| E.   | Accueil d'apprentis au CDG31 .....   | 34 |
| F.   | Marché d'assurances risques automobiles – Autorisation de la Présidente à remettre en concurrence<br>le marché.....  | 35 |
| G.   | Convention de partenariat avec Sciences Po Toulouse.....   | 36 |
| H.   | Convention de partenariat avec l'Université Toulouse I Capitole Master mention Administration<br>Economique et Sociale (AES) parcours-type Emploi Public ..... | 41 |
| I.   | Convention d'étude avec l'université Toulouse Jean Jaurès master 2 « Management de Projets<br>Industriels et Innovants » et 4 étudiants du master .....        | 46 |
| J.   | Convention de partenariat avec la mairie de Labège.....  | 49 |
| K.   | Mission enquête administrative : approbation de la convention / habilitation de la Présidente .  | 58 |
| L.   | Informations du Conseil d'administration.....  | 64 |
|      | 1. Distributeurs de boissons et d'aliments – Information sur l'attribution de la convention<br>d'occupation du domaine public .....                            | 64 |
|      | 2. Fourniture d'électricité : résultat de la consultation UGAP.....  | 64 |
|      | 3. Date prochain Conseil d'administration : mercredi 18 décembre 2024 à 15h00.....   | 65 |
|      | 4. Bilan d'activité 2023 du CDG31 .....  | 65 |

## **I. Désignation du secrétaire de séance**

---

Madame Isabelle GOUSMAR, maire de Montjoire, est désignée en qualité de secrétaire de séance.

## **II. Réunion à distance du Conseil d'administration**

---

La Présidente rappelle que l'ordonnance n° 2014 1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial permet conjointement la réunion sur site et la réunion à distance du Conseil d'administration du CDG31.

Elle indique complémentaires 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 :**

M. SAVELLI, M. RASPEAU, M. CHARLAS, M. CADAS, Mme ARTIGUES.

**Collège des Etablissements publics affiliés :**

M. SAVIGNY. M. SIOUTAC.

**Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique**

**Représentants des communes adhérentes :**

M. PARRE, Mme RIEU.

**Représentants des établissements publics adhérents :**

M. ARSÉGUEL.

**Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne :**

M. BOUTELOUP.

### III. Procès-verbal du 4 juillet 2024

---

Le procès-verbal du 4 juillet 2024 a été adopté à l'unanimité des 24 administrateurs présents ou représentés à l'ouverture de la séance.

### IV. Ordre du jour

---

#### A. Cadre de financement des missions exercées par le CDG31 : évolution applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025

---

La Présidente rappelle que, par délibérations du 6 juillet 2022 et du 14 décembre 2022, le Conseil d'administration a revu la structuration des recettes perçues auprès des affiliés et non-affiliés de la manière suivante.

##### A – Les différentes recettes du CDG31

|  |   |
|--|---|
| Affiliés   | - cotisation obligatoire : 0,8% de la masse salariale<br>- cotisation additionnelle : 0,45% de la masse salariale correspondant à un bouquet de missions<br>- des conditions d'accès applicables par voie de conventions spécifiques pour chacune des missions complémentaires à caractère facultatif (conditions applicables aux <i>Affiliés</i> )   |
| Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP | - facturation des coûts « lauréat » après recrutement de lauréats de concours ou d'examens professionnels organisés par le CDG31<br>- une cotisation : 0,2% de la masse salariale<br>- des conditions applicables par voie de conventions spécifiques pour chacune des missions complémentaires à caractère facultatif (conditions applicables aux <i>Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP</i> ) |
| Non-Affiliés   | - facturation des coûts « lauréat » après recrutement de lauréats de concours ou d'examens professionnels organisés par le CDG31<br>- des conditions applicables par voie de conventions spécifiques pour chacune des missions complémentaires à caractère facultatif (conditions applicables aux <i>Non-affiliés</i> )   |

Elle indique que cette structuration avait été maintenue lors de la réunion du Conseil d'administration du 12 juillet 2023.

Elle précise que, par ailleurs, le Conseil d'administration du CDG31 a engagé une démarche de revalorisation régulière des tarifs applicables en matière de missions complémentaires à caractère facultatif.

Cette révision s'est inscrite dans un processus de révision annuelle répondant aux objectifs suivants :

- une politique de solidarité territoriale (approche spécifique des structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires, notamment) ;
- une qualité des services à maintenir et renforcer : sur le plan des ressources en expertise et sur le plan des moyens (numérisation et sécurité) ;
- le maintien de missions complémentaires à caractère facultatif à des conditions très accessibles pour tous les affiliés, notamment au regard d'enjeux d'obligations réglementaires (médecine) et de responsabilité managériale (prévention et conditions de travail, CISST) ;
- une accessibilité aux missions complémentaires à caractère facultatif plus favorable pour les adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP, à savoir identique à celle des affiliés, sauf spécificité ;

- la préservation des conditions de financement des missions de l'établissement et son suivi dans le temps ;
- le renforcement de la promotion des missions complémentaires à caractère facultatif envers les non-affiliés, sur la base de conditions d'accès différenciées, sous réserve de la disponibilité des services (priorité aux affiliés et aux adhérents Article L 452-39 du CGFP).

## **B – Projet d'établissement**

La Présidente informe les membres de l'assemblée que l'établissement s'est également engagé dans une démarche de projet d'établissement riche d'enseignements et de nouvelles perspectives et dynamiques. Le projet d'établissement fera l'objet d'une présentation lors d'une réunion du Conseil d'administration en décembre 2024.

La démarche a néanmoins permis d'identifier des axes opérationnels à développer qui sont en cours de mise en œuvre ou planification :

- Développement de la mission Intérim territorial (en cours) ;
- Mise en œuvre de nouvelles missions dans le cadre de l'incubateur interne du CDG31 (mission enquête administrative créée en juillet 2024 et création de potentielles nouvelles missions d'ici la fin de l'année 2024) ;
- Restructuration de l'approche Santé au travail (en cours – projet 2025).

## **C – Environnement financier prospectif et perspectives institutionnelles**

### ***Prospective financière***

La Présidente indique que la prospective financière tenue par le CDG31 porte les signes d'une tendance au rétablissement de l'équilibre budgétaire, déjà amorcée en 2023, en l'état actuel des conditions financières d'accès au service.

Elle précise que cette prospective prend en compte le compte administratif provisoire 2024 en l'état des consommations de crédits et l'adhésion du Conseil Départemental de la Haute-Garonne à la médecine préventive. Elle indique les tendances suivantes :

|  | <b>2022</b>     | <b>2023</b>    | <b>2024</b>    | <b>2025</b>    | <b>2026</b>    | <b>2027</b>    |
|--|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Résultat en fonctionnement sur exercice              | -1 080 516,00 € | 5 430,00 €     | - 81 389,00 €  | 357 608,00 €   | 224 098,00 €   | 183 745,00 €   |
| Solde global cumulé fonctionnement et investissement | 4 345 658,00 €  | 3 817 596,00 € | 3 610 518,00 € | 3 548 231,00 € | 3 650 351,00 € | 3 526 820,00 € |

Le rétablissement progressif de la capacité d'épargne du CDG31 dépend moins de cette évolution mécanique de la tarification des missions facultatives que des leviers suivants :

- La poursuite de la maîtrise stricte des dépenses de fonctionnement, et notamment de personnel (hors créations de postes gagées par des recettes complémentaires) ;
- Le développement progressif de recettes liées à la création de nouvelles missions.

### ***Éléments de comptabilité analytique 2023***

La Présidente indique que depuis plusieurs années, l'établissement tient une comptabilité analytique lui permettant d'établir les bilans financiers pour chacune des principales missions complémentaires à caractère facultatif.

Dans ce cadre, il est établi :

- un bilan des coûts et recettes attachés directement à la mise en œuvre de chaque mission ;

- un bilan des coûts et recettes intégrant une répartition des coûts indirects de structure répartis *au prorata de la masse salariale* affectée à chaque mission.

| Missions  | Bilan analytique 2023 en «coûts directs» | Bilan analytique 2023 en « coûts directs » majorés des coûts indirects généraux |
|---|--|---|
| Médecine préventive   | - 251 093,69 €                           | - 1 246 566,35 €  |
| Prévention et conditions de travail                           | - 100 269,40 €                           | - 272 589,67 €  |
| Inspection en Santé au travail                                | - 28 512,63 €                            | - 49 055,11 €   |
| Accompagnement au CHSCT                                       | - 59 117,31 €                            | - 95 377,85 €   |
| Maintien dans l'emploi  | - 95 911,04 €                            | - 155 088,26 €  |
| Contrat groupe assurance statutaire                           | 312 696,25 €                             | 147 058,75 €  |
| Conventions de participation                                  | - 66 493,93 €                            | - 110 100,72 €  |
| Intérim territorial   | - 1 787,04 €                             | - 73 372,92 €   |
| Conseil - Mission d'aide au recrutement                       | - 78 497,98 €                            | - 129 055,98 €  |
| Conseil et accompagnement en management des RH et de l'emploi | - 217 629,20 €                           | - 400 539,18 €  |
| Bilans repères  | - 44 235,91 €                            | - 70 142,80 €   |
| Insertion alternance  | - 2 197,20 €                             | - 3 484,27 €  |

Ces bilans restent très majoritairement négatifs, et ce dès le stade de l'analyse en coûts directs.

L'effort d'actualisation des tarifs doit donc être soutenu, tout en poursuivant les objectifs de solidarité et d'accessibilité aux services.

*NB : le GIP Informatique, au service des CDG, a développé un applicatif de comptabilité analytique dédié aux CDG. Une présentation de cet outil a eu lieu au CDG31 en septembre 2024 et paraît présenter les leviers d'un suivi financier particulièrement pointu, modulable et adapté.*

*Une présentation régionale doit également être envisagée pour la recherche d'une homogénéité des référentiels financiers dans le cadre des politiques de coordination et partenariales (coordination Emploi/Concours et déploiement de missions à destination de collectivités dépendant d'autres CDG d'Occitanie).*

## **D – Exercice 2025 : projet**

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que, dans le contexte de recherche d'un équilibre budgétaire et de pérennisation de l'activité de l'établissement au service de la gestion des ressources humaines dans les collectivités et établissements publics du département, il convient d'envisager les conditions de recettes pour l'année 2025.

Celles-ci pourraient être déployées de la manière suivante :

|   |  |                                      |
|---|--|--------------------------------------|
| I/ <b>Cotisation obligatoire</b><br>applicable aux Affiliés   | <b>Sans changement</b>   | Taux : 0,80%                         |
| II/ <b>Cotisation additionnelle</b><br>applicable aux Affiliés  | <b>Sans changement</b>   | Taux : 0,45%                         |
| III/ <b>Cotisation adhésion ensemble des missions Article L452-39 du CGFP</b><br>(CD31, Tournefeuille, Sicoval) | <b>Sans changement</b>   | Taux 0,20%                           |
| IV/ <b>Conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif</b>                               | <b>1 /Maintien des tarifs :</b><br>- contrat groupe d'assurance statutaire<br>- conventions de participation en santé et prévoyance<br>- enquête administrative (nouvelle mission dont la tarification a été fixée lors du conseil d'administration du 04.07.2024)<br><br><b>2 /Modification de la structuration tarifaire :</b><br>- Intérim territorial<br>- Aide au recrutement<br>- Conseil en organisation<br>- Evolution et dynamique professionnelle<br><br><b>3 /Evolution du modèle économique :</b><br>- Médecine préventive<br><br><b>4 /Evolution tarifaire en lien avec l'évolution régulière des coûts économiques (+4,9%) :</b><br>- Prévention et conditions de travail<br>- Mission ISST<br>- Retraite<br>- Référent déontologue<br>- Référent laïcité<br>- Référent alerte Ethique<br>- Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes<br>- Médiation | Voir détail et tableau récapitulatif |

Les quatre cadres de recettes font l'objet ci-après d'une présentation détaillée.

## **I /Cotisation obligatoire applicable aux affiliés :**

La Présidente indique que le taux correspondant doit être fixé annuellement avant le 30 novembre de l'année précédant l'exercice, dans la limite d'un taux maximum de 0,80% (article L452-28 du CGFP Alinéa 1).

Le taux avait été fixé à 0,80% pour l'année 2024.

Etant précisé que les missions obligatoires associées à cette cotisation sont les suivantes :

Article L 425-38 du CGFP :

*Sous réserve des compétences du Centre national de la fonction publique territoriale prévues à l'article L. 451-9, les centres de gestion assurent, en sus des missions mentionnées à l'article L. 452-36, pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que leurs propres agents y compris ceux mentionnés à l'article L. 542-7, les missions suivantes :*

1° *L'organisation :*

*a) Des concours de catégories A, B et C prévus à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre V du titre II du livre III ;*

*b) Des examens professionnels prévus à l'article L. 523-1 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles L. 325-38 et L. 523-1 et de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre III ;*

2° *La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article L. 522-21 ;*

3° *Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus par le titre VI du livre II relatif aux commissions administratives paritaires ;*

4° *Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux dans les cas et conditions prévus par le titre V du livre II et, le cas échéant, pour participer aux négociations et conclure des accords selon les modalités prévues au titre II du livre II ;*

5° *Le secrétariat des conseils médicaux ;*

6° *Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 214-4 ;*

7° *Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 ;*

8° *La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3 ;*

9° *Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;*

10° *Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité ;*

11° *Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article L. 272-1 ;*

12° *L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article L. 421-3.*

**→ La Présidente propose de maintenir pour 2025 du taux de 0,80%.**

## **II/ Cotisation additionnelle applicable aux affiliés :**

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que par délibération du 14 décembre 2022 n°2022-60, le taux de cotisation additionnelle a été fixé par le Conseil d'administration à 0,45%, qui a associé à cette cotisation le bénéfice des services suivants :

|   |
|---|
| Accès aux tendances de l'emploi, à des référentiels métiers, mise à disposition d'outils pour un recrutement, informations de premier niveau pour une démarche de recrutement et accès à une base de profils et de CV |
| Animation d'un réseau sur certains métiers critiques (premier axe : secrétaires de mairie)  |
| Animation d'un réseau sur les enjeux en organisation et en management (séminaires et groupes de réflexion, etc.)  |
| Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail : information devant instances en charge de l'hygiène et de la sécurité   |
| Expertise en protection sociale statutaire  |
| Calcul des droits de chômage (ARE)  |
| Information générale sur la retraite  |
| Conseils de discipline : frais de fonctionnement  |
| Mission Alerte Ethique  |
| Mission Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes   |

→ La Présidente indique qu'il n'est pas envisagé de modifier cette délibération qui ne requiert aucune actualisation réglementaire.

### **III/ Cotisation d'adhésion à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP**

La Présidente rappelle que sont actuellement concernées les collectivités suivantes :

- Conseil Départemental de la Haute-Garonne ;
- Communauté d'agglomération du SICOVAL ;
- Commune de Tournefeuille.

Elle précise également que le taux actuellement en vigueur est de 0,20 %.

Etant précisé que les missions associées à cette adhésion sont définies comme suit :

*Une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 452-1, non affilié au centre de gestion dans le ressort duquel il se trouve, peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :*

*1° Le secrétariat des conseils médicaux ;*

*2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 ;*

*3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;*

*4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;*

*5° La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3.*

*La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.*

Les conditions de mise en œuvre ont été précisées dans la délibération du 30 mars 2022 n° 2022-10 et ne seraient pas modifiées.

En complément, le CDG31 permet à ces adhérents, pour un conseil utile aux agents et aux employeurs, un accès sans contrepartie financière spécifique à :

- la mission Référent alerte Ethique,
- la mission Signalement des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.

**→ La Présidente informe les membres de l'assemblée qu'il n'est pas envisagé de modifier ce taux qui ne requiert aucune actualisation réglementaire.**

*NB : la grille tarifaire du CDG31 déploie, en outre, des conditions favorables d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif à l'attention des structures adhérentes à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP) puisque leurs conditions tarifaires sont le plus souvent les mêmes que celles applicables aux collectivités affiliées, quand la nature de la mission et ses conditions de mise en œuvre le permettent.*

#### **IV/ Conditions d'accès pour le recours aux missions complémentaires à caractère facultatif**

La Présidente précise les conditions de recours aux missions complémentaires à caractère facultatif, en détaillant chacune des missions.

##### **1 /Maintien des tarifs :**

###### **- Contrat groupe d'assurance statutaire :**

Le contrat groupe d'assurance statutaire en cours arrivera à son terme contractuel le 31 décembre 2025. La mise en concurrence pour la mise en place d'un nouveau contrat groupe 2026-2029 sera réalisée en 2025. A la suite de l'attribution du marché correspondant, le Conseil d'administration sera saisi pour fixer les conditions de tarifs du service en articulation avec le nouvel environnement contractuel. Il n'y a donc pas lieu de modifier à ce jour les conditions financières d'accès au service.

###### **- Conventions de participation en santé et prévoyance :**

Les conventions de participations en Santé et Prévoyance en cours sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Leur déploiement est toujours en cours, notamment dans les perspectives de participation obligatoire des employeurs en Prévoyance au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et en Santé au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Les conditions financières d'accès au service ont été déterminées par le Conseil d'administration en 2023. Compte tenu de ces éléments, il n'y a donc pas lieu de modifier à ce jour les conditions financières d'accès au service.

###### **- Enquête administrative :**

Cette nouvelle mission a été créée lors de réunion du Conseil d'administration du 4 juillet 2024. A cette occasion, les conditions financières d'accès à ce service ont été fixées. Compte tenu du caractère récent de ces décisions, il n'y a donc pas lieu de modifier à ce jour les conditions financières d'accès au service.

##### **2 /Modification de la structuration tarifaire :**

###### **- Intérim territorial :**

Cette mission constitue, depuis 2023, un axe stratégique de l'établissement et son développement est croissant, tant vis-à-vis des structures affiliées que de certaines collectivités d'importance (Conseil Départemental de la Haute-Garonne, notamment).

Il apparaît donc pertinent d'ajuster les conditions de tarification afin de mieux prendre en compte :

- la situation opérationnelle de portage : la collectivité a trouvé un candidat au remplacement mais souhaite une intervention du CDG31 pour assumer le portage administratif et institutionnel du contrat d'embauche ;
- la situation de recherche de profils, la collectivité souhaitant conserver la gestion administrative du remplacement.

→ Conditions tarifaires proposées :

| Niveau de prestation  | Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP   | Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP |
|---|--|--|
| Prestation complète : de la recherche du candidat à la gestion du contrat | 12% du montant de la charge salariale<br>NB : Pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1 <sup>er</sup> mois n'est pas facturé. | 13% du montant de la charge salariale  |
| Simple portage contractuel sans recherche du candidat                     | 9% du montant de la charge salariale<br>NB : Pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1 <sup>er</sup> mois n'est pas facturé.  | 11% du montant de la charge salariale  |

|                                      |   |       |
|--------------------------------------|---|-------|
| Sourcing : fournitures de CV/profils | Forfait 300€<br>NB : Pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires :<br>Forfait 150€ | Néant |
|--------------------------------------|---|-------|

**- Aide au recrutement :**

Dans le cadre de cette mission, il apparaît nécessaire de rationaliser les conditions de recours au service des collectivités. En effet, l'efficacité de l'intervention du CDG31 doit se réaliser dans un parcours de recrutement coconstruit avec la collectivité sur les différentes étapes, et non pas dans le cadre d'une intervention morcelée sur certaines étapes.

Les prestations ont donc été organisées sous la forme de packs qui concourent à une intervention rationnelle du CDG31, étape par étape du processus de recrutement mené dans son intégralité avec le CDG31.

L'intervention auprès d'une collectivité non-affiliée et non-adhérente à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP est limitée à un investissement des équipes sur un pack 2.

A titre exceptionnel, le CDG31 peut intervenir à la demande d'une collectivité sur un jury de recrutement, soit à l'étape finale du processus, pour apporter un regard extérieur sur la sélection finale (forfait pour un nombre maximum d'entretiens).

→ Conditions financières proposées :

| Niveau de prestation   | Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP   | Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP |
|--|--|--|
| Pack 1 :<br>aide à la rédaction de l'offre, pré-sélection, pré-entretien téléphonique, mise en situation, jury, PV du jury, réponses négatives | 900€<br>NB : Pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires : 350€.  | Néant  |
| Pack 2 :<br>pack1 + sourcing et analyse des rémunérations (pour 3 candidats maximum)   | 1 300€<br>NB : Pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires : 400€ | 5 000€   |
| Pack Jury uniquement   | Forfait 700€ pour 6 candidats au maximum   | Néant  |

**- Conseil en organisation :**

Le développement des missions de conseil sur le champ large de la gestion des ressources humaines se confronte à la nécessité d'une adaptation des missions du service à l'évolution des besoins des collectivités.

→ Conditions financières proposées :

| Niveau de prestation    | Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP  | Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP |
|-------------------------|---|--|
| Conseil en organisation | 700€/jour<br>NB :<br>Prestation spécifique d'appui RH et organisationnel pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires :<br>350€/jour | 1 000€/jour  |

*NB : Le service Conseil en organisation ajuste ses accompagnements en fonction de l'évolution des besoins des collectivités en matière de conseil. Au cours de cette même réunion du 2 octobre 2024, le Conseil d'administration est invité à se prononcer sur le projet de convention de partenariat avec le Mairie de Labège visant, à l'occasion des réponses classiques aux besoins en expertise déjà proposés, d'identifier de nouveaux besoins et de coconstruire les outils d'analyse de ceux-ci pour apporter un conseil adapté en réponse à de nouvelles problématiques en Ressources Humaines.*

#### **- Evolution de la dynamique professionnelle :**

La mission d'accompagnement à la Mobilité professionnelle est reformulée dans son contenu au regard de la réalité de mise en œuvre opérationnelle à ce jour, comme suit :

Action 1 : Le rendez-vous info Mobilité : 1ere ébauche de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel. Comment travailler son projet/ Quels sont les différents dispositifs d'accompagnement et de formation mobilisables – gratuit

Action 2 : Accompagnement Personnalisé à l'Elaboration du Projet Professionnel (PEPP) correspondant à 4 rendez-vous – gratuit

Action 3 : Bilan Repères (y compris dans le cadre d'une PPR) : cf. tarifs ci-après

Action 4 : Appui à la reprise du travail suite à un arrêt maladie prolongé : accompagnement individuel par psychologue du travail et collectif pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi. Appui à la rédaction de nouvelle fiche de poste. Cette dernière action n'est accessible qu'aux structures adhérentes à la médecine préventive et sans frais supplémentaire.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif de la PPR (Période de Préparation au Reclassement), une action dénommée « Atelier passerelle » à l'attention de certains agents manquant d'autonomie, très éloignés de l'emploi et fragilisés par leur situation, est nécessaire. Elle va permettre de déterminer un projet professionnel donnant lieu à l'élaboration d'un plan d'action comprenant l'identification de compétences, les aptitudes, potentiels et motivations professionnelles des agents.

Sa particularité consiste dans la manière d'amener cette réflexion dans un groupe en se servant de la dynamique du collectif, dans un cadre sécurisant et bienveillant tout en développant une approche individualisée.

Quelques précisions opérationnelles :

- Type de dispositif : atelier collectif exclusivement réservé aux agents en PPR
- Participants : 6 personnes maximum toutes en PPR
- Durée : 2 jours de formation avec un intervalle d'une semaine (12h de présentiel) + travail intersession
- Lieu : au centre de gestion à Labège
- Animation : 1 psychologue du travail ou 1 conseiller en évolution professionnelle spécialisé dans l'accompagnement à la mobilité professionnelle des agents de la FPT en situation de handicap, expert du statut et des métiers de la FPT.
- Fréquence : tous les 2 mois soient 6 ateliers par an
- Horaires : 9h/12h et 13h30/16h30
- Objectifs :
  - prendre un temps pour se poser, questionner son rapport au travail, échanger sur le cadre de la PPR et répondre aux questions ;
  - avoir des outils et ressources pour prendre conscience de ses compétences
  - savoir valoriser ses compétences dans un CV/lettre de motivation/entretien pour stage
- Cadre de l'entretien : bienveillance, espace de parole, confidentialité
- Livrable : un livret
- Contenu : mon rapport au travail/mon profil professionnel/mes compétences, mes valeurs, mes atouts/Analyse du marché de l'emploi des secteurs public et privé/Identification du projet + plan d'action/Mon Cv, ma lettre de motivation/Ma présentation lors d'un entretien

→ Conditions financières proposées :

| Niveau de prestations  | Affiliés | Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP | Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP |
|--|----------|---|--|
| Bilan Repères  | 2 000€*  | 2 000€*   | 2 400€   |
| Atelier passerelle (atelier collectif exclusivement réservé aux agents en PPR) | Gratuit  | Forfait de 840€ par personne pour l'ensemble du dispositif  | Forfait de 840€ par personne pour l'ensemble du dispositif                     |

\* Ce montant correspond au montant pris en charge par le FIPHFP.

### **3 / Evolution du modèle économique :**

- *Médecine préventive :*

La médecine préventive requiert une approche spécifique au regard d'un certain nombre d'éléments :

- la caractère obligatoire du suivi médical des agents ;
- la situation de pénurie de médecins ;
- l'environnement spécifique en numérisation des supports de travail et en protection des données exigeant une modernisation de la sécurité des données et de leurs modalités d'hébergement ;
- la charge financière de la mission en coûts directs, mais également en coûts indirects ;
- le développement de la mission à destination de structures d'importance (Conseil Départemental 31, notamment) ;
- le déséquilibre financier structurel et ancien de cette mission.

Dans ce contexte multifactoriel, une évolution spécifique de la tarification est préconisée pour l'exercice 2025 comme suit.

→ Conditions financières proposées :

| Niveau de prestation                    | Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP | Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP |
|---|--|--|
| Suivi en médecine préventive des agents | 80€/an /agent  | 98€/an/agent   |

### **4 / Evolution tarifaire en lien avec l'évolution régulière des coûts économiques (+4,9%):**

Une évolution régulière des conditions financières d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif en articulation avec l'évolution des conditions économiques constitue une nécessité pour l'établissement et empêche les effets de mise en œuvre de mesures de rattrapage négatifs pour les collectivités.

Une majoration des conditions financières d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif à hauteur de +4,9%, correspondant au taux d'inflation 2023, avec arrondi à l'euro supérieur, est donc proposé.

Depuis 2022, le Conseil d'administration ajuste de manière régulière et au regard de l'évolution du coût de la vie l'ensemble des conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif, tout en

veillant à poursuivre sa politique volontariste en faveur de la promotion du service public sur l'ensemble du territoire, autour de deux axes majeurs :

**→La politique de solidarité à destination des affiliés d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), par un accès avec une contrepartie financière réduite ou sans contrepartie financière supplémentaire à un certain nombre de missions serait maintenue.**

Pour mémoire, les missions présentant des cas d'accès avec application d'une contribution réduite voire sans aucune contrepartie financière sont les suivantes : Prévention et conditions de travail, ISST, Intérim territorial, Conseil en organisation, Retraite, Conventions de participation en santé et prévoyance, Médiation préalable obligatoire.

**→Le principe de l'accès pour les adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP aux missions complémentaires à caractère facultatif dans des conditions équivalentes à celles des affiliés serait maintenu, sauf exceptions.**

→La promotion des missions envers les collectivités non-affiliées, étant précisé que l'acceptation d'une mission s'effectue dans le respect du principe de priorité opérationnelle à destination des affiliés et adhérents à l'ensemble des missions article L452-39 du CGFP. Il convient toutefois de noter que depuis 2022, les non-affiliés n'ont sollicité le CDG31 que de manière encore marginale.

A noter cependant qu'une journée de rencontres avec les grandes structures non-affiliées est programmée le 6 décembre 2024 : si l'emploi territorial et les concours et examens professionnels seront deux des grands sujets abordés, le catalogue de missions complémentaires à caractère facultatif fera l'objet d'une promotion à cette occasion.

**NB :**

*Les conditions tarifaires relatives aux Missions Référent Déontologue, Référent Laïcité, Référent Alerte Ethique, Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissement sexistes et Médiation sont révisées sans que les rémunérations des intervenants (M. BEAUFILS Référent Déontologue/Référent Laïcité/Référent Alerte Ethique – MM. BEAUFILS et MAZERES Référents Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexiste - Mme CLAMENS Médiatrice) fassent l'objet d'une réévaluation. En effet, lors de la mise en place de ces missions, les conditions tarifaires avaient été calculées au plus juste sans couverture des coûts de gestion annexes hors intervenants et des coûts indirects. L'augmentation vient compenser en partie cela.*

*Par ailleurs, les interventions à une échelle collective des référents Déontologie et Alerte Ethique seront facturées aux collectivités affiliées et non-affiliées aux mêmes conditions que celles définies pour le référent laïcité, en cas de demande sur ces sujets.*

## **Annexes**

---

La Présidente indique que l'ensemble des propositions de modification des conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif, à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, est reporté dans le document en annexe 1.

L'annexe 2 reprend pour mémoire les conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour mémoire.

**ANNEXE 1**  
**CONDITIONS D'ACCES AUX MISSIONS COMPLEMENTAIRES A CARACTERE FACULTATIF**  
**APPLICABLES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2025**

| Missions complémentaires à caractère facultatif | Conditions financières  |
|---|---|
| <b>Prévention et conditions de travail</b>      | <p><b><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></b><br/> <b>Tarif au forfait :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité adhérente au seul service Prévention et conditions de travail : <b>19€/agent/an</b></li> <li>- Collectivité adhérente conjointement à 2 services (Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive) : <b>15€/agent/an</b></li> <li>- Collectivité adhérente conjointement à 3 services (Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive) ou collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : <b>11€/agent/an</b></li> </ul> <p><b>Tarif à la prestation :</b> <b>278€/demi-journée</b> ou <b>551€/journée</b><br/> <b>163€/demi-journée</b> pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)<br/> <b>Formation :</b> <b>593€/jour</b> et par intervenant</p> <p><b><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></b><br/> <b>Tarif au forfait :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité adhérente au seul service Prévention et conditions de travail : <b>20€/agent/an</b></li> <li>- Collectivité adhérente conjointement à 2 services (Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive) : <b>16€/agent/an</b></li> <li>- Collectivité adhérente conjointement à 3 services (Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive) : <b>12€/agent/an</b></li> </ul> <p><b>Tarif à la prestation :</b> <b>378€/demi-journée</b> ou <b>703€/journée</b><br/> <b>Formation :</b> <b>703€/jour</b> et par intervenant</p> |
| <b>Mission ISST</b>                             | <p><b><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT : <b>278€/demi-journée</b> d'intervention</li> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT pour collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : <b>163€/demi-journée</b> d'intervention</li> <li>- Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de <b>551€</b></li> <li>- Formation : <b>593€/jour</b> et par intervenant</li> </ul> <p><b><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT : <b>551€/demi-journée</b> d'intervention</li> <li>- Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de <b>819€</b></li> <li>- Formation : <b>714€/jour</b> et par intervenant</li> </ul>   |
| <b>Médecine préventive</b>                      | <p><b><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP :</u></b> <b>80€/agent/an</b></p> <p><b><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP :</u></b> <b>98 €/agent/an</b></p>   |

| Missions complémentaires à caractère facultatif        | Conditions financières   |
|--|--|
| <b>Assurance statutaire</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût annuel du service Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC : <b>Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.</b></li> <li>- Coût annuel du service Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL : <b>Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.</b></li> </ul>  |
| <b>Mission - Aide au recrutement</b>                   | <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PACK 1 (aide à la rédaction de l'offre, pré sélection, pré entretien téléphonique, mise en situation, jury, PV du jury, réponses négatives) : <b>900€ et 350€</b> pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)</li> <li>- PACK 2 (pack1 + sourcing et analyse des rémunérations pour 3 candidats maximum) : <b>1 300€ et 400€</b> pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires et stagiaires</li> <li>- PACK Jury uniquement : <b>700€</b></li> </ul> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PACK 2 (pack1 + sourcing et analyse des rémunérations pour 3 candidats maximum) : <b>5 000€</b></li> </ul>   |
| <b>Mission- Evolution et Dynamique Professionnelle</b> | <p><b>Action 1 :</b> Le rendez-vous info Mobilité : 1ere ébauche de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel. Comment travailler son projet/ Quels sont les différents dispositifs d'accompagnement et de formation mobilisables – <b>gratuit</b></p> <p><b>Action 2 :</b> Accompagnement Personnalisé à l'Elaboration du Projet Professionnel (APEPP) correspondant à 4 rendez-vous – <b>gratuit</b></p> <p><b>Action 3 :</b> Bilan Repères (y compris dans le cadre d'une PPR) : cf. tarifs ci-après</p> <p><b>Action 4 :</b> Appui à la reprise du travail suite à un arrêt maladie prolongé : accompagnement individuel par psychologue du travail et collectif pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi. Appui à la rédaction de nouvelle fiche de poste. Cette dernière action n'est accessible qu'aux structures adhérentes à la médecine préventive et sans frais supplémentaire.</p> <p>Tarifs spécifiques :</p> <p>Bilans Repères :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>2 000€</b> pour les <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP</b></li> <li>- <b>2 400€</b> pour les <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP</b></li> </ul> <p>« Atelier passerelle » : atelier collectif exclusivement réservé aux agents en PPR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gratuit</b> pour les <b>Affiliés</b></li> <li>- <b>Forfait de 840€ par personne</b> pour l'ensemble du dispositif pour les <b>Non affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP</b></li> </ul> |
| <b>Mission Intérim territorial</b>                     | <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestation complète : de la recherche candidat à la gestion du contrat : <b>12%</b> des charges salariales acquittées par le CDG31 et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1<sup>er</sup> mois n'est pas facturé.</li> <li>- Simple portage contractuel sans recherche du candidat : <b>9%</b> des charges salariales acquittées par le CDG31 et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1<sup>er</sup> mois n'est pas facturé.</li> <li>- Sourcing : fournitures de CV/profils : <b>300€</b> et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, <b>150 €</b></li> </ul> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestation complète : de la recherche candidat à la gestion du contrat : <b>13%</b> des charges salariales acquittées par le CDG31</li> <li>- Simple portage contractuel sans recherche du candidat : <b>11%</b> des charges salariales acquittées par le CDG31</li> </ul>  |

| Missions complémentaires à caractère facultatif               | Conditions financières  |
|---|---|
| <b>Mission - Conseil en Organisation</b>                      | <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil en organisation et politique de rémunération : <b>700€/jour</b></li> <li>Prestation spécifique d'appui RH et organisationnel pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires : <b>350€/jour</b></li> </ul> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil en organisation et politique de rémunération (tarif journée) : <b>1 000€</b></li> </ul>   |
| <b>Retraite</b>   | <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b> : tarification à l'acte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle : de <b>25€ à 47€</b> selon acte</li> <li>- Réalisation : de <b>69€ à 160€</b> selon acte</li> </ul> <p><i>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires : pas de frais de gestion.</i></p> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b> : tarification à l'acte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle : <b>33€ à 63€</b> selon acte,</li> <li>- Réalisation : <b>95€ à 179€</b> selon acte</li> </ul>   |
| <b>Conventions de participation en Prévoyance et en Santé</b> | <p><b>Accès à la convention de participation en Prévoyance :</b></p> <p>1ère année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1er janvier de l'année d'adhésion, soit <b>31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture</b>. Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture. La réduction du nombre d'agents adhérents n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.</p> <p><b>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.</b></p> <p><b>Accès à la convention de participation en Santé :</b></p> <p>1ère année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1er janvier de l'année d'adhésion, soit <b>31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture</b>. Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture. Le nombre d'assurés en qualité d'ayants-droits, de retraités ou de bénéficiaires de la portabilité de la couverture n'est pas pris en compte au titre de facturation. La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.</p> <p><b>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.</b></p> |
| <b>Référent Déontologue</b>                                   | <p>→ <b>Intervention sur sollicitation agent ou employeur</b></p> <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <p><i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation obligatoire des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i></p> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <p>Adhésion annuelle : 7€ par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique, une seule adhésion annuelle globale d'un montant de <b>7€</b> par agent et par année.</p> <p>Traitement des dossiers par référent : <b>135€ à 273€</b> par dossier selon la complexité.</p> <p>→ <b>Intervention à une échelle collective</b></p> <p><b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b> : <b>179€/demi-journée</b> et <b>336€/jour</b></p> <p><b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b> : <b>231€/demi-journée</b> et <b>420€/jour</b></p>   |

| Missions complémentaires à caractère facultatif  | Conditions financières   |
|--|--|
| <b>Référent Laïcité</b>  | <p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation obligatoire des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/>           Adhésion annuelle : <b>7€ par agent</b> fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique une seule adhésion annuelle globale d'un montant de <b>7€ par agent</b> et par année.<br/>           Traitement des dossiers par référent : <b>135€ à 273€</b> par dossier selon la complexité.<br/>           → Intervention à une échelle collective<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 179€/demi-journée et 336€/jour</b><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 231€/demi-journée et 420€/jour</b></p>                          |
| <b>Référent Alerte Ethique</b>   | <p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation additionnelle des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/>           Adhésion annuelle : <b>7€</b> par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion).<br/>           Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique une seule adhésion annuelle globale d'un montant de <b>7€</b> par agent et par année.<br/>           Traitement des dossiers par chaque référent : <b>135€ à 273€</b> par dossier selon la complexité.<br/>           → Intervention à une échelle collective<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 179€/demi-journée et 336€/jour</b><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 231€/demi-journée et 420€/jour</b></p>  |
| <b>Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes</b> | <p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation additionnelle des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/>           Adhésion annuelle : <b>12€</b> par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion).<br/>           Traitement des dossiers : <b>278€ à 535€</b> par dossier selon la complexité.</p>  |
| <b>Médiation</b>   | <p>Trois volets : Médiation Préalable Obligatoire, Médiation à l'initiative des parties, dite médiation conventionnelle et Médiation à l'initiative du juge.<br/> <b>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/>           Frais d'ouverture de dossier : <b>53€</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>525€</b> forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion</li> <li>➢ <b>53€</b> de l'heure supplémentaire, en cas de besoin</li> <li>➢ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission</li> </ul> <p><i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires : Médiation préalable obligatoire sans frais.</i><br/> <b>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/>           Frais d'ouverture de dossier : <b>53€</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>1 102€</b> forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion</li> <li>➢ <b>116€</b> de l'heure supplémentaire, en cas de besoin</li> <li>➢ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission</li> </ul> |
| <b>Enquête administrative</b>  | <p><b>Affiliés : 700€/jour</b><br/> <b>Non-affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 850€/jour</b></p>   |

**ANNEXE 2 – POUR MEMOIRE**  
**CONDITIONS D'ACCES AUX MISSIONS COMPLEMENTAIRES A CARACTERE FACULTATIF**  
**APPLICABLES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2024**

| Missions complémentaires à caractère facultatif | Tarifs   |
|---|--|
| <b>Prévention et conditions de travail</b>      | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <p><u>Tarif au forfait :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion au seul service Prévention et conditions de travail : 18€/agent/an</li> <li>- Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive 14€/agent/an</li> <li>- Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive ou structure d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : 10€/agent/an</li> </ul> <p><u>Tarif à la prestation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>265€/demi-journée ou 525€/journée</li> <li>155€/demi-journée pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)</li> </ul> <p><u>Formation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>565€/jour et par intervenant</li> </ul> <p><b>Non affiliés</b></p> <p><u>Tarif au forfait :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion au seul service Prévention et conditions de travail : 19€/agent/an</li> <li>- Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive 15€/agent/an</li> <li>- Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive : 11€/agent/an</li> </ul> <p><u>Tarif à la prestation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>360€/demi-journée ou 670€/journée</li> </ul> <p><u>Formation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>670€/jour et par intervenant</li> </ul> |
| <b>Mission ISST</b>                             | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT: 265€ par demi-journée d'intervention</li> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT pour structure d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : 155€ par demi-journée d'intervention</li> <li>- Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de 525€</li> <li>- Formation : 565€/jour et par intervenant</li> </ul> <p><b>Non affiliés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT: 525€ par demi-journée d'intervention</li> <li>- Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de 780€</li> <li>- Formation : 680€/jour et par intervenant</li> </ul>  |
| <b>Médecine préventive</b>                      | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 72€/agent/an</li> </ul> <p><b>Non affiliés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90€/agent/an</li> </ul>   |
| <b>Assurance statutaire</b>                     | <p>Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC, coût annuel du service :<br/> Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.</p> <p>Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL, coût annuel du service :<br/> Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.</p>   |

| Missions complémentaires à caractère facultatif                             | Tarifs   |
|---|--|
| <p><b>Conseil - Mission d'aide au recrutement</b></p>                       | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> <u>Tarifs unitaires:</u><br/> - Analyse de l'adéquation entre le profil et les candidatures : 290€<br/> - Jury de recrutement: 350€<br/> - Mise en situation des candidats : 170€<br/> <b>Forfaits :</b> Conseil et assistance au recrutement : 780€ /Deuxième intervention forfaitaire suite à jury infructueux : 500€/ Assistance au recrutement et à la prise de fonction : 1010€ /Analyse des profils comportementaux en situation de travail de candidats sélectionnés en jury de recrutement : 98€ par candidat<br/> <i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), aide au recrutement sur poste permanent sans contrepartie financière : rédaction d'une annonce/sélection des CV.</i><br/> <b>Non affiliés</b><br/> <u>Tarifs unitaires:</u><br/> - Analyse de l'adéquation entre le profil et les candidatures : 570€<br/> - Jury de recrutement: 570€<br/> - Mise en situation des candidats : 310€<br/> <b>Forfaits :</b><br/> - Conseil et assistance au recrutement : 1 400€<br/> - Deuxième intervention forfaitaire suite à jury infructueux : 630€<br/> - Assistance au recrutement et à la prise de fonction : 1 950€<br/> - Analyse des profils comportementaux en situation de travail de candidats sélectionnés en jury de recrutement : 155€ par candidat</p>  |
| <p><b>Mission accompagnement à la mobilité professionnelle</b></p>          | <p><b>Action 1 :</b> Le rendez-vous info Mobilité limité à 2 heures : 1ere ébauche de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel. Comment travailler son projet/ Quels sont les différents dispositifs de formation mobilisables – gratuit<br/> <b>Action 2 :</b> APEPP (limité à 3 RDV de 1h) – gratuit<br/> <b>Action 3 :</b> Bilan Repère (y compris dans le cadre d'une PPR) : 2 000€ quelle que soit la qualité de l'employeur (affilié ou non-affilié). Tarif établi en adéquation avec les remboursements du FIPHFP.<br/> <b>Action 4 :</b> Mise en œuvre du Bilan Repère : recherche des cycles de formation en lien avec la reconversion, stages d'immersion, mentorat...- Prestation tarifée à l'heure (72€) dans la limite de 8 heures d'accompagnement pouvant faire l'objet d'une aide du FIPHFP dans ce même plafond.<br/> <i>Cette action ne donne pas lieu à facturation pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) pour un bilan repère réalisé par le CDG31 et dans la limite de 8 heures d'ingénierie.</i><br/> <b>Action 5 :</b> Appui à la reprise du travail suite à un arrêt maladie prolongé : accompagnement individuel par psychologue du travail et collectif pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi. Appui à la rédaction de nouvelle fiche de poste. Cette dernière action n'est accessible qu'aux structures adhérentes à la médecine préventive et sans frais supplémentaire.</p> |
| <p><b>Missions Temporaires</b></p>  | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> ▶ 11% des charges salariales/8,50% à partir du 4ème mois/6,5% à partir du 13ème mois : dégressivité applicable si contrat sans rupture pour un même poste<br/> ▶ 8,5% des charges salariales pour les structures présentant le candidat, sans dégressivité<br/> <i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), pour une mission d'une durée inférieure à 1 mois sur un même poste : pas de frais de gestion.</i><br/> <b>Non affiliés</b><br/> ▶ 12,50% des charges salariales/10,50% à partir du 4ème mois/9% à partir du 13ème mois : dégressivité applicable si contrat sans rupture pour un même poste<br/> ▶ 10,50% des charges salariales pour les structures présentant le candidat<br/> <i>NB : charges salariales = somme du traitement, des charges et des éventuels frais de déplacement.</i></p>   |
| <p><b>Conseil et accompagnement en management des RH et de l'emploi</b></p> | <p><b>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</b><br/> Pour toute mission définie en concertation avec l'employeur en fonction de son besoin en conseil et accompagnement des RH et de l'Emploi : 620€ /jour<br/> <i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) :</i><br/> - conseil en organisation de premier niveau (modèles de fiches de postes et d'organigrammes, etc.) ;<br/> - intervention sur une demi-journée forfaitaire : 305€<br/> <b>Non affiliés</b><br/> Pour toute mission définie en concertation avec l'employeur en fonction de son besoin en conseil et accompagnement des RH et de l'Emploi : 950€/jour</p>  |

| Missions complémentaires à caractère facultatif                                     | Tarifs   |
|---|--|
| <p align="center"><b>Retraite</b></p>   | <p><b><u>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</u></b><br/> Tarification à l'acte :<br/> - Contrôle : 23€ à 44€ selon acte<br/> - Réalisation : 65€ à 152€ selon acte<br/> <i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : pas de frais de gestion.</i><br/> <b><u>Non affiliés</u></b><br/> Tarification à l'acte :<br/> - Contrôle : 31€ à 60€ selon acte,<br/> - Réalisation : 90€ à 170€ selon acte</p>   |
| <p align="center"><b>Conventions de participation en Prévoyance et en Santé</b></p> | <p><b><u>Accès à la convention de participation en Prévoyance :</u></b><br/> 1<sup>ère</sup> année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture.<br/> Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture.<br/> La réduction du nombre d'agents adhérents n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.<br/> Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.<br/> <b><u>Accès à la convention de participation en Santé :</u></b><br/> 1<sup>ère</sup> année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture<br/> Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture.<br/> <i>Le nombre d'assurés en qualité d'ayants-droits, de retraités ou de bénéficiaires de la portabilité de la couverture n'est pas pris en compte au titre de facturation.</i><br/> La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.<br/> Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.</p> |
| <p align="center"><b>Référent Déontologue</b></p>                                   | <p><b><u>Uniquement pour Non affiliés et Non adhérents à l'ensemble de missions prévues à l'article L. 452-39 du CGFP</u></b><br/> Adhésion annuelle pour un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.<br/> Cependant, le recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique donne lieu à une seule adhésion annuelle globale d'un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.<br/> Par dossier traité par chaque référent : 128€ à 260€ par dossier selon la complexité.</p>  |
| <p align="center"><b>Référent Laïcité</b></p>                                       | <p><b><u>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur pour question spécifique</u></b></p> <p><b><u>Uniquement pour Non affiliés et Non adhérents à l'ensemble de missions prévues à l'article L. 452-39 du CGFP</u></b><br/> Adhésion annuelle pour un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.<br/> Cependant, le recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique donne lieu à une seule adhésion annuelle globale d'un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.<br/> Par dossier traité par chaque référent : 128€ à 260€ par dossier selon la complexité.</p> <p><b><u>→ Intervention à une échelle collective</u></b><br/> Pour toute intervention du référent Laïcité à une échelle collective (sensibilisation, information, formation promotion du principe de Laïcité) à la demande d'une collectivité :</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p><u>Affiliés et adhérents ensemble missions article L452-39 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 170€ /demi-journée</li> <li>- 320€ /jour</li> </ul> <p><u>Non affiliés et non adhérent ensemble missions article L452-39 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 220€ /demi-journée</li> <li>- 400€ /jour</li> </ul>   |
| <b>Référent Alerte Ethique</b>   | <p>Uniquement pour Non affiliés et Non adhérents à l'ensemble de missions prévues à l'article L. 452-39 du CGFP</p> <p>Adhésion annuelle pour un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.</p> <p>Cependant, le recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique donne lieu à une seule adhésion annuelle globale d'un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 6€, par année civile et due forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion.</p> <p>Par dossier traité par chaque référent : 128€ à 260€ par dossier selon la complexité.</p>  |
| <b>Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes</b> | <p><u>Uniquement pour Non affiliés et Non adhérents à l'ensemble de missions prévues à l'article L. 452-39 du CGFP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adhésion annuelle pour un montant correspondant au produit du nombre d'agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et contractuels par 11€, par année civile et dû forfaitairement au titre de l'année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion ;</li> <li>- facturation des dossiers traités pour un prix de 265€ à 510€, par dossier traité, selon complexité.</li> </ul>   |
| <b>Médiation</b>   | <p>Trois volets : Médiation Préalable Obligatoire, Médiation à l'initiative des parties, dite médiation conventionnelle et Médiation à l'initiative du juge.</p> <p><b><u>Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP</u></b></p> <p>Frais d'ouverture de dossier : 50€</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 500€ forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion</li> <li>➤ 50€ de l'heure supplémentaire, en cas de besoin</li> <li>➤ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission</li> </ul> <p><i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : Médiation préalable obligatoire sans frais.</i></p> <p><b><u>Non affiliés</u></b></p> <p>Frais d'ouverture de dossier : 50€</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 050€ forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion</li> <li>➤ 110€ de l'heure supplémentaire, en cas de besoin</li> <li>➤ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission</li> </ul> |

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- fixer le taux de la cotisation obligatoire due par les collectivités et établissements publics affiliés au CDG31, à 0,80%, pour l'année 2025 ;
- prendre en compte cette décision dans le cadre de la préparation budgétaire de l'exercice 2025 ;
- donner mandat à la Présidente pour toute acte ou réalisation en rapport avec le recouvrement de ladite cotisation obligatoire.
- approuver les conditions de recours aux missions complémentaires à caractère facultatif à applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, comme indiqué au tableau annexé à la présente délibération ;
- prendre en compte cette décision dans le cadre de la préparation budgétaire de l'exercice 2025 ;
- donner mandat à la Présidente pour toute convention, acte ou réalisation en rapport avec la mise en œuvre des dites missions complémentaires à caractère facultatif et le recouvrement des contributions correspondant au recours à ces missions.

M. ARSEGUEL fait part d'une difficulté récurrente pour de nombreuses collectivités à savoir un déficit général en secrétaires de mairies, mais également les besoins en remplacement d'urgence sur ce métier, ainsi que sur les métiers de gestion de la paie et la gestion comptable. Il demande s'il serait possible de mettre en place une brigade de remplaçants pouvant intervenir dans des cas d'urgence et qui seraient agents du CDG31.

La Présidente remercie M. ARSEGUEL et indique que ces problématiques sont effectivement bien connues tant par leur nature que par leur importance. Elle rappelle qu'une démarche de projet d'établissement est en cours et que des réponses potentielles sont à travailler dans ce cadre qui a donné lieu à une vaste consultation des employeurs territoriaux affiliés à laquelle une grande majorité a répondu.

M. LEFEBVRE confirme que cela est effectivement une problématique aiguë notamment pour les petites collectivités. Toutefois, il pointe la difficulté du portage financier d'une telle brigade pour le CDG31 si les agents ne sont pas occupés à 100%.

## **B. Convention Médiation entre le CDG31 et le Tribunal administratif de Toulouse**

La Présidente indique aux membres de l'assemblée que le CDG31 et le Tribunal administratif (TA) de Toulouse coorganisent le 8 octobre 2024, à Toulouse, un colloque dédié à la médiation.

Cette manifestation a pour but de faire mieux connaître ce dispositif de règlement des conflits qui concerne directement les collectivités territoriales et leurs agents, auprès d'un large public : grand public, avocats, administrations, collectivités territoriales et établissements publics, syndicats ou toute autre instance concernée.

Elle rappelle que Pour mémoire, le CDG31, conformément aux dispositions règlementaires a mis en place un service de Médiation qu'il propose aux collectivités et établissements publics du département, à la suite de la délibération de son Conseil d'administration n°2022-24 du 11 mai 2022.

La Présidente indique que les interventions du Tribunal administratif et du CDG31 en la matière doivent être pensées en complémentarité à la fois pour une résolution amiable des litiges, potentiellement plus rapide, et un désengorgement du tribunal administratif.

Il est donc apparu pertinent que les deux partenaires affichent leurs engagements de valorisation des dispositifs de médiation et les modalités de leurs échanges à cet égard.

Un projet de convention MEDIATION a été établi en ces sens et pourrait être signé à l'occasion du colloque précité, le 8 octobre prochain.

Les engagements conventionnels respectifs sont calibrés en fonction des trois régimes afférents au dispositif de médiation, comme suit :

- **Médiation à l'initiative des parties**

- Le CDG31 incitera les collectivités territoriales et établissements publics de son ressort à privilégier, préalablement à la saisine du juge administratif, le recours à la médiation. Ces missions de médiation « précontentieuse » s'organiseront essentiellement de manière conventionnelle (sans l'intervention du juge administratif). Le juge administratif ne sera sollicité qu'en cas de situation particulière à même de justifier d'une telle intervention.
- Le TA de Toulouse, soutiendra les actions de communication et de promotion de la médiation précontentieuse assurées par le CDG31, notamment auprès des collectivités locales et des établissements publics concernées.

- **Médiation préalable obligatoire (MPO)**

- Le CDG31 communiquera régulièrement au TA de Toulouse, au gré des mises à jour, la liste des collectivités et établissements publics avec lesquels il aura conclu une convention de

« médiation ». Une telle liste permettra au juge administratif d'apprécier ces éléments lors de l'étude de la recevabilité des requêtes dont il peut être saisi dans ce domaine contentieux ;

- Le TA de Toulouse soutiendra les actions de communication et de promotion du dispositif de médiation préalable obligatoire auprès des collectivités territoriales et des établissements publics concernées afin d'inciter un maximum d'entre elles à adhérer au dispositif en conventionnant avec le CDG31 ;
- Le TA de Toulouse établira un suivi détaillé des ordonnances « rejet / renvoi au médiateur compétent » qu'elle rendra – telles que prévues à l'article R. 213-12 du code de justice administrative - et échangera à cet égard avec le CDG31 ;
- Le TA de Toulouse établira, dans la mesure du possible, un suivi des affaires contentieuses enregistrées après échec d'une médiation précontentieuse (MPO ou médiations à l'initiative des parties) et partagera ces informations, dans le respect des principes du secret de l'instruction, avec le CDG31 pour une meilleure gestion du dispositif de médiation.

- **Médiation à l'initiative du juge administratif**

- Le CDG31 incitera les collectivités et établissements de son ressort à indiquer dans leurs écritures au tribunal / à la cour (requête introductive, mémoire en défense, etc.) et sans attendre une éventuelle proposition de médiation formulée par le juge, si elles sont enclines ou rétives à une éventuelle médiation qui serait ordonnée par le juge. Le cas échéant, l'administration précisera les éventuelles conditions ou réserves entourant son accord.
- Le TA de Toulouse s'efforcera d'adresser des propositions de médiations aux parties concernées par toute affaire relevant du champ des compétences du CDG31. Ces propositions pourront éventuellement et, occasionnellement, être des propositions de médiations « fléchée » visant le médiateur du CDG31, notamment lorsque la médiation proposée au requérant sera intégralement ou majoritairement prise en charge par l'administration. Dans ces mêmes conditions, des ordonnances « 2 en 1 » désignant le médiateur du CDG31 pourront également être rendues.

La convention prévoit un bilan annuel de la collaboration portée par la convention qui sera communiqué au Conseil d'Etat et à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

La convention ne comporte aucune disposition financière spécifique.

La Présidente propose donc d'approuver le projet de convention porté en annexe et de l'habiliter à sa signature, en qualité de représentante du CDG31.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- Approuver la convention MEDIATION à signer entre le CDG31 et le Tribunal Administratif de Toulouse telle qu'annexée ;
- Autoriser la Présidente du CDG31 à signer ladite convention.

## Convention Médiation

Vu le code de justice administrative, notamment les articles L. 213-1 à 213-14 et R. 213-1 à 213-13 ;  
Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L. 452-40 ;  
Vu l'article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Vu la charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs ;  
Vu la charte des médiateurs des Centres de gestion ;

### Il est convenu ce qui suit :

#### Entre :

**Le Tribunal Administratif de Toulouse dont le siège est situé au 68, rue Raymond IV, B.P. 7007 - 31068 Toulouse - Cedex 07**

Représenté par sa Présidente, Madame Isabelle CARTHÉ MAZÈRES

Ci-après désigné « **TA de Toulouse** »,

#### Et

**Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne (CDG31)**

Représenté par sa Présidente, Madame Sabine GEIL-GOMEZ.

Dûment habilitée par délibération du conseil d'administration n°2024-33 du 02 octobre 2024

Ci-après désigné « **CDG31** ».

### Préambule

Le terme de médiation doit être compris comme « **tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction** » (art. L.213-1 du code de justice administrative).

Les articles L. 213-1 à L. 213-14 du code de justice administrative issus de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, ainsi que les articles R. 213-1 à 213-14 issus du décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif et du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, permettent à des parties ayant à connaître d'un différend de recourir à la médiation :

- soit en dehors de toute procédure juridictionnelle, c'est-à-dire la médiation à l'initiative des parties (articles L. 213-5 à L. 213-6 du code de justice administrative) ;
- soit postérieurement à la saisine d'une juridiction administrative, c'est-à-dire la médiation à l'initiative du juge (articles L. 213-7 à L. 213-10 du code de justice administrative) ;
- soit comme préalable obligatoire à la saisine du juge, c'est-à-dire la médiation préalable obligatoire (articles L. 213-11 à L. 213-14 du code de justice administrative).

### I - La médiation à l'initiative des parties

#### A. Dispositions applicables

- Articles L. 213-1 à L. 213-6 du **code de justice administrative** ;
- Articles R. 213-1 à R. 213-4 du **code de justice administrative**.

Les parties peuvent, en dehors de toute procédure juridictionnelle, organiser par elles-mêmes une mission de médiation et désigner la ou les personnes qui en sont chargées.

Elles peuvent également, en dehors de toute procédure juridictionnelle, demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées, ou lui demander de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée.

Le président de la juridiction ou son délégataire détermine, le cas échéant la rémunération du médiateur désigné et fixe le montant de celle-ci et la répartition de sa prise en charge entre les parties.

Les délais de recours contentieux sont interrompus et les prescriptions sont suspendues à compter du jour où, après la survenance d'un différend, les parties conviennent de recourir à la médiation ou, à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation.

#### **B. Engagements des cocontractants :**

- Le CDG31 incitera les collectivités territoriales et établissements publics de son ressort à privilégier, préalablement à la saisine du juge administratif, le recours à la médiation. Ces missions de médiation « précontentieuse » s'organiseront essentiellement de manière conventionnelle (sans l'intervention du juge administratif). Le juge administratif ne sera sollicité qu'en cas de situation particulière à même de justifier d'une telle intervention.
- Le TA de Toulouse, soutiendra les actions de communication et de promotion de la médiation précontentieuse assurées par le CDG31, notamment auprès des collectivités territoriales et des établissements publics concernées.

### **II - La médiation préalable obligatoire (MPO)**

#### **C. Dispositions applicables**

- **Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022** relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux ;
- Articles L. 213-1 à 213-4, L. 213-11 à 213-14 et R. 213-1 à 213-3-1 et R. 213-10 à 213-13 du **code de justice administrative**.

#### **D. Décisions concernées**

Les litiges entrant dans le champ de la médiation préalable obligatoire sont limitativement les suivants :

- 1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de **rémunération** mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;
- 2) Refus de **détachement** ou de **placement en disponibilité** et, pour les agents contractuels, refus de **congés non rémunérés** prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- 3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au **réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé** mentionné au 2° du présent article ;
- 4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au **classement de l'agent** à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- 5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **formation professionnelle tout au long de la vie** ;
- 6) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux **mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés** en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- 7) **Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions** dans les conditions prévues par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

#### **E. Agents et médiateurs concernés**

Sont concernés par la médiation préalable obligatoire les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, une **convention** pour assurer cette médiation.

Pour ces agents, la médiation préalable obligatoire est assurée exclusivement **par le médiateur du centre de gestion compétent**.

Le représentant légal du CDG31 désignera la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du centre de gestion et en son nom, l'exécution de la mission de médiation préalable obligatoire.

#### **F. Entrée en vigueur**

Ces dispositions sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre d'une décision prise par une collectivité territoriale ou un établissement public local, à **compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention** susmentionnée.

#### **G. Engagements des cocontractants**

- Le CDG31 communiquera régulièrement au TA de Toulouse, au gré des mises à jour, la liste des collectivités et établissements publics avec lesquels il aura conclu une convention de « médiation ». Une telle liste permettra au juge administratif d'apprécier ces éléments lors de l'étude de la recevabilité des requêtes dont il peut être saisi dans ce domaine contentieux ;
- Le TA de Toulouse soutiendra les actions de communication et de promotion du dispositif de médiation préalable obligatoire auprès des collectivités territoriales et des établissements publics concernés afin d'inciter un maximum d'entre eux à adhérer au dispositif en conventionnant avec le CDG31 ;
- Le TA de Toulouse établira un suivi détaillé des ordonnances « rejet / renvoi au médiateur compétent » qu'elle rendra – telles que prévues à l'article R. 213-12 du code de justice administrative - et échangera à cet égard avec le CDG31 ;
- Le TA de Toulouse établira, dans la mesure du possible, un suivi des affaires contentieuses enregistrées après échec d'une médiation précontentieuse (MPO ou médiations à l'initiative des parties) et partagera ces informations, dans le respect des principes du secret de l'instruction, avec le CDG31 pour une meilleure gestion du dispositif de médiation.

### III - La médiation à l'initiative du juge administratif

#### H. Dispositions applicables

- Articles L. 213-1 à L. 213-4 et L. 213-7 à L. 213-10 du **code de justice administrative** ;
- Articles R. 213-1 R. 213-3-1 et R. 213-5 à R. 213-9 du **code de justice administrative**.

#### I. Propositions de médiation

Le juge, s'il estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable, peut proposer à tout moment une médiation aux parties et leur fixe un délai pour répondre à cette proposition, conformément à l'article R. 213-5 du code de justice administrative.

Ces propositions sont généralement formalisées par l'envoi d'un **courrier type de « proposition de médiation »** lequel fait valoir qu'au regard des spécificités de l'affaire, le juge administratif estime que l'organisation d'une médiation serait de nature à permettre un règlement plus rapide et sans doute plus satisfaisant qu'une décision judiciaire.

Certaines propositions de médiation peuvent prendre la forme de **propositions de médiation « fléchées »**. Il s'agit alors, lorsque les circonstances le justifient, de prévoir dès le stade de la proposition, le médiateur (personne physique ou personne morale) qui serait désigné par le juge une fois recueilli l'accord de toutes les parties pour entrer en médiation. Ces courriers invitent les parties à prendre contact avec le médiateur afin de se positionner de manière éclairée sur la proposition de médiation que leur fait la juridiction. Parfois, c'est le médiateur pressenti qui prend attache avec les parties pour les éclairer utilement sur le processus de médiation et les inviter à l'accepter.

#### J. Ordonnance de recueil d'accord et entrée en médiation (« 2 en 1 »)

Lorsque l'une des parties a donné son accord pour entrer en médiation et que la partie adverse reste « taisante » (après délai de réponse (2 à 4 semaines généralement)), la juridiction sollicite un médiateur (personne morale ou personne physique) et, si celui-ci accepte la mission qui lui est ainsi proposée, elle rend une ordonnance qui donne pour mission audit médiateur de prendre contact avec les parties en vue de les informer sur la médiation et de recueillir leurs accords pour engager un processus de médiation. En cas d'accord de toutes les parties pour entrer en médiation, l'ordonnance prévoit que le médiateur désigné est immédiatement chargé d'engager les opérations de médiation, sans délai et sans avoir à saisir à nouveau la juridiction (il l'en informe simplement et officiellement). Si le médiateur ne recueille pas l'accord des parties, il en informe le juge mandant, par retour de courrier, qui met fin aux opérations. Il est expressément prévu dans l'ordonnance que le médiateur n'est pas rémunéré si l'accord n'est pas recueilli.

Du point de vue du fonctionnement du service public, l'ordonnance de « recueil d'accord » permet aux parties de prendre une décision éclairée grâce aux explications qui leur sont données par un professionnel formé à la médiation et par ailleurs rompu aux techniques de la communication. Cette méthode de « recueil d'accord » permet également au magistrat de faire collaborer utilement les médiateurs plus en amont pour donner plus de chance à l'enclenchement du processus. Le « recueil d'accord » permet également au médiateur de démarrer sa mission de médiation à proprement parler sans tarder, ce qui accélère le traitement du dossier.

#### K. Le choix du médiateur des CDG

Toutes les collectivités territoriales et les établissements publics, affiliées (obligatoires, volontaires) ou non, peuvent conventionner avec les CDG pour assurer la MPO dans les domaines prévus par le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 ou, dans les domaines relevant de leurs compétences et toujours à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, la médiation à l'initiative du juge ou des parties.

En présence comme en l'absence de telles conventions, le juge administratif reste libre de désigner le médiateur de son choix, conformément aux dispositions prévues à l'article R. 213-2, à l'article 213-3 du code de justice administrative et dans le respect de la « charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs » (cf. annexes).

Les collectivités et établissements publics ayant conventionné avec un CDG peuvent, si elles le souhaitent, conditionner leur accord pour entrer en médiation notamment au fait que le juge désignera obligatoirement le médiateur du CDG. Cela devra obligatoirement être explicitement précisé dans l'acte communiqué à la juridiction valant accord pour entrer en médiation. Le cas échéant, les frais inhérents à la mission de médiation pourraient être intégralement ou majoritairement assumés par la collectivité ou l'établissement concerné.

#### L. Engagements des cocontractants

Le CDG31 incitera les collectivités et établissements de son ressort à indiquer dans leurs écritures au tribunal / à la cour (requête introductive, mémoire en défense, etc.) et sans attendre une éventuelle proposition de médiation formulée par le juge, si elles sont enclines ou rétives à une éventuelle médiation qui serait ordonnée par le juge. Le cas échéant, l'administration précisera les éventuelles conditions ou réserves entourant son accord.

Le TA de Toulouse s'efforcera d'adresser des propositions de médiations aux parties concernées par toute affaire relevant du champ de compétences du CDG31. Ces propositions pourront éventuellement et occasionnellement être des propositions de médiations « fléchées » visant le médiateur du CDG31, notamment lorsque la médiation proposée au requérant sera intégralement ou majoritairement prise en charge par l'administration. Dans ces mêmes conditions, des ordonnances « 2 en 1 » désignant le médiateur du CDG31 pourront également être rendues.

#### IV – V - Les personnes ressources

- Pour le TA de Toulouse : Nathalie BARRAILLÉ JORDAN, greffière en chef
- Pour le CDG31 : Jessica AUBIN, assistante de direction

#### Communication / promotion

Les cocontractants s'engagent à se soutenir mutuellement dans leurs actions de communication et de promotion de la médiation auprès du grand public, des avocats, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, syndicats ou de toute autre instance concernée.

## **VI - Bilan**

---

Une réunion annuelle se tiendra entre les cocontractants afin de procéder à un bilan des médiations intervenues dans l'année écoulée. Un compte rendu écrit sera rédigé à l'issue de ces échanges et transmis aux cocontractants. Une copie sera également communiquée, pour information, au Conseil d'État (secrétariat général) et à la FNCDG (direction).

## **VII - Entrée en vigueur**

---

La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature par les cocontractants.

## **VIII - Durée, dénonciation et modification**

---

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans, renouvelable à compter du jour de sa signature par les cocontractants. À son terme, il en sera fait un bilan.

En cas de bilan satisfaisant aux attentes des cocontractants, la présente convention sera reconduite expressément pour une durée de trois années supplémentaires. Elle sera renouvelée ultérieurement pour la même durée par reconduction expresse.

À tout moment, l'un des cocontractants pourra dénoncer la présente convention. Cette dénonciation prendra effet deux mois après notification aux autres parties.

La présente convention ainsi que, le cas échéant, les annexes qu'elle contient pourront être modifiées par avenant.

Fait en 2 exemplaires à Toulouse le xx/xx/xx

Lu et approuvé

**Pour le CDG31**

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ

Lu et approuvé

**Pour le TA de Toulouse**

La Présidente,

Isabelle CARTHÉ MAZÈRES

### **C. Création de postes emplois permanents**

---

Afin de permettre des nominations d'agents du Centre de gestion, en 2024, soit pour les besoins des services, soit pour permettre l'évolution professionnelle des agents à la suite de réussite au concours, la Présidente propose d'adapter le tableau des effectifs du Centre de gestion par la création de plusieurs postes et de modifier en conséquence le tableau des effectifs :

- 1 poste d'attaché hors classe à temps complet,
- 1 poste de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet,
- 1 poste d'infirmier en soins généraux à temps complet.

La Présidente propose donc au Conseil d'administration de mettre à jour le tableau des effectifs comme indiqué ci-dessus.

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

- 1 poste d'attaché hors classe à temps complet,
- 1 poste de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet,
- 1 poste d'infirmier en soins généraux à temps complet,

**TABLEAU DES EFFECTIFS (Emplois permanents)  
MAJ LE 02/10/2024**

| Catégorie                       | Cadre d'emplois  | GRADES  | Effectifs<br>budgétaires<br>créés                  | Dont à<br>temps non<br>complet | Effectifs<br>pourvus | Dont pourvus<br>par un<br>fonctionnaire | Dont<br>contractuels<br>(permanents<br>) |
|---------------------------------|--|---|--|--------------------------------|----------------------|---|--|
| A                               | Emploi fonctionnel   | D G S <i>assimilé</i> Commune > 400000 hab                                      | 1  |                                | 1                    | 1                                       |  |
|                                 |  | D G A <i>assimilé</i> Commune > 400000 hab                                      | 1  |                                | 0                    |   |  |
|                                 | Administrateurs<br>territoriaux  | Administrateur Hors-classe  | 1  |                                | 0                    |   |  |
|                                 |  | Administrateur  | 1  |                                | 0                    |   |  |
|                                 | Attachés territoriaux<br>(possible CDD - 1 poste -<br>art L332-8 -<br>délib 29/03/23)    | Directeur   | 1  |                                | 1                    | 1                                       |  |
|                                 |  | Attaché hors classe   | 3  |                                | 2                    | 2                                       |  |
|                                 |  | Attaché principal   | 11   |                                | 8                    | 8                                       |  |
|                                 | Ingénieurs territoriaux  | Attaché   | 13   |                                | 12                   | 11                                      | 1  |
|                                 |  | Ingénieur principal   | 3  |                                | 2                    | 2                                       |  |
|                                 | Ingénieurs territoriaux  | Ingénieur   | 3  |                                | 2                    | 2                                       |  |
|                                 |  | Attachés territoriaux de<br>conservation du                                     | Attaché principal de conservation du<br>patrimoine | 1                              |                      | 1                                       | 1  |
|                                 | Médecins territoriaux<br>(possible CDD art L332-8 -<br>délib 30/03/22)                   | Médecin territorial hors classe   | 7  |                                | 3                    | 3                                       |  |
|                                 |  | Médecin territorial de 1ère classe  | 10   |                                | 7                    | 3                                       | 4  |
|                                 |  | Médecin territorial de 2ème classe  | 2  |                                | 0                    |   |  |
| Infirmiers en Soins<br>Généraux | Infirmier en soins général hors classe   | 4   |  | 2                              | 2                    |   |  |
|                                 | Infirmier en soins général   | 3   |  | 2                              | 2                    |   |  |
| Psychologues territoriaux       | Psychologue de classe normale  | 2   |  | 1                              | 1                    |   |  |
| B                               | Assistants territoriaux de<br>conservation du  | Assistant de conservation du<br>patrimoine principal de 1 <sup>ère</sup> classe | 1  |                                | 0                    | 0                                       |  |
|                                 |  | Rédacteurs territoriaux   | Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe     | 4                              |                      | 1                                       | 1  |
|                                 | Rédacteurs territoriaux  | Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe                                  | 7  |                                | 6                    | 6                                       |  |
|                                 |  | Rédacteur   | 9  |                                | 7                    | 7                                       |  |
|                                 | Techniciens territoriaux<br>(possible CDD - 1 poste -<br>art L332-8 -<br>délib 29/03/23) | Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe                                 | 1  |                                | 1                    | 1                                       |  |
|                                 |  | Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe                                 | 4  |                                | 1                    | 1                                       |  |
| Technicien                      |  | 7   |  | 3                              | 2                    | 1                                       |  |
| C                               | Adjoints administratifs<br>territoriaux  | Adjoint administratif principal 1ère<br>classe                                  | 34   |                                | 29                   | 29                                      |  |
|                                 |  | Adjoint administratif principal 2ème<br>classe                                  | 14   |                                | 5                    | 5                                       |  |
|                                 |  | Adjoint administratif   | 11   |                                | 10                   | 10                                      |  |
|                                 | Adjoints techniques<br>territoriaux  | Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup><br>classe                       | 1  |                                | 1                    | 1                                       |  |
|                                 |  | Adjoint technique   | 7  | 2 (31H30)                      | 6                    | 6                                       |  |
| <b>TOTAL</b>                    |  |   | <b>167</b>   | <b>2</b>                       | <b>114</b>           | <b>108</b>                              | <b>6</b>                                 |

## D. Création d'emplois non permanents : contrat de projet

La Présidente expose que le service Evolution et dynamique professionnelle du CDG31 a mis en place la prestation « bilans repères » depuis plusieurs années, dans le cadre de ses missions d'accompagnement des agents dans leur mobilité contrainte ou choisie.

Les médecins du travail font largement appel à cette prestation dans le cadre de mesures de prévention de l'usure professionnelle et dans les accompagnements à la PPR (Période Préalable au Reclassement) pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Durant l'année 2024 le service Evolution et dynamique professionnelle a également été sollicité à plusieurs reprises par des collectivités non affiliées pour réaliser des bilans repères.

Le service, par manque de moyens humains, n'a pu répondre favorablement à l'ensemble de ces demandes.

La Présidente indique qu'afin de proposer cette prestation aux collectivités non affiliées et celles adhérentes au socle Sauvadet, il est projeté de développer cette offre de service dans le cadre d'un véritable projet de développement, s'appuyant sur le recrutement d'un emploi non permanent sur une durée de 3 ans.. Dans ce cadre, il serait nécessaire de procéder au recrutement d'un psychologue de classe normale par « contrat de projet », conformément aux articles L324-24 et L324-25 du CGFP.

La Présidente sera chargée selon le profil du candidat de déterminer son niveau de rémunération, dans la limite de l'indice terminal du grade de référence.

### Description :

- **Tâches à accomplir :** sous la responsabilité de la cheffe de service Evolution et dynamique professionnelle et de la responsable du pôle en lien avec la Direction adjointe, l'agent recruté devra, en déployant une méthodologie de gestion de projet :
  - Procéder à la prospection du marché auprès des « grands comptes » et des collectivités loi Sauvadet
  - Proposer une nouvelle offre adaptée aux besoins des collectivités pour leurs agents, à travers des outils adaptés
  - Réaliser les bilans Repères
  - Assurer la promotion du nouveau dispositif bilan Repères
  - Animer des ateliers, travailler en partenariat et développer des réseaux
  - Evaluer le nouveau dispositif et procéder à des évolutions éventuelles du dispositif au vu de la pratique
- **Durée prévisible :** 3 ans.
- **Résultats :** l'objectif visé est d'atteindre les 26 bilans supplémentaires par an et d'inscrire dans la durée l'engagement de ces collectivités et établissements publics non affiliés.

Si tel est le cas, il pourra être envisagé que ce service soit assuré par l'affectation d'un emploi permanent du tableau des effectifs.

La Présidente propose au Conseil d'administration de créer pour ce « projet de développement du service en évolution et dynamique professionnelle auprès des collectivités non affiliées et adhérentes au socle Sauvadet », l'emploi suivant :

- En contrat de projet :

| Emploi non permanent créé à temps complet | Durée         | Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade) |
|---|---------------|---|
| 1 psychologue de classe normale           | 3 ans maximum | Grille indiciaire du grade                                  |

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

- La création, conformément aux articles L324-24 et L324-25 du CGFP, de l'emploi suivant :

| Emploi non permanent, en contrat de projet créé à temps complet | Durée         | Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade) |
|---|---------------|---|
| 1 psychologue de classe normale                                 | 3 ans maximum | Grille indiciaire du grade                                  |

**E. Accueil d'apprentis au CDG31**

La Présidente indique qu'il convient de délibérer sur l'accueil d'apprentis.

Vu le code général des collectivités territoriales ;  
Vu le code général de la fonction publique ;  
Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;  
Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;  
Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;  
Vu le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;  
Vu les avis du comité social territorial en date des 15/12/2020, 8/11/2022 et 5/12/2023, permettant à 5 agents du CDG d'être maître d'apprentissage,

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;  
Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;  
Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;  
Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

En cas d'apprentissage aménagé :

Considérant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Garonne et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique accompagnent sur les plans financier, administratif et technique, les collectivités/établissements territoriaux dans l'intégration d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé ;  
Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité que :**

- Le Centre de Gestion peut recourir à des contrats d'apprentissage, quand cela s'avère pertinent ;
- La Présidente est autorisée à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'apprentis, dès lors que des maîtres d'apprentissage auront été désignés après avis du CST.
- Les crédits nécessaires seront inscrits aux budgets successifs.
- Madame la Présidente est autorisée à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

**F. Marché d'assurances risques automobiles – Autorisation de la Présidente à remettre en concurrence le marché**

---

La Présidente informe l'assemblée que le CDG31 a reçu une notification par le titulaire du marché d'assurance de l'établissement portant sur les risques automobiles (assurances flotte automobile et préposés en mission), le courtier PILLIOT Assurances, une décision de résiliation du contrat, à effet au 1er janvier 2025. Cette résiliation, intervenue conformément aux règles du CCAP, est liée au souhait de l'assureur porteur du risque, la société de droit allemand Great Lake Insurances (GLISE), de se retirer du marché français.

La Présidente précise que dans une telle situation de changement de l'un des membres du groupement titulaire du marché, le droit de la commande publique oblige l'acheteur à remettre en concurrence le marché.

L'objet du marché serait inchangé, à savoir la couverture en assurance de la flotte automobile du CDG31 ainsi que des véhicules personnels des collaborateurs de l'établissement lorsque ceux-ci les utilisent pour des déplacements professionnels. Compte tenu de son montant estimé inférieur au seuil européen, il serait passé sous la forme d'un marché à procédure adaptée (MAPA), en application des articles L. 2123-1 et R. 2123-1 du code de la commande publique.

Le marché pourrait être attribué par la Présidente après avis d'une Commission ad hoc composée des membres de la Commission d'appel d'offres de l'établissement, sans condition de quorum.

La Présidente propose que le Conseil d'administration l'autorise à finaliser la définition des besoins, à engager la mise en concurrence sous la forme d'un MAPA, en prenant toutes les dispositions nécessaires à cet effet, et à attribuer le marché, après avis de la Commission ad hoc, étant précisé que la Présidente rendra compte auprès du Conseil d'administration de ses conditions d'attribution.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité d'autoriser la Présidente à :**

- Remettre en concurrence le marché portant sur l'assurance des risques automobiles de l'établissement, dont l'objet est la couverture de la flotte automobile du CDG31 et des véhicules personnels des collaborateurs de l'établissement lorsqu'ils les utilisent pour des déplacements professionnels, sous la forme d'un marché à procédure adaptée (MAPA) en application des articles L. 2123-1 et R. 2123-1 du code la commande publique ;
- Prendre toute décision qui lui apparaît utile à la définition préalable des besoins et à la conduite de la procédure correspondante, étant précisé que le marché sera attribué par la Présidente

après avis d'une Commission ad hoc composée des membres de la Commission d'appel d'offre de l'établissement, sans condition de quorum ;

- Signer, notifier et exécuter le marché, étant précisé que la Présidente rendra compte auprès du Conseil d'administration de ses conditions d'attribution.

## **G. Convention de partenariat avec Sciences Po Toulouse**

---

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que le Code Général de la Fonction Publique définit la gestion des ressources humaines et le recrutement comme les missions générales des centres de gestion. Sur cette base, le CDG31 assure la gestion de l'emploi territorial et de fait la promotion de la fonction publique territoriale sur son territoire.

Depuis le 1er janvier 2016, le CDG31 est en outre coordonnateur général des treize centres de gestion de la région Occitanie. Il est le chef de file sur la mission Emploi.

La Présidente indique, par ailleurs que Sciences Po Toulouse est un établissement public administratif d'enseignement supérieur habilité à délivrer les diplômes propres de Sciences Po Toulouse. Cet établissement propose un parcours dédié à la préparation des concours de la fonction publique

La Présidente rappelle que le CDG31 s'engage à développer une politique partenariale avec des établissements dispensant des formations diplômantes post-baccalauréat pour notamment répondre à deux axes majeurs :

1. Promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale
2. Rechercher des candidats pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics.

Ainsi, le CDG31 et Sciences Po Toulouse exercent des missions complémentaires dans le domaine de l'emploi.

La Présidente propose que le CDG31 et Sciences Po Toulouse mettent en place un partenariat, annexé à la présente délibération, qui pourra s'exercer en faveur de la mise en synergie des moyens et compétences techniques respectifs à partir d'un plan d'actions autour de 2 axes :

- **Axe 1 : Accompagnement au cours de la formation universitaire pour la découverte de la fonction publique territoriale (FPT)** au moyen de quatre dispositifs :

1. La mise à disposition d'une interface pour la recherche de stages individuels (via la CVthèque).
2. Le possible accueil de stagiaires au sein du CDG31 pour l'année universitaire.
3. L'intervention d'agents du CDG31 au titre de vacations rémunérées.
4. La mise en relation possible avec des professionnels et praticiens pour affiner le projet professionnel des étudiants.

- **Axe 2 : Accompagnement vers l'emploi territorial**, au moyen de quatre dispositifs :

1. La participation du CDG31 au forum annuel des métiers de Sciences Po Toulouse et la présentation des enjeux et des opportunités de la spécificité des métiers de la FPT *Ex : animation de tables-rondes, tenue d'un stand, animation d'ateliers, ...*
2. L'intervention ponctuelle du CDG31 et à la demande, sur l'analyse du marché de l'emploi et sur les techniques de recherche d'emploi appliquées à la FPT.
3. L'organisation de rendez-vous individuels avec un conseiller emploi du CDG31 pour les étudiants en sortie de cursus universitaire, avec analyse de leurs compétences dominantes et de leur projet professionnel.

4. L'inscription au Guichet Unique des Candidats à l'Emploi pour la réalisation de possibles missions d'intérim rémunérées (tremplin dans l'insertion à l'emploi durable) + transmission régulière d'offres d'emploi pouvant intéresser les étudiants (missions temporaires ou emplois permanents, dans le cadre de la mission Aide au recrutement proposée par le CDG31).
- La convention en annexe comporte une disposition financière relative à la rémunération des agents du CDG31, à hauteur de 70€ de l'heure, dans le cadre de leurs vacances à Sciences Po Toulouse. Dans la mesure où ces dernières seront ponctuelles et selon les besoins de Sciences po Toulouse en cours d'année, elles relèveront du régime de vacances rémunérées au bénéfice des agents du CDG31 qui acceptent d'y participer sur leur temps libéré.

La présidente propose la signature d'une convention à cet effet, comme annexé à la présente délibération pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature, renouvelable, après évaluation annuelle conjointe.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- approuver la convention de partenariat avec Sciences Po Toulouse, comme annexée à la présente délibération ;
- donner mandat à la Présidente pour la signature de cette convention.



## CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre d'une part :

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute Garonne**



Et d'autre part :

**Sciences Po Toulouse**



**Pour l'année universitaire 2024-2025**

Page 1 sur 6



### Représentation

La présente convention est établie entre :

Le **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, ci-après dénommé CDG31**, établissement public à caractère administratif, sis 590 rue Buissonnière, CS 37666, 31676 Labège Cedex, représenté par Sabine GEIL-GOMEZ, Présidente, en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 2 octobre 2024.

Et

L'**Institut d'Etudes Politique de Toulouse, ci-après nommé Sciences Po Toulouse**, établissement public administratif d'enseignement supérieur, sis 21 allée de Brienne CS 88 526 31685 Toulouse CEDEX 6, représenté par Nadia PELLEFIGUE, Présidente, en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 13 octobre 2023.

### Préambule

**Sciences Po Toulouse** est un établissement public administratif d'enseignement supérieur habilité à délivrer les diplômes propres de Sciences Po Toulouse.

Cet établissement propose également un parcours dédié à la préparation des concours de la fonction publique

Le **CDG31** est un établissement public à caractère administratif auquel sont affiliés obligatoirement toutes collectivités et établissements publics de la Haute-Garonne ayant un effectif inférieur ou égal à 350 agents et à titre volontaire, toute autre collectivité ou établissement public le souhaitant. Conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, il assure à leur bénéfice, en matière de ressources humaines, des missions obligatoires définies par la loi ou des missions optionnelles décidées par son Conseil d'administration. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le CDG31 est en outre coordonnateur général des treize centres de gestion de la région Occitanie. Il est le chef de file sur la mission Emploi.

Les deux établissements exercent donc des missions complémentaires dans le domaine de l'emploi public territorial, l'un sur le volet « formation » et l'autre sur le volet « organisation de l'accès à la Fonction Publique Territoriale ».

Page 2 sur 6



L'objet de la présente convention est de mettre en place un partenariat pour l'année universitaire à venir.

### Article 1 : Engagements de Sciences Po Toulouse

Sciences Po Toulouse s'engage à :

- Informer le plus largement possible ses étudiants et enseignants de l'existence et de la mise en œuvre de la présente convention ;
- Faire apparaître le CDG31 dans la liste de ses partenaires sur ses documents de communication et sur son site Internet ;
- Autoriser le CDG31 à communiquer à propos de la présente convention ;
- Favoriser durant l'année universitaire, dans une mesure compatible avec le bon déroulement de celle-ci, l'organisation avec le CDG31 de conférences, webinaires et forums visant à informer les étudiants sur les carrières de la fonction publique territoriale et les missions du CDG31 ;
- Proposer des interventions conjointes avec le CDG31, visant à préparer les étudiants aux concours de la FPT.

### Article 2 : Engagements du CDG31

Le CDG31 s'engage à :

- Faire apparaître *Sciences Po Toulouse* au rang de ses partenaires au sein de ses documents de communication et sur son site Internet ;
- Autoriser *Sciences Po Toulouse* à communiquer au titre de la présente convention ;
- Former les étudiants à la culture territoriale, à travers des cours magistraux ;
- Proposer des interventions conjointes avec *Sciences Po Toulouse*, visant à préparer les étudiants aux concours de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- Développer un accompagnement collectif et/ou individuel des étudiants de *Sciences Po Toulouse*, afin de leur permettre d'avoir une connaissance des opportunités professionnelles de recrutement dans la FPT et de faciliter leur insertion dans l'emploi à travers notamment des ateliers pour la recherche d'emploi ;
- Assurer à toute donnée ou information personnelle portée à sa connaissance dans le cadre de la réalisation de ses obligations contractuelles, la confidentialité requise et l'absence de toute exploitation ou traitement.



### Article 3 : Objectifs et contenu du partenariat

| Axe  | Accompagnement  |
|--|---|
| Préambule  | Organiser une réunion de <b>présentation du dispositif</b> de coopération CDG31-Sciences Po Toulouse devant les étudiants en début d'année universitaire  |
| <b>Axe 1</b><br>~<br><b>Accompagnement au cours de la formation universitaire pour la découverte de la FPT</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interface pour la recherche de stage individuel (via la CVthèque), de terrains d'apprentissage ou de projets tutorés.</li> <li>2. Possible accueil de stagiaires au sein du CDG31 pour chaque année universitaire.</li> <li>3. Possible intervention de vacataires du CDG31.</li> <li>4. Mise en relation possible avec des professionnels et praticiens pour affiner le projet professionnel des étudiants.</li> </ol>   |
| <b>Axe 2</b><br>~<br><b>Accompagnement vers l'emploi territorial</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participation au forum annuel des métiers de Science Po Toulouse et présentation des enjeux et des opportunités de la spécificité des métiers de la FPT<br/>Ex : animation de tables rondes, tenue d'un stand, animation d'ateliers, ...</li> <li>2. Intervention ponctuelle et à la demande, sur l'analyse du marché de l'emploi et sur les techniques de recherche d'emploi appliquées à la FPT (facturation possible).</li> <li>3. Organisation de rendez-vous individuels avec un conseiller emploi du CDG31 pour les étudiants en sortie de cursus universitaire, avec analyse de leurs compétences dominantes et de leur projet professionnel.</li> <li>4. Inscription au Guichet Unique des Candidats à l'Emploi pour la réalisation de possibles missions d'intérim rémunérées (tremplin dans l'insertion à l'emploi durable) + transmission régulière d'offres d'emploi pouvant intéresser les étudiants (missions temporaires ou emplois permanents, dans le cadre de la mission Aide au recrutement proposée par le CDG31).</li> </ol> |

### Article 4 : Conditions financières

Le partenariat établi ne donne lieu à aucune contrepartie financière entre le CDG31 et Sciences Po Toulouse

Les vacances des agents du CDG31 seront rémunérées par Sciences Po Toulouse à hauteur de 70€ brut de l'heure. Sciences Po Toulouse assurera l'intégralité des opérations de traitement.

La convention inclut forfaitairement tous les frais afférents de préparation et de déplacements.

Elle ne comporte pas la production de documents pour les étudiants qui peut être réalisée par Sciences Po Toulouse si nécessaire.

Le règlement de cette somme sera opéré par Sciences Po Toulouse dans un délai de 30 jours à compter de la réception du titre de recettes correspondant qui lui sera notifié par le CDG31 par voie dématérialisée.

### Article 5 : Suivi de l'application de la convention

Un suivi de l'application de la présente convention sera mis en place par les signataires et un bilan annuel sera réalisé.

Un comité de suivi sera mis en place à cet effet et sera composé de :

- Laurent Djezzar, DGS du CDG31 ;



- Alix Puel, chargée de mission en charge des partenariats ;
- XXX de Sciences Po Toulouse.

#### Article 6 : Durée et résiliation

La présente convention est conclue pour la durée de l'année universitaire 2024/2025.

Elle pourra être renouvelée par tacite reconduction dans les mêmes termes pour l'année universitaire 2025/2026, puis pour l'année universitaire 2026/2027 en l'absence de résiliation par l'une ou l'autre des parties.

Elle peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d'un préavis d'un mois, caractérisé à partir de la date figurant sur le cachet de la poste, sans qu'aucune des parties ne puisse se prévaloir d'un préjudice quelconque.

#### Article 7 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

Sciences Po Toulouse devra couvrir tous risques afférents aux interventions des vacataires, agents du CDG 31.

#### Article 8 : Protection des données personnelles

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties sont tenues au respect de la réglementation en vigueur applicable aux traitements de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que le règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Les parties s'engagent à traiter les données personnelles en leur possession conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues, ainsi qu'à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données peut être contacté par mail à : [dpo@cdg31.fr](mailto:dpo@cdg31.fr)

#### Article 9 : Différends et règlement des litiges

Tout différend entre les parties dans l'exécution des présentes devra faire l'objet d'une recherche de règlement amiable préalablement à toute action contentieuse.

En l'absence de solution amiable, le Tribunal compétent est le Tribunal Administratif de Toulouse.

68 rue Raymond IV - BP 70007 - 31068 TOULOUSE CEDEX, <http://telerecours.fr>



À Toulouse, le / /

Pour Sciences Po Toulouse  
La Présidente

Pour le CDG31  
La Présidente



Nadia PELLEFIGUE

Sabine GEIL-GOMEZ

## **H. Convention de partenariat avec l'Université Toulouse I Capitole Master mention Administration Economique et Sociale (AES) parcours-type Emploi Public**

---

La Présidente rappelle que le Code Général de la Fonction Publique définit la gestion des ressources humaines et le recrutement comme les missions générales des centres de gestion. Sur cette base, le CDG31 assure la gestion de l'emploi territorial et de fait la promotion de la fonction publique territoriale sur son territoire.

Depuis le 1er janvier 2016, le CDG31 est en outre coordonnateur général des treize centres de gestion de la région Occitanie. Il est le chef de file sur la mission Emploi.

La Présidente indique, par ailleurs, que l'Université Toulouse I (UT1) Capitole est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel habilité à délivrer le diplôme de master AES parcours emploi public, relevant de la Faculté de Droit et de Science politique. La formation vise à former des individus capables de :

- Définir et piloter / co-piloter des projets en cohérence avec les administrateurs, les élus, les politiques publiques,
- Identifier et mobiliser des partenaires stratégiques,
- Développer et animer des partenariats,
- Mettre en place une politique de contrôle organisationnel dans la perspective d'une amélioration de la performance,
- Piloter le budget,
- Gérer les ressources humaines : conformité aux obligations relatives aux conditions et relations de travail, élaboration de fiches de poste, entretiens de recrutement, adéquation et développement des compétences en fonction des besoins de la structure, évaluation des équipes...
- Rédiger des documents administratifs,
- Réaliser des études économiques, juridiques ou sociales diverses,
- Proposer des solutions pragmatiques à des situations complexes, en assurant la sécurisation juridique, dans une démarche d'anticipation et d'innovation

La Présidente rappelle que le CDG31 s'engage à développer une politique partenariale avec des établissements dispensant des formations diplômantes post-baccalauréat pour notamment répondre à deux axes majeurs :

1. Promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale
2. Rechercher des candidats pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics.

Ainsi, le CDG31 et l'UT1 master AES parcours emploi public exercent des missions complémentaires dans le domaine de l'emploi territorial.

La Présidente propose que le CDG31 et l'UT1 master AES parcours emploi public mettent en place un partenariat en faveur de la mise en synergie des moyens et compétences techniques respectifs à partir d'un plan d'actions autour de 2 axes :

- **Axe 1 : Accompagnement au cours de la formation universitaire pour la découverte de la fonction publique territoriale (FPT) au moyen de trois dispositifs :**

1. Interface pour la recherche de stages individuels (via la CVthèque) ou de terrains d'apprentissage.
2. Intervention sur des sessions de formation/enseignement dans le domaine des ressources humaines

3. Mise en relation possible avec des professionnels et praticiens pour affiner le projet professionnel des étudiants.

• **Axe 2 : Accompagnement vers l'emploi territorial**, au moyen de trois dispositifs :

1. Participation possible à des forums ou évènements organisés par le master AES parcours emploi public

Ex : animation de tables rondes, tenue d'un stand, animation d'ateliers, etc.

2. Organisation de Webinaires master 2, master 1 : présentation des métiers territoriaux et de l'accès à l'emploi

3. Accompagnement du jeune diplômé dans l'emploi : rendez-vous avec un consultant pour un suivi personnalisé avec analyse des compétences dominantes et du projet professionnel du candidat, inscription au Guichet Unique des Candidats à l'Emploi, inscription au Service missions temporaires pour un tremplin dans l'insertion à l'emploi durable, le cas échéant.

La convention en annexe comporte une contrepartie financière en ce qui concerne les cours magistraux RH et organisations, Protection sociale-sécurité et santé au travail, et le kit de l'emploi public. Ces derniers sont mis en œuvre par des agents du CDG31 qui percevraient une compensation financière définie sur la base d'un tarif horaire fixé par l'UT1 Capitole, qui pour l'année universitaire 2024/2025 s'élèverait à 64,29 € brut.

La Présidente propose la signature d'une convention à cet effet, comme annexée à la présente délibération pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature, renouvelable, après évaluation annuelle conjointe.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- approuver la convention de partenariat avec l'UT1 master AES parcours emploi public, comme annexée à la présente délibération ;
- donner mandat à la Présidente pour la signature de cette convention.



## CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre d'une part :

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute Garonne**



Et d'autre part

**L'Université Toulouse I Capitole**

**Master mention Administration Economique et Sociale parcours-type Emploi Public**



**Pour l'année universitaire 2024-2025**

Page 1 sur 6



### Représentation

La présente convention est établie entre :

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, ci-après dénommé CDG31**, établissement public à caractère administratif, sis 590 rue Buissonnière, CS 37666, 31676 Labège Cedex, représenté par Sabine GEIL-GOMEZ, Présidente, en vertu de la délibération du Conseil d'administration en date du 2 octobre 2024.

Et

**L'Université Toulouse I Capitole** (Master AES parcours emploi public), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, située 2 rue du Doyen Gabriel Marty, 31042 TOULOUSE CEDEX 9, représentée par son Président Hugues KENFACK.

### Préambule

**L'Université Toulouse I Capitole** est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel habilité à délivrer le diplôme de master AES parcours emploi public, relevant de la Faculté de Droit et de Science politique.

La formation vise à former des individus capables de :

- Définir et piloter / co-piloter des projets en cohérence avec les administrateurs, les élus, les politiques publiques,
- Identifier et mobiliser des partenaires stratégiques,
- Développer et animer des partenariats,
- Mettre en place une politique de contrôle organisationnel dans la perspective d'une amélioration de la performance,
- Piloter le budget,
- Gérer les ressources humaines : conformité aux obligations relatives aux conditions et relations de travail, élaboration de fiches de poste, entretiens de recrutement, adéquation et développement des compétences en fonction des besoins de la structure, évaluation des équipes...
- Rédiger des documents administratifs,
- Réaliser des études économiques, juridiques ou sociales diverses,
- Proposer des solutions pragmatiques à des situations complexes, en assurant la sécurisation juridique, dans une démarche d'anticipation et d'innovation

**Le CDG31** est un établissement public à caractère administratif auquel sont affiliés obligatoirement toutes collectivités et établissements publics de la Haute-Garonne ayant un effectif inférieur ou égal à 350 agents et à titre volontaire, toute autre collectivité ou établissement public le souhaitant. Conformément aux dispositions des articles L. 452-34 et suivants du code général de la fonction publique, il assure à leur bénéfice, en matière de ressources humaines, des missions obligatoires définies par la loi ou des missions complémentaires à caractère facultatif décidées par son Conseil d'Administration.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le CDG31 est en outre coordonnateur général des treize centres de gestion de la région Occitanie. Il est le chef de file sur la mission Emploi.

Page 2 sur 6



Les deux établissements exercent donc des missions complémentaires dans le domaine de l'emploi territorial, l'un sur le volet de la formation et l'autre sur le volet de l'organisation de l'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Page 3 sur 6



L'objet de la présente convention est de mettre en place un partenariat pour l'année universitaire 2024/2025.

### Article 1 : Engagement de l'Université

L'Université Toulouse I Capitole s'engage à :

- Informer le plus largement possible ses étudiants et enseignants de l'existence et de la mise en œuvre de la présente convention ;
- Faire apparaître le CDG31 dans la liste de ses partenaires sur ses documents de communication et sur son site Internet ;
- Autoriser le CDG31 à communiquer à propos de la présente convention ;
- Organiser durant l'année la mise en œuvre des enseignements ;
- Favoriser durant l'année universitaire, dans une mesure compatible avec le bon déroulement de celle-ci, l'organisation avec le CDG31 de conférences et forums visant à informer les étudiants sur les carrières de la fonction publique territoriale et les missions du CDG31 ;
- Dans le cadre du *master AES parcours emploi public*, organiser avec le CDG31 des séminaires de préparation à la recherche d'un emploi dans la Fonction Publique Territoriale et à l'entretien de recrutement ;
- D'assumer tous les risques attachés à la mise en œuvre des enseignements et séminaires précédemment évoqués et de pourvoir à leur couverture par assurance.

### Article 2 : Engagement du CDG31

Le CDG31 s'engage à :

- Faire apparaître le *master AES parcours emploi public* au rang de ses partenaires au sein de ses documents de communication et sur son site Internet ;
- Autoriser le *master AES parcours emploi public* à communiquer au titre de la présente convention ;
- Assurer, le cas échéant, les enseignements qui lui sont proposés par le responsable du master AES en les confiant à ses personnels ;
- Participer, dans une mesure compatible avec ses contraintes professionnelles, aux conférences et forums organisés par l'Université Toulouse I Capitole en vue d'informer les étudiants sur les carrières de la fonction publique territoriale et les missions du CDG31 ;
- Dans le cadre du *master AES parcours emploi public* de l'Université Toulouse 1, organiser des séminaires de préparation à la recherche d'emploi dans la fonction publique territoriale et à l'entretien de recrutement ;
- Accompagner les étudiants dans leur recherche de terrain de stage, le cas échéant ;
- Assurer à toute donnée ou information personnelle portée à sa connaissance dans le cadre de la réalisation de ses obligations contractuelles, la confidentialité requise et l'absence de toute exploitation ou traitement.

Page 4 sur 6



- Développer un accompagnement collectif et individuel.

### Article 3 : Objectifs et contenu du partenariat

| Axe  | Accompagnement  |
|--|---|
| <b>Axe 1</b><br>~<br><b>Accompagnement au cours de la formation universitaire pour la découverte de la FPT</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interface pour la recherche de stage individuel (via la CVthèque) ou de terrains d'apprentissage.</li> <li>2. Intervention sur des sessions de formation/enseignement dans le domaine des ressources humaines</li> <li>3. Mise en relation possible avec des professionnels et praticiens pour affiner le projet professionnel des étudiants.</li> </ol>  |
| <b>Axe 2</b><br>~<br><b>Accompagnement vers l'emploi territorial</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participation possible à des forums ou évènements organisés par le master AES parcours emploi public<br/><i>Ex : animation de tables rondes, tenue d'un stand, animation d'ateliers, ...</i></li> <li>2. Organisation de Webinaire master 2, master 1 : présentation des métiers territoriaux et de l'accès à l'emploi</li> <li>3. Accompagnement du jeune diplômé dans l'emploi. Rendez-vous avec un consultant pour un suivi personnalisé avec analyse des compétences dominantes et du projet professionnel du candidat. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscription au Guichet Unique des Candidats à l'Emploi</li> <li>• Inscription au Service missions temporaires pour un tremplin dans l'insertion à l'emploi durable, le cas échéant.</li> </ul> </li> </ol> |

### Article 4 : Conditions financières

Le partenariat donne lieu à une contrepartie financière au profit du CDG 31 pour le compte duquel ses agents ont assuré un enseignement en master AES conformément à l'article 2 de ladite convention. Cette contrepartie financière est liquidée sur la base du taux des heures complémentaires tel que fixé par le ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Elle inclut forfaitairement tous les frais afférents de préparation et de frais de déplacements. Elle ne comporte pas la production de documents pour les étudiants qui peut être réalisée par l'UT1 Capitole si nécessaire. Le règlement de cette somme sera opéré par l'UT1 Capitole par le biais du portail CHORUS PRO.

### Article 5 : Suivi de l'application de la convention

Un suivi de l'application de la présente convention sera mis en place par les signataires et un bilan annuel sera réalisé.

### Article 6 : Durée et résiliation

La présente convention est conclue pour la durée de l'année universitaire 2024/2025.

Page 5 sur 6



Elle pourra être renouvelée par tacite reconduction dans les mêmes termes pour l'année universitaire 2025/2026, puis pour l'année universitaire 2026/2027 en l'absence de résiliation par l'une ou l'autre des parties.

Elle peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d'un préavis d'un mois caractérisé à partir de la date figurant sur le cachet de la poste, sans qu'aucune des parties ne puisse se prévaloir d'un préjudice quelconque.

### Article 7 : Protection des données personnelles

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties sont tenues au respect de la réglementation en vigueur applicable aux traitements de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que le règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Les parties s'engagent à traiter les données personnelles en leur possession conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues, ainsi qu'à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données peut être contacté par mail à : [dpo@cdg31.fr](mailto:dpo@cdg31.fr)

### Article 8 : Différends et règlement des litiges

Tout différend entre les parties dans l'exécution des présentes devra faire l'objet d'une recherche de règlement amiable préalablement à toute action contentieuse.

En l'absence de solution amiable, le Tribunal compétent est le Tribunal Administratif de Toulouse : 68 rue Raymond IV- BP 70007- 31068 TOULOUSE CEDEX, <http://telerecours.fr>

A Toulouse, le / /

Pour l'Université  
Le Président

Pour le CDG31  
La Présidente



Hugues KENFAK

Sabine GEIL-GOMEZ

Page 6 sur 6

## **I. Convention d'étude avec l'université Toulouse Jean Jaurès master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » et 4 étudiants du master**

---

La Présidente rappelle à l'assemblée que le CDG31 mène une réflexion stratégique sur la question de sa présence territoriale.

Elle précise que cette réflexion s'inscrit dans la continuité du projet d'établissement du CDG31 par l'intermédiaire duquel l'établissement a réinterrogé son positionnement stratégique auprès de l'ensemble de ses parties prenantes : ses propres agents, employeurs publics, associations d'élus, partenaires institutionnels de l'emploi, de la formation, monde universitaire.

La Présidente indique que la réflexion sur la stratégie de présence territoriale du CDG31 doit lui permettre de relever les défis majeurs touchant à l'emploi public territorial de demain.

Elle rappelle qu'en outre, le CDG31 s'engage à développer une politique partenariale avec des établissements dispensant des formations diplômantes post-baccalauréat pour notamment répondre à deux axes majeurs :

1. Promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale
2. Rechercher des candidats pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics.

La Présidente rappelle que l'Université Toulouse II (UT2) Jean Jaurès est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel habilité à délivrer le diplôme de master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants », relevant du département de sciences économiques et gestion.

Le parcours MP2I prépare les étudiants à des métiers centrés sur la gestion de projets industriels, le marketing de l'innovation technologique et le consulting/évaluation de projets. Cette formation en 2 ans (M1 et M2) permet aux étudiants d'occuper des postes de cadres dans l'industrie (aéronautique, automobile, BTP, agroalimentaire, services...), de consultants ou d'experts dans l'appui à l'innovation.

La Présidente propose que le CDG31, l'UT2 et 4 étudiants du master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » puissent mettre en place une convention d'étude dans le cadre d'un projet tutoré mené par les 4 étudiants sur le sujet « *La stratégie de présence territoriale du CDG31* » s'inscrivant dans les enjeux précédemment exposés.

La présidente précise que l'objet du projet tutoré est de proposer une stratégie globale de présence territoriale pour le CDG1, véritable priorité stratégique pour l'établissement qui doit lui permettre de relever les défis majeurs touchant à l'emploi public territorial de demain, sur son territoire.

Elle indique que le projet tutoré est réalisé sous principe de confidentialité. Les résultats, documents et livrables de l'étude appartiendront au CDG31. Les étudiants devront demander l'autorisation au CDG31 pour pouvoir communiquer sur le projet et ses résultats.

La convention en annexe ne comporte aucune disposition financière. Elle est établie pour une durée d'un an, soit l'année universitaire 2024-2025.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- approuver la convention de partenariat avec l'université Toulouse Jean Jaurès master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » et 4 étudiants du master précité, comme annexée à la présente délibération ;
- donner mandat à la Présidente pour la signature de ladite convention.

**CONVENTION D'ETUDE**

Projet tuteuré master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » 2024-2025

Vu les articles L.123-5, L.711-1, L.712-2 et L.712-3 du code de l'éducation ;  
Vu les statuts de l'Université Toulouse Jean Jaurès.

**ENTRE**

L'UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES  
UFR SES – Département Sciences Economiques et Gestion  
5, allée Antonio Machado  
31058 TOULOUSE Cedex 1

Représentée par sa Présidente en exercice, Madame Emmanuelle GARNIER

**ET**

Le **CDG31 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne)**  
590 Rue Buissonnière  
31676 Labège

Représentée par sa Présidente en exercice, Madame Sabine GEIL-GOMEZ

**ET**

Madame Carole AKOUMOU BELINGA, Monsieur Pierre POIDEVIN et Monsieur Juan Camilo OSPINA HERNANDEZ, Madame Fricelda AKOOL, ci-après désigné(e)s par "étudiante(s)"

Il est convenu ce qui suit :

1/4

**PREAMBULE**

La présente convention est conclue dans le cadre du projet réalisé par les étudiant(e)s au sein du Master 2 « Management de Projets Industriels » et mené par les étudiants suivants : Madame Carole AKOUMOU BELINGA, Monsieur Pierre POIDEVIN, Monsieur Juan Camilo OSPINA HERNANDEZ et Madame Fricelda AKOOL. Le projet, consiste en une mission d'analyse du besoin de proximité exprimé, et de pouvoir proposer une stratégie globale de présence territoriale pour le CDG31, priorité stratégique pour l'établissement.

**ARTICLE 1**

La présente convention a pour objet la réalisation par les étudiants citées en référence du Master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » de l'Université de Toulouse Jean Jaurès, d'une étude du besoin de proximité exprimé, afin de pouvoir proposer une stratégie globale de présence territoriale pour le CDG31, priorité stratégique pour l'établissement.

Le présent document a également pour objet de définir les termes et conditions dans lesquelles les étudiant(e)s citées en référence dans le préambule s'engagent à garder strictement secrètes toutes les informations confidentielles communiquées par le CDG31.

Le document a aussi pour objet de définir la propriété des éléments développés par les étudiant(e)s.

**ARTICLE 2**

Les informations couvertes par le présent accord sont définies comme suit :

- toutes informations, données, études, photographies, rapports, échantillons de produits émanant de l'organisme d'accueil,
- toutes informations identifiées par écrit comme confidentielles au moment de leur divulgation ou qui, si elles sont communiquées verbalement, sont qualifiées de confidentielles entre les parties,
- toutes informations développées lors du projet conduit.

**ARTICLE 3**

Les étudiants cités en référence s'engagent à :

- garder et faire garder le secret sur les informations confidentielles qui lui seront communiquées par l'organisme d'accueil,
- ne transférer en aucun cas les documents qu'elles détiennent ou les mettre à disposition de tiers, sans l'accord de l'organisme d'accueil,
- ne pas faire de communication publique ou privée, écrite ou orale, mentionnant tout ou partie des dites informations,
- n'utiliser ces informations qu'aux fins exclusives de l'objectif poursuivi dans le cadre du projet,
- prendre toutes les précautions utiles pour la protection de ces informations.

**ARTICLE 4**

Les obligations de confidentialité, objet du présent accord, ne s'appliqueront pas aux informations qui :

- correspondent à des informations que les étudiantes citées en référence possèderaient antérieurement au présent accord,
- figurent déjà dans le domaine public à la date de leur communication,
- sont reçues d'un tiers ayant le droit d'en disposer, preuve pouvant en être apportée,

2/4

- doivent être transmises à la demande d'une juridiction légalement compétente enjoignant les étudiantes à divulguer les informations confidentielles.

#### ARTICLE 5

Le présent accord est valable pendant toute la durée du projet ainsi que pendant les dix ans suivant sa fin. Il prend effet à compter du 08/09/2024 jusqu'au 30/09/2025 (date de fin d'année universitaire). De plus, toutes les informations communiquées depuis le 04/09/2024 dans le cadre du projet sont également soumises à la confidentialité.

#### ARTICLE 6

Toute modification aux dispositions de la présente convention fera l'objet d'un avenant. La convention peut être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre des parties, en cas de non-respect par l'une des autres parties des engagements pris au titre de la convention. Cette résiliation ne deviendra effective qu'un mois après l'envoi par la partie plaignante d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant les motifs de la plainte à moins que, dans ce délai, la partie défaillante n'ait satisfait à ses obligations. En cas de résiliation du contrat les clauses de confidentialité et de propriété perdureront néanmoins.

#### ARTICLE 7

Les résultats, documents et livrables de l'étude appartiendront au CDG31. Les stagiaires devront demander l'autorisation du CDG31 pour pouvoir communiquer sur le projet et ses résultats.

#### ARTICLE 8

Il n'est pas prévu de rémunération pour la réalisation de projet.

#### ARTICLE 9

La présente convention est soumise aux lois et règlement français. En cas de difficulté sur l'interprétation ou l'exécution de la convention, les parties s'efforceront de résoudre leur différend à l'amiable. En cas de désaccord persistant, le tribunal administratif de Toulouse sera saisi.

#### ARTICLE 10

La présente convention intègre la participation de personnels de l'Université de Toulouse Jean Jaurès. De fait, la rémunération et les cotisations salariales afférentes au temps de travail des personnels concernés sont entièrement supportés par leur employeur et intégré aux charges horaires. L'employeur assure leur couverture en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles sans préjudice d'éventuels recours contre les tiers responsables. L'organisme d'accueil et les étudiants déclarent être garantis au titre de la Responsabilité civile.

Fait en 2 exemplaires,  
A Toulouse, le 04/09/2024

Signatures, précédés de la mention manuscrite « lu et approuvé »

La Présidente insiste sur la nécessité de mobiliser les équipes au sein des collectivités territoriales pour l'accueil de stagiaires. Cet accueil constitue un mode de développement de l'employabilité des étudiants, permettant de répondre à des besoins de collectivités. Elle constitue en outre un enrichissement pour les services.

M. Durand souscrit complètement à cet avis.

## **J. Convention de partenariat avec la mairie de Labège**

---

La Présidente rappelle que le CDG31, en application de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique (CGFP) et en vertu de la délibération n°2023-29B du Conseil d'Administration du 12 Juillet 2023, exerce des missions de conseil en matière d'organisation et de ressources humaines pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

La Présidente indique que la commune de Labège a sollicité le CDG31 pour développer un partenariat sur l'innovation RH, afin de l'accompagner dans la structuration de son organisation à court et moyen terme.

La Présidente indique également que l'intérêt de ce partenariat pour le CDG31 est de lui permettre d'expérimenter in situ certaines innovations, de conforter son expertise métiers et de disposer d'une collectivité "ambassadrice" pouvant témoigner des savoirs faire du CDG31 auprès d'autres collectivités.

Elle propose que le CDG31 et la commune de Labège puissent formaliser un partenariat autour de 4 axes :

- Axe n°1 : valorisation de la Data RH dans la construction d'indicateurs de pilotage et d'évaluation.
- Axe n°2 : accompagnement des encadrants pour déployer le projet d'administration 2020-2026 dans des projets de service.
- Axe n°3 : échange de pratiques RH innovantes.
- Axe n°4 : appui à l'évolution de l'organisation des services municipaux en matière notamment de GPEEC (CODIR) et structuration au regard du développement démographique projeté.

Un programme de travail prévisionnel 2024-2026 associé à ces 4 axes est détaillé en annexe de la convention de partenariat. Il distingue les actions relevant d'échanges de pratiques et celles relevant de prestations et faisant donc l'objet d'une facturation par le CDG31.

La convention en annexe ne comporte aucune disposition financière en l'état mais prévoit une facturation des prestations mises en œuvre par le CDG31. Ces prestations feront l'objet d'un nouveau conventionnement entre le service du CDG31 mobilisé et la commune de Labège. La convention est établie du 15 octobre 2024 jusqu'au 31 décembre 2026.

La Présidente propose à l'assemblée la signature d'une convention correspondante comme annexée à la présente délibération.

**Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :**

- approuver la convention de partenariat avec la mairie de Labège, comme annexée à la présente délibération ;
- donner mandat à la Présidente pour la signature de ladite convention.



**Convention de partenariat sur l'innovation RH  
période 2024-2026**

N° de convention : CO-2024-254-XX

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

**Mairie de Labège**

Page 1 sur 11 - MAJ septembre 2024

**SOMMAIRE**

|   |          |
|---|----------|
| <b>I. Les parties à la convention .....</b>           | <b>3</b> |
| <b>II. Préambule .....</b>                            | <b>3</b> |
| <b>III. Objet de la convention.....</b>               | <b>4</b> |
| Article 1 : Périmètre .....                           | 4        |
| Article 2 : Axes de travail.....                      | 4        |
| Article 3 : Modalités d'intervention .....            | 4        |
| <b>IV. Conditions financières .....</b>               | <b>5</b> |
| Article 4 : Conditions applicables .....              | 5        |
| Article 5 : Recouvrement.....                         | 6        |
| <b>V. Conditions administratives .....</b>            | <b>6</b> |
| Article 6 : Durée de la convention.....               | 6        |
| Article 7 : Résiliation.....                          | 7        |
| Article 8 : Responsabilité - Assurances.....          | 7        |
| Article 9 : Protection des données personnelles ..... | 7        |
| Articles 10 : Litiges.....                            | 8        |
| <b>Annexes.....</b>                                   | <b>9</b> |

Page 2 sur 11

## I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE Cedex – N° SIRET : 28310002200021.

Représenté par sa Présidente, en application de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique (CGFP) permettant aux centres de gestion d'assurer tout conseil en matière d'organisation et de ressources humaines pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de la délibération n°2023-29B du Conseil d'Administration du 12 Juillet 2023.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, l'employeur territorial suivant :

Dénomination : Mairie de Labège

Adresse postale : rue de la croix rose, 31670 Labège

N° SIRET : 21310254400011

Statut vis-à-vis du CDG31 : *Cocher la case correspondante*

Affilié  Adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP

Non affilié et non adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP

Déclarant à ce jour un effectif de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de : 75 agents

Représenté par : le Maire, Monsieur Laurent Chérubin

En vertu des pouvoirs conférés par : le conseil municipal dans sa délibération n°xxx du xx 2024

Ci-après dénommée « l'employeur »,

## II. Préambule

La commune de Labège a sollicité le CDG31 en août 2023 pour développer un partenariat global autour de l'innovation RH, afin de l'accompagner dans la structuration de son organisation à court et moyen terme.

La commune de Labège se propose d'être pour le CDG31 une « collectivité laboratoire » pour engager des actions de recherche et développement innovantes en lien avec le management, l'organisation des services et la gestion des agents. Le CDG31 aura ainsi l'opportunité d'étudier, tester ou faire évoluer son expertise et ses futures prestations *in situ*. Et la commune y gagnera l'apport d'une expertise nouvelle et l'impulsion d'une dynamique d'amélioration continue facilitant l'entretien de sa proactivité et de son agilité.

Trois chantiers prioritaires ont été mis en évidence à cette occasion :

- Le design de la fonction accueil.
- L'accompagnement des encadrants dans le déploiement du projet d'administration 2020-2026 dans des projets de service.
- L'appui à l'évolution de l'organisation municipale en matière notamment de GPEEC, et sa structuration au regard du développement démographique projeté.

Lors d'une rencontre tenue en janvier 2024, la commune a suggéré de nouvelles pistes de travail autour de l'échange de pratiques, et notamment la valorisation de la Data RH pour la construction d'indicateurs de pilotage et d'évaluation.

Le CDG31 a dans le même temps confirmé son adhésion à la démarche, qui est une occasion unique d'expérimenter *in situ* certaines innovations, conforter son expertise métiers et disposer d'un ambassadeur pouvant témoigner des savoirs faire du CDG31 auprès d'autres collectivités.

La présente convention-cadre a trait aux modalités pratiques de l'organisation de ce partenariat.

## III. Objet de la convention

### Article 1 : Périmètre

La convention vise l'exercice de relations partenariales sur le territoire de la commune de Labège, exclusivement pour les services municipaux de la commune et dans la limite des champs de compétence qui sont ceux du CDG31.

### Article 2 : Axes de travail

L'employeur et le CDG31 conviennent d'orienter les relations partenariales prévues dans le cadre de cette convention selon les 4 axes de travail suivants :

- Axe n°1 : valorisation de la Data RH dans la construction d'indicateurs de pilotage et d'évaluation.
- Axe n°2 : accompagnement des encadrants pour déployer le projet d'administration 2020-2026 dans des projets de service.
- Axe n°3 : échange de pratiques innovantes RH.
- Axe n°4 : appui à l'évolution de l'organisation des services municipaux en matière notamment de GPEEC (CODIR) et structuration au regard du développement démographique projeté.

Le programme de travail prévisionnel 2024-2026 associé à ces 4 axes, est annexé à la présente convention. Il pourra être mis à jour tout au long de la présente convention.

### Article 3 : Modalités d'intervention

Les accompagnements du CDG31, lorsqu'ils ne relèvent pas de ses missions obligatoires, font systématiquement l'objet d'un conventionnement spécifique avant toute intervention.

Ce conventionnement définit le cadre d'intervention et la méthodologie du CDG31, pour toute mission d'accompagnement, à savoir l'obtention d'indicateurs et/ou d'informations qui sont analysés par rapport aux dispositifs réglementaires et statutaires actuels. Cette analyse est portée à la connaissance de l'autorité territoriale concernée qui est seule compétente pour décider des mesures à prendre.

L'employeur s'engage à fournir au CDG31 toute information que ce dernier jugera utile pour l'accomplissement de sa mission. Un référent interne sera désigné par l'employeur afin de centraliser les échanges avec le CDG31.

Le CDG31 s'engage à assurer la stricte confidentialité de toutes les informations qui lui seront transmises.

Les produits de la mission seront livrés à l'autorité territoriale de l'employeur ou toute personne désignée par elle, sans autre usage possible par le CDG31.

Les outils et la méthodologie utilisés par le CDG31 pour remplir sa mission ne sont pas cédés à l'employeur à quelque titre que ce soit. Seuls les produits et résultats attendus font l'objet d'une remise à l'employeur en exécution de la présente convention.

Le suivi de la convention donnera lieu à un bilan annuel des actions réalisées et éventuellement la mise à jour du programme de travail.

Le CDG31 et l'employeur pourront communiquer sur les résultats de ce partenariat.

#### **IV. Conditions financières**

Les relations partenariales ont vocation à permettre un échange de pratiques et services sans compensation financière. Il est toutefois convenu entre les parties que les prestations proposées par le CDG31, et auxquelles la collectivité pourrait éventuellement faire appel dans le cadre de la présente convention, seront facturées conformément aux conditions habituellement prévues par l'établissement.

Le programme de travail prévisionnel détaillera pour chacune des actions prévues, les conditions financières de réalisation de l'action. Il distinguera notamment les actions relevant d'échange de pratiques et celles relevant de prestations.

Pour ces actions qui donneront lieu à une tarification, les conditions financières sont précisées dans les articles 4 et 5 de la présente convention.

##### **Article 4 : Conditions applicables**

La réalisation d'une prestation fait l'objet d'une perception par le CDG31 d'une contrepartie financière fixée comme suit en application de la délibération du conseil d'administration n°A **PRECISER** en date du 2 octobre 2024

##### **Rappel des conditions de tarification**

##### **Affiliés et adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP :**

Pour toute mission définie en concertation avec l'employeur en fonction de son besoin en conseil et accompagnement des RH et de l'Emploi : 620€ /jour

Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) :

- conseil en organisation de premier niveau (modèles de fiches de postes et d'organigrammes, etc.) ;
- intervention sur une demi-journée forfaitaire : 305€

##### **Non affiliés :**

Pour toute mission définie en concertation avec l'employeur en fonction de son besoin en conseil et accompagnement des RH et de l'Emploi : 950€/jour

##### **Révision des tarifs**

Ces conditions financières sont révisables par délibération du conseil d'administration du CDG31. Les nouveaux tarifs applicables sont notifiés par le CDG31 au moins trois mois avant la date de leur entrée en vigueur. L'employeur peut alors résilier les conventions par voie de notification intervenant préalablement à la date d'entrée en vigueur des nouveaux tarifs. A défaut de résiliation, les nouveaux tarifs sont applicables, sans que la signature d'un avenant soit nécessaire.

##### **Article 5 : Recouvrement**

Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro, selon un rythme défini par le CDG31 au regard de ses contraintes internes de gestion.

Le CDG31 veillera à facturer à l'avancement de la mission selon les étapes intégrées à l'étude de faisabilité préalable annexée à la présente convention.

L'employeur doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paierie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

#### **V. Conditions administratives**

##### **Article 6 : Durée de la convention**

La présente convention prend effet au 15 octobre 2024. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2026.

Il appartient à l'employeur de solliciter le CDG31 pour l'obtention d'une étude de faisabilité sur une mission donnée réalisée dans le cadre du déploiement des axes de travail prévues.

Les missions s'exécuteront sur la période et selon le planning indiqué dans le cadre de la convention spéciale qui en découlera.

Les demandes de prestations habituellement réalisées par le CDG31 et qui exigeront une facturation feront l'objet d'une convention spécifique, différente de la présente convention et suivant les modalités habituelles de l'établissement.

#### Article 7 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie déficiente par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

#### Article 8 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur. La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur feraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

#### Article 9 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues.
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : [dpo@cdg31.fr](mailto:dpo@cdg31.fr)

L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

#### Articles 10 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://telerecours.fr>.

Lu et approuvé

Pour le CDG31

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ

Lu et approuvé

Pour la Mairie de Labège

Le Maire,

Laurent CHERUBIN

Signature

Tampon

**Annexes**

---



**Annexe n°1 : Programme de travail**

| Axes   | Actions   | Résultats (R) attendus  | Moyens dédiés   | Calendrier de réalisation              | Type d'action (partage de pratiques ou prestation) |
|--|---|---|---|--|--|
| Axe 1 : valorisation de la Data RH dans la construction d'indicateurs de pilotage et d'évaluation                    | Développer une démarche qualité avec la formalisation d'indicateurs communs de pilotage pour le CODIR | R1 : facilitation pour construire de la méthode<br>R2 : appui pour la formalisation des indicateurs                                   | Consultants du service conseil en organisation du CDG31 + méthode | Fin du 2 <sup>nd</sup> semestre 2024   | Prestation   |
| Axe 2 : accompagnement des encadrants pour déployer le projet d'administration 2020-2026 dans des projets de service | Traduire le projet d'administration en projets de service   | R1 : groupes de travail encadrants pour décliner le projet d'administration en projets de service                                     | Consultants du service conseil en organisation du CDG31 + méthode | Début du 1 <sup>er</sup> semestre 2025 | Prestation   |
|  | Organiser des CODIR communs   | Organisation de 1 ou 2 CODIR thématiques annuels communs avec invitation possible d'un grand témoin pour réflexion sur sujets communs | -   | Dates à fixer sur 2024-2025            | Partage de pratiques                               |
| Axe 3 : échange de pratiques innovantes RH   | Intégrer LABEGE au groupe de travail Intérim Territorial sur certains modules                         | <i>A préciser</i>   | 2025 (suite à finalisation axes 1 et 2)                           | xxx                                    | Partage de pratiques                               |
|  | Faire de LABEGE une collectivité pilote pour RHIZOME  | <i>A préciser</i>   | 2025 (suite à finalisation axes 1 et 2)                           | xxx                                    | Partage de pratiques                               |
|  | Structurer une offre de formation flash conjointe sur certains métiers                                | <i>A préciser</i>   | 2025 (suite à finalisation axes 1 et 2)                           | xxx                                    | Partage de pratiques                               |

Page 10 sur 11 - MAJ septembre 2024

| Axes  | Actions   | Résultats (R) attendus   | Moyens dédiés   | Calendrier de réalisation                            | Type d'action (partage de pratiques ou prestation) |
|---|---|--|---|--|--|
|   | Pratiquer de l'échange de vivier RH   | R1 : Identification des besoins communs de recrutement entre la ville de Labège et le service Interim<br>R2 : Partage de profils           | Service Interim CDG31 / service RH Labège                   | A identifier par échange entre les services          | Partage de pratiques                               |
|   | Identifier des hommes et femmes métiers de Labège qui pourraient être sollicités pour les forums / cours / formation flash du CDG31 | Participation d'hommes et femmes métiers de Labège à des cours dispensés par des agents du CDG31 aux étudiants des universités partenaires | Hommes et femmes métiers de Labège                          | A partir de novembre 2024                            | Partage de pratiques                               |
|   | « Vis ma vie » (possibilité de capitaliser sur l'expérience 2023 de Labège)   | Découverte métiers avec une dimension opérationnelle et « terrain »  | Temps libéré pour les agents en immersion dans un service   | 2025 (à préciser)                                    | Partage de pratiques                               |
|   | Associer des agents du CDG31 aux jurys de recrutement de Labège et tester les nouvelles pratiques de recrutement                    | Echange de pratiques innovantes de recrutement   | Service Interim CDG31 / service RH Labège                   | A préciser en fonction des dates des prochains jurys | Partage de pratiques                               |
| Axe 4 : appui à l'évolution de l'organisation des services municipaux en matière notamment de GPEEC (CODIR) et structuration au regard du développement démographique projeté | Construire des parcours d'accompagnement collectif et parcours individuel   | R1 : parcours d'accompagnement individuels<br>R2 : parcours d'accompagnement collectifs<br>R3 : coaching                                   | Service évolution professionnelle CDG31 / service RH Labège | 2025, à la suite des chantiers de prospective RH     | A déterminer                                       |

## **K. Mission enquête administrative : approbation de la convention / habilitation de la Présidente**

---

La Présidente rappelle que, lors de la séance du Conseil d'administration du 4 juillet 2024, vous avez décidé de déployer une nouvelle mission facultative à destination des collectivités territoriales et établissements publics affiliés au CDG31, adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du CGFP ou non affiliés auprès du CDG31, à compter du mois de septembre 2024.

Cette nouvelle mission est consacrée à la réalisation d'enquêtes administratives soit dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, soit dans le cadre des dispositifs d'alertes éthiques ou de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les tarifs de la mission ont été fixés comme suit :

- 700€ par jour pour les collectivités affiliées
- 850€ par jour pour les adhérents à l'ensemble de missions L.452-39 ou les non affiliés.

Afin de bénéficier de cette prestation, la collectivité ou l'établissement public devra être signataire de la convention.

L'adhésion à cette convention permettra à l'employeur territorial de valider le cadre de la mission et les conditions d'intervention du CDG31, les engagements de chaque partie et le montant de la tarification.

La Présidente propose d'approuver les termes de la convention de prestation pour la mission enquête administrative, proposée par le CDG31 aux collectivités et établissements publics demandeurs, et d'être habilitée à sa signature.

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

- d'approuver le modèle de convention de prestation pour la mission enquête administrative, annexée à la présente délibération ;
- d'habiliter la Présidente du CDG31 à la signature de ladite convention.



**Convention de prestation pour la mission enquête administrative**

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

**SOMMAIRE**

|  |   |
|--|---|
| I. Les parties à la convention .....                   | 3 |
| II. Préambule .....                                    | 3 |
| III. Objet de la convention .....                      | 3 |
| Article 1 : Périmètre .....                            | 3 |
| Article 2 : Missions .....                             | 4 |
| Article 3 : Modalités d'intervention .....             | 4 |
| Article 4 : Les engagements .....                      | 6 |
| IV. Conditions financières .....                       | 7 |
| Article 5 : Conditions applicables .....               | 7 |
| Article 6 : Recouvrement .....                         | 7 |
| V. Conditions administratives .....                    | 8 |
| Article 7 : Durée de la convention .....               | 8 |
| Article 8 : Résiliation .....                          | 8 |
| Article 9 : Responsabilité - Assurances .....          | 8 |
| Article 10 : Protection des données personnelles ..... | 8 |
| Articles 11 : Litiges .....                            | 9 |

### I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE Cedex – N° SIRET : 28310002200021  
Représenté par sa Présidente, agissant en vertu des délibérations du conseil d'administration n°2024-24 du 4 juillet 2024 et 2024-xx du 2 octobre 2024.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, L'employeur territorial suivant :  
Dénomination :

Adresse postale :

N° SIRET :

Statut vis-à-vis du CDG31 : *Cocher la case correspondante*

- Affilié       Adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP  
 Non affilié et non adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP

Déclarant à ce jour un effectif de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de :                      agents

Représenté par :

En vertu des pouvoirs conférés par :

Ci-après dénommée « l'employeur »,

### II. Préambule

La présente prestation a trait à la réalisation de l'enquête administrative. Elle est réalisée au profit de l'employeur au titre d'une mission complémentaire à caractère facultatif déployée par le CDG31.

Les accompagnements du CDG31, lorsqu'ils ne relèvent pas de ses missions obligatoires, font systématiquement l'objet d'un conventionnement spécifique avant toute intervention. Ce conventionnement définit le cadre d'intervention et la méthodologie du CDG31.

### III. Objet de la convention

#### **Article 1 : Périmètre**

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice de chaque collectivité ou établissement signataire de la convention.

#### **Article 2 : Missions**

Le CDG31 assure à la demande de l'employeur et au titre de la présente convention la réalisation d'une enquête administrative qui permet à l'autorité territoriale de vérifier objectivement la réalité des faits et des circonstances portées à sa connaissance, afin d'engager les suites qui lui semblent appropriées.

#### **Article 3 : Modalités d'intervention**

##### • **Les enquêteurs**

L'enquête administrative est menée par des agents du CDG31 présentant tous les gages d'impartialité et d'objectivité nécessaires.

Ils sont désignés par la présidente du CDG31 pour leurs qualités professionnelles nécessaires au déroulé de l'enquête (conseiller juridique, préventeur, etc.).

##### • **Réunion de cadrage, conventionnement et élaboration d'un calendrier (cf. annexe sur l'étude faisabilité)**

Avant le lancement des auditions des différents protagonistes, un entretien de présentation de la méthode et de cadrage est organisé entre l'employeur et les personnes qui vont conduire l'enquête.

Le CDG31 réalise une étude de faisabilité et se laisse l'opportunité d'apprécier le bien-fondé de la réalisation de la mission et sa temporalité.

L'étude de faisabilité est soumise à l'approbation de l'employeur : elle détermine la mission, les étapes, la période de réalisation, les conditions matérielles d'entretien (lieu) et le planning. Elle fixe la durée prévisionnelle et les sommes dues en rapport.

Un calendrier d'investigations à mener et une liste des personnes à entendre sont mis en place en collaboration avec l'employeur.

Ces deux éléments peuvent faire l'objet d'ajustements en fonction des informations qui apparaissent durant les auditions (par exemple, entendre des acteurs non prévus à la liste initiale, renoncer à des auditions si certaines sont impossibles en raison de congés, etc.).

Des grilles d'entretien adaptées sont définies en lien avec l'employeur et selon le contexte et la gravité de la situation, dont la finalité est d'établir objectivement la matérialité des faits. Un référent interne à la collectivité sera désigné par l'employeur afin de centraliser les échanges avec le CDG31.

##### • **Les auditions**

Les personnes auditionnées sont convoquées par écrit par l'autorité territoriale ou son représentant en rappelant dans la convocation les éléments motivant l'enquête administrative.

Les auditions se déroulent sous forme d'entretiens individuels et sont conduites avec objectivité. L'audition des personnes concernées donne lieu à un compte rendu. Celui-ci est validé par chaque agent, qui sera transmis par mail ou remis en main propre contre décharge, en demandant un retour signé.

Le compte rendu est également signé par les agents du CDG31 ayant conduit les enquêtes. Afin d'éviter de bloquer la procédure par des délais trop longs, un délai de rigueur est fixé pour retourner le compte rendu signé.

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

- **Investigations complémentaires**

L'enquête administrative peut nécessiter des investigations supplémentaires au-delà de l'audition des agents, avec l'accord de l'autorité territoriale, dont notamment :

- la recherche de documents et d'informations administratives,
- l'accès aux éléments contenus dans les systèmes d'informations ou détenus par d'autres services, ou archivés,
- la visite des locaux,
- la consultation des dossiers individuels des agents, à l'exclusion du dossier médical : les enquêteurs, agissant au nom et pour le compte de l'autorité territoriale, sont autorisés, avec son accord, à prendre connaissance du dossier administratif des agents concernés par l'enquête administrative, dans le plus strict respect des règles de confidentialité et de secret professionnel.

- **La restitution de l'enquête administrative**

Le rapport d'enquête est constitué d'un rapport synthétique permettant à l'autorité territoriale de prendre une décision sur la base d'un rappel des faits, d'une analyse de ses causes et de ses conséquences, d'une qualification des manquements professionnels ou déontologiques qui ont pu être relevés et de leurs auteurs et de propositions indiquant quelles suites pourraient être données à cette enquête.

En annexes sont joints l'ensemble des comptes rendus d'audition, des éléments documentaires permettant d'attester des faits.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre les préconisations ou les propositions du rapport d'enquête. Elle demeure libre de les suivre ou de ne pas y donner suite. Le CDG31 ne se substitue à aucun moment à l'autorité territoriale et ne saurait prendre les décisions qui relèvent de la seule responsabilité de l'employeur.

Pour rappel, les produits de la mission seront livrés à l'autorité territoriale de l'employeur ou toute personne désignée par elle, sans autre usage possible par le CDG31.

Les outils et la méthodologie utilisés par le CDG31 pour remplir sa mission ne sont pas cédés à l'employeur à quelque titre que ce soit. Seuls les produits et résultats attendus font l'objet d'une remise à l'employeur en exécution de la présente convention.

#### **Article 4 : Les engagements**

L'employeur sollicitant la mission d'enquête administrative s'engage à :

- Respecter et faire respecter les termes de la convention ;
- Mettre à disposition tous documents ou informations nécessaires dans le cadre de la mission d'enquête, sans aucune retenue ou volonté d'influencer le résultat de l'enquête administrative ;
- Porter la démarche notamment en termes de disponibilité.

Le CDG31 s'engage à respecter les principes suivants :

- **Impartialité et objectivité :**
  - Réaliser l'enquête sans aucune influence de la part des agents ou de l'autorité territoriale. La mission d'enquête sera vigilante à toute forme d'instrumentalisation de son intervention ;
  - Respecter les principes de neutralité, dignité et probité durant la réalisation de l'enquête et l'établissement de son rapport. La procédure ne sera en aucun cas influencée par une croyance, idéologie ou philosophie ;
  - Se conformer strictement au cadre d'intervention de l'enquête administrative ;
  - Communiquer de manière neutre la méthodologie de l'enquête auprès des agents intéressés ;
  - Mener l'enquête à charge et à décharge.
- **Intégrité et confidentialité :**
  - La mission d'enquête garantit la confidentialité des échanges et informations recueillies ;
  - La mission d'enquête est soumise au respect des principes de secret professionnel et discrétion professionnelle.

Il est nécessaire de rappeler que la mission d'enquête est soumise à l'article 40 du Code de procédure pénale qui dispose que « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. ».

Dès lors, dans un tel cas, la mission d'enquête se devra d'informer sans délai l'autorité territoriale de la situation, ainsi que le procureur de la République.

L'enquête administrative ne se substitue en aucun cas à une enquête judiciaire pouvant être déclenchée en cas d'infraction de droit commun.

#### IV. Conditions financières

##### Article 5 : Conditions applicables

La réalisation de la prestation fait l'objet d'une perception par le CDG31 d'une contrepartie financière fixée comme suit en application de la délibération du Conseil d'Administration n°2024-24 du 4 juillet 2024.

Dans l'hypothèse où la demande initiale évoluerait au cours de la démarche, les parties conviendront de la possibilité de réduire ou d'augmenter la durée de la prestation. L'avenant à la convention précisera les nouvelles modalités de la mission ainsi que la conséquence tarifaire.

##### Rappel des conditions de tarifications

Le recours au dispositif de l'enquête administrative est proposée aux tarifs suivants :  
- pour les collectivités affiliées : 700 euros la journée (350 euros la demi-journée) ;  
- pour les collectivités non affiliées : 850 euros la journée (475 euros la demi-journée).

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

##### Montant de la présente prestation

| Etapes                         | Période de réalisation | Tarif    |
|--------------------------------|------------------------|----------|
| Mission enquête administrative | De XX à XX 2024        | €/jour   |
| Nombre de jours                |                        | XX jours |
| Coût journée                   |                        | XXX €    |
| Coût total                     |                        | XXX €    |

##### Article 6 : Recouvrement

Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro, selon un rythme défini par le CDG31 au regard de ses contraintes internes de gestion.

L'employeur doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paierie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

#### V. Conditions administratives

##### Article 7 : Durée de la convention

La prestation s'exécutera sur la période et selon le planning indiqué à l'étude de faisabilité annexée à la présente convention, modifié le cas échéant par voie d'avenant signé par les deux parties.

L'arrêt de l'enquête administrative à la demande expresse de l'employeur donnera lieu à la facturation des journées réalisées.

##### Article 8 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements (mentionnées notamment à l'article 4). Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie déficiente par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

En cas de défaut de l'employeur dans la transmission d'informations nécessaires à l'accomplissement de la mission, le CDG31 pourra résilier la convention. Il ne devra aucune indemnité à l'employeur. La mission sera facturée à proportion des journées réalisées.

##### Article 9 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur. La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur feraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

##### Article 10 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : [dpo@cdg31.fr](mailto:dpo@cdg31.fr)

L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

#### Articles 11 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le Tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex - <http://telerecours.fr>.

Lu et approuvé

Pour le CDG31

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ

Lu et approuvé

Pour XXX

Nom

Signature

Tampon

## **L. Informations du Conseil d'administration**

---

### **1. Distributeurs de boissons et d'aliments – Information sur l'attribution de la convention d'occupation du domaine public**

Par délibération n° 2024-06 du 6 mars 2024, le Conseil d'administration a habilité la Présidente à lancer une mise en concurrence assortie d'une publicité préalable en vue d'attribuer une convention d'occupation du domaine public portant sur la mise en place, l'approvisionnement et la maintenance de distributeurs de boissons et d'aliments pour le siège du CDG31. Cette mise en concurrence a été effectuée dans le cadre juridique posé par l'article L. 2122-1-1 du code général de la propriété des personnes publiques, distinct de celui de la commande publique.

Une publicité a été effectuée sur la Dépêche du Midi, le 20 mai 2024, ainsi que sur le profil d'acheteur du CDG31, le site achatpublic.com, aboutissant au dépôt de deux offres. L'analyse des deux offres a été présentée à une Commission ad hoc, qui a émis un avis, lors de sa séance du 4 juillet 2024.

La Présidente, sur la base de cet avis, a attribué la convention d'occupation du domaine public à l'entreprise MAXI COFFEE.

Cette convention, dont l'exécution a débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2024, a une durée de 2 ans, soit jusqu'au 31 août 2027, avec possibilité de reconduction pour une année, dans la limite de deux années maximales, soit une durée potentielle d'exécution de 4 ans, allant jusqu'au 31 août 2029.

A titre d'information, les tarifs proposés dans le cadre de cette nouvelle convention sont proches de ceux qui étaient pratiqués par l'ancien prestataire, la société DA RIVENS, la hausse du prix de certains produits alimentaires étant contrebalancée par un maintien voire une baisse du prix de certaines boissons chaudes.

Les nouvelles machines sont en place depuis le mois de septembre.

**Pour information de l'assemblée.**

### **2. Fourniture d'électricité : résultat de la consultation UGAP**

Par délibération n° 2023-24 du 31 mai 2023, le Conseil d'administration a autorisé la Présidente à engager les démarches en vue d'une adhésion de l'établissement au dispositif « ELEC 2025 » mis en place par le groupement d'achats UGAP, afin d'obtenir un contrat de fourniture d'énergie électrique, à compter du 1er janvier 2025.

L'opérateur retenu par l'UGAP à l'issue de la mise en concurrence réalisée est ENGIE. Le CDG31 a donc notifié le marché à cette entreprise.

Le contrat établi a pour objet la fourniture d'électricité pour les bâtiments du CDG31 (siège de l'établissement et bâtiment de Regent Park) pour une durée de 3 ans allant du 1er janvier 2025 au 31 janvier 2027. Le type d'énergie retenu est 100% énergie verte, en conformité avec la préconisation du Conseil d'administration et avec les objectifs de l'établissement en matière de développement durable.

A titre d'information, les tarifs proposés dans le cadre de ce nouveau contrat permettraient de réaliser une économie d'environ 30% par rapport au marché actuel venant à expiration au 31 décembre 2024, sur la base des estimations de consommation actuelles et au regard des factures payées sur une année pleine (coût pour l'année 2023 : 73.000€ TTC).

**Pour information de l'assemblée.**

### 3. Date prochain Conseil d'administration : mercredi 18 décembre 2024 à 15h00

La Présidente informe les membres de l'assemblée que le prochain Conseil d'administration est programmé le mercredi 18 décembre 2024 à 15h00.

**Pour information de l'assemblée.**

### 4. Bilan d'activité 2023 du CDG31

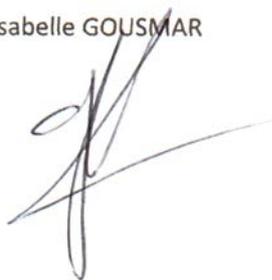
Le bilan d'activité du CDG31 est remis à tous les participants.

**Pour information de l'assemblée.**

FIN DE LA SEANCE : 16h45

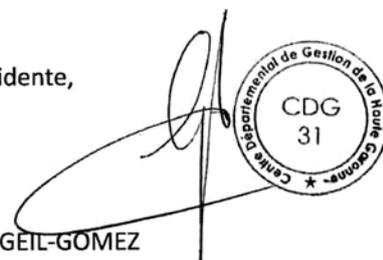
La secrétaire de séance,

Isabelle GOUSMAR



La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ





RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION du Mercredi 2 octobre 2024

| N°       | OBJET  |
|----------|--|
| 2024-32B | Réunion à distance du Conseil d'administration   |
| 2024-33  | Convention Médiation entre le CDG31 et le Tribunal administratif de Toulouse   |
| 2024-34  | Affiliation au CDG31/Taux de cotisation obligatoire exercice 2025  |
| 2024-35  | Missions complémentaires à caractère facultatif – Conditions de recours aux missions   |
| 2024-36  | Création d'emplois permanents  |
| 2024-37  | Création d'emplois non permanents : contrat de projet  |
| 2024-38  | Accueil apprentis  |
| 2024-39  | Marché d'assurances risques automobiles – Autorisation de la Présidente à remettre en concurrence le marché  |
| 2024-40  | Convention de partenariat avec Sciences Po Toulouse  |
| 2024-41  | Convention de partenariat avec l'Université Toulouse I Capitole Master mention Administration Economique et Sociale parcours-type Emploi Public        |
| 2024-42  | Convention d'étude avec l'université Toulouse Jean Jaurès master 2 « Management de Projets Industriels et Innovants » et 4 étudiants du master précité |
| 2024-43  | Convention de partenariat avec la mairie de Labège   |
| 2024-44  | Mission enquête administrative : approbation de la convention / habilitation de la Présidente  |