

PROCES VERBAL

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU JEUDI 08 Décembre 2016

Ont participé aux décisions :

COLLEGE DES COMMUNES

Administrateurs titulaires présents : MM. IZARD, CLEMENT, GRENIER, KARSENTI, Mmes HORN, AMIEL, MM. TENE, LAVAL, RASPEAU.

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : Mmes ROQUABERT, KLINGENFUS, M. CADAS.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. SAVELLI représenté par M. IZARD.

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Administrateurs titulaires présents : Néant

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : M. FONTES.

Administrateur titulaires représentés par pouvoir : M. CAPBLANQUET représenté par Mme AMIEL.

REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT

Administrateurs titulaires présents : Néant

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : Néant

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme FLOUREUSSES représentée par M. CLEMENT.

Informations complémentaires :

Administrateurs titulaires excusés : Mme MAUREL, M. PUISSEGUR, MM. SOLERA, CARON-JOURDA, PORTET, Mme DESMETTRE, MM. GUILHOT, DESCLAUX, Mme DULON, M. RAYSSEGUIER, Mme BRUNET, M. CALAS, Mmes COUTTENIER, VOLTO et M. GIBERT.

Administrateurs suppléants présents, sans participation aux débats et aux votes : M. SANCHEZ.

Le quorum est atteint par la présence de 13 administrateurs présents ou représentés par leur suppléant ainsi que par 3 pouvoirs conférés par des administrateurs empêchés :

M. CAPBLANQUET a donné un pouvoir à Mme AMIEL, M. SAVELLI a donné pouvoir à M. IZARD et Mme FLOUREUSSES a donné pouvoir à M. CLEMENT, en l'absence de leurs suppléants.

Le nombre de votant est donc de 16.

SOMMAIRE

I - Désignation du secrétaire de séance	3
II – Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 septembre 2016.....	3
III - Ordre du jour	3
A – DIRECTION GENERALE DES SERVICES /GRH	3
1- Convention avec l'Université Toulouse Capitole pour habilitation du Président	3
2- Missions temporaires / recrutements inhérents : actualisation de l'habilitation du Président	4
3- Désignation d'un nouveau membre suppléant pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie C.....	6
4- Création de 3 postes d'infirmiers en Santé au Travail	6
B – POLE TRAVAIL ET SANTE.....	7
1- Renouvellement des conventions FNP 2016-2019 et FIPHFP 2016-2019.	7
C – POLE ADMINISTRATION GENERALE	22
1- Projet de Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique des CDG.....	22
2- Contentieux Mme Elodie DELEMOTTE c/CDG31 – Décision défavorable du Tribunal Administratif de Toulouse.....	25
Autorisation donnée à M. le Président d'agir en justice devant la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux.....	25
3- Cession de données en Gestion des Carrières	27
C – POLE RECRUTEMENT CONCOURS.....	32
1- Rémunération des intervenants de concours en cellule pédagogique	32
D – Information du Conseil d'Administration.....	33
1- Coordination Régionale Occitanie : Signature de la Charte de Coordination Régionale Occitanie	33
2- Marchés à Procédure adaptée.....	33
3- Contentieux Mme Valérie PIRES c/CDG31 – Décision favorable du Tribunal Administratif de Toulouse	34
E – Questions Diverses.....	34

I - Désignation du secrétaire de séance

M. Yves CADAS, Maire de la commune de Labarthe sur Lèze, est désigné en qualité de secrétaire de séance.

II – Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 septembre 2016

Le procès-verbal de la séance du 29 septembre 2016 est adopté à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés.

III - Ordre du jour

Le Président remercie le receveur des finances pour sa présence.

A – DIRECTION GENERALE DES SERVICES /GRH

1- Convention avec l'Université Toulouse Capitole pour habilitation du Président

Le Président rappelle que l'Université TOULOUSE 1CAPITOLE et le CDG31 coopèrent depuis 2009, dans le cadre du Master2 Collectivités Territoriales (M2CT) dirigé par Mme Nathalie LAVAL MADER, relevant de la faculté de Droit et de Sciences Politiques.

La vocation de ce Master est la formation de cadres supérieurs dans le domaine du droit et de la gestion des Collectivités Territoriales, et vise en outre la préparation aux concours d'entrée dans la fonction publique territoriale (FPT).

Dans ce contexte, le CDG31 intervient :

- dans le cadre du forum annuel des métiers des collectivités territoriales organisé sur une journée à l'Université : conférence en amphithéâtre et tenue d'un stand ;
- en face à face pédagogique, lors d'un séminaire de deux jours consacré à la préparation à la recherche d'emploi dans la FPT et aux entretiens de recrutement.

Ainsi, les deux établissements participent activement au service public de l'emploi, en oeuvrant conjointement dans l'intérêt des étudiants et des employeurs territoriaux en recherche de cadres opérationnels.

Une convention annuelle concrétise le partenariat entre le CDG31 et l'Université TOULOUSE1 CAPITOLE, qui génère une recette de 800€ au bénéfice du CDG31.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- D'approuver la convention de partenariat avec l'Université Toulouse1 Capitole, pour l'intervention du CDG31 dans le cadre du Master2 Collectivités Territoriales ;
- De donner pouvoir à Monsieur le Président pour la signature de ladite convention.

2- Missions temporaires / recrutements inhérents : actualisation de l'habilitation du Président

Le Président rappelle aux administrateurs que le Centre de gestion assure, au titre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, une mission optionnelle de mise à disposition d'agents publics contractuels auprès des employeurs publics territoriaux du département qui le sollicitent en ce sens.

La mise en place de ce service a été décidée par délibération n°92.02 du 15 juillet 1992. Cette délibération procédait à la création du service et autorisait le Président du CDG31 à effectuer les recrutements nécessaires à la mise à disposition.

Le Président indique que cette mission optionnelle est assurée par le service aujourd'hui dénommé « Développement de l'employabilité territoriale » positionné au sein du pôle Emploi territorial-Mobilités.

Il indique également que compte tenu de l'ancienneté de la délibération et des différentes réformes intervenues concernant le cadre législatif et réglementaire applicable, notamment en matière de recrutement d'agents contractuels, il apparaît nécessaire d'actualiser le cadre juridique relatif à ces recrutements.

Ces recrutements peuvent intervenir dans deux cadres différents.

Les effectifs concernés ne peuvent être connus à l'avance car sont conditionnés aux besoins des collectivités et établissements publics territoriaux du département en la matière, en fonction d'aléas de gestion, par essence non prévisibles.

Recrutement d'agents contractuels dans le cadre la mission optionnelle déployée au titre de l'article 25 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 3 de la même loi.

L'article 25 de la loi précitée dispose que « les centres de gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ».

A ce jour, le champ des recrutements à mettre en œuvre dans le cadre de ces dispositions concerne les recrutements d'agents contractuels fondés sur les dispositions de **l'article 3** de la loi du 26 janvier 1984.

Il s'agit, au titre de cet article :

1. - du recrutement d'agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (ce type de recrutement est possible pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs) ;
2. - du recrutement d'agents contractuels pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (ce type de recrutement est possible pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs).

A titre indicatif, le nombre de recrutements observés en Haute-Garonne dans ce cadre représente :

- en 2014, 65 recrutements ;
- en 2015, 83 recrutements.

Recrutement d'agents contractuels dans le cadre la mission optionnelle déployée au titre de l'article 25 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 de l'article 3-1 de la même loi.

L'article 25 de la loi précitée dispose « que les centres de gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ».

A ce jour, le champ des recrutements à mettre en œuvre dans le cadre de ces dispositions concernent les recrutements d'agents contractuels fondés sur les dispositions de **l'article 3-1** de la loi du 26 janvier 1984.

Il s'agit, au titre, de cet article de procéder à des recrutements d'agents contractuels en vue du remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel absent, notamment pour les raisons suivantes : temps partiel, congés annuels, congé maladie, congé de maternité, congé parental, congé de présence parentale et activité dans la réserve.

A titre indicatif, le nombre de recrutements observés en Haute-Garonne dans ce cadre représente :

- en 2014, 82 recrutements ;
- en 2015, 81 recrutements.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

1. D'autoriser M. le Président, dans le cadre de la mission optionnelle mise en œuvre au titre de l'article 25 de la loi précitée et assurée par le service « Développement de l'employabilité territoriale », à procéder, sur demande formelle préalable des employeurs publics territoriaux bénéficiaires du service, à des recrutements, sur des emplois non permanents, d'agents contractuels pour faire face temporairement à des besoins liés :

- à un accroissement temporaire d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3 (1^o) de la loi susvisée, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;
- à un accroissement saisonnier d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3 (2^o) de la loi susvisée, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

2. D'autoriser M. le Président, dans le cadre de la mission optionnelle mise en œuvre au titre de l'article 25 de la loi précitée et assurée par le service « Développement de l'employabilité territoriale », à procéder, sur demande formelle préalable des employeurs publics territoriaux bénéficiaires du service, à des recrutements d'agents contractuels pour faire face temporairement à des besoins liés au remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire dans les conditions fixées à l'article 3-1 de la loi susvisée.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

3. De charger M. le Président de déterminer les niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus, selon la nature des fonctions concernées, de leur expérience et de leur profil.

4. De prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget, étant entendu que les dépenses salariales correspondantes sont remboursées par les structures recourant au service, majorées d'un coût de frais de gestion de 10% des dépenses engagées par le CDG31.

3- Désignation d'un nouveau membre suppléant pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie C

Le Président rappelle à l'assemblée délibérante que le Centre de Gestion est en charge de l'organisation des commissions administratives paritaires (CAP) des trois catégories (A, B et C) pour le compte des collectivités affiliées au centre de gestion (hormis les collectivités affiliées à titre volontaire se réservant le droit d'organiser leurs propres CAP).

A cet effet, l'article 5 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dispose que :

« Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux commissions administratives paritaires placées auprès des centres de gestion sont désignés, à l'exception du président de la commission administrative paritaire, par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une commission administrative pour la même catégorie de fonctionnaires ».

En outre, la réglementation impose dorénavant la représentation d'au moins 40% d'un même sexe au sein du collège employeur.

Le Président informe les membres de l'assemblée qu'à la suite de la démission de Mme Magali BESSIERES de son mandat d'élue de maire adjointe à la mairie d'Azas, il convient de désigner :

- une nouvelle représentante suppléante à la Commission Administrative Paritaire de catégorie C.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- De désigner Mme Francette ROS-NONO, maire adjointe à la mairie de Renneville, en qualité de membre suppléante à la commission administrative paritaire de catégorie C.

4- Création de 3 postes d'infirmiers en Santé au Travail

Le Président informe les membres de l'assemblée que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne déploie depuis plusieurs années une politique globale de santé au travail afin que celle-ci devienne une valeur fondamentale dans les pratiques de gestion des ressources humaines des collectivités publiques du département.

Il indique qu'au-delà du fait de permettre aux employeurs publics de se conformer à des obligations de plus en plus exigeantes en matière de santé et de sécurité des agents, cette politique globale peut jouer un rôle de premier plan tant sur la maîtrise des coûts de la masse salariale que sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des ressources humaines.

Le Président fait part aux membres du Conseil d'Administration, comme il l'a déjà indiqué lors du Conseil d'administration du 29 septembre 2016, de la pénurie de médecins de prévention à laquelle ses services sont confrontés.

Ainsi, en tenant compte de la démographie actuelle des médecins de l'établissement, 6950 agents ne seront plus suivis par le service de médecine préventive à compter du mois de mars 2017.

Le Président informe qu'en date du 23 novembre 2016, les services du CDG31 ont rencontré les services de la Préfecture pour évoquer la mise en place d'un système d'évolution de carrière et de rémunération plus attractif pour de nouveau(x) médecin(s) intéressé(s) par une collaboration avec l'établissement, mais également pour fidéliser les ressources actuelles.

Le Président indique également que le CDG31 œuvre, dans le cadre de la coordination des CDG de la région Occitanie, à la sensibilisation du Conseil Supérieur de de la Fonction Publique Territoriale pour la prise en compte des difficultés de mise en œuvre d'un suivi médical des agents territoriaux si une politique volontariste n'est pas déclinée par les pouvoirs publics.

Dans l'attente de validation de ces deux actions et afin de tout mettre en œuvre pour assurer la réalisation de visites médicales périodiques, le CDG31 propose de favoriser le travail interdisciplinaire au sein de son pôle Travail et Santé.

Pour ce faire, la possibilité de recourir à des infirmiers en santé du travail est envisagée, en prévoyant que cette collaboration soit encadrée par un protocole écrit de répartition des compétences et de responsabilités entre médecins du travail et infirmiers.

Au regard des effectifs actuellement suivis par le CDG31, des visites médicales périodiques devant être réalisées et de l'organisation du service de Médecine Préventive en lien avec la nouvelle organisation du territoire, l'ouverture de 3 postes d'infirmiers en santé au travail est requise.

A défaut de pourvoir statutairement ces emplois, le recrutement pourra s'effectuer sur la base de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 qui autorise les collectivités territoriales à recruter des agents contractuels pour des emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services le justifient.

Dans cette hypothèse, le recrutement sera ouvert aux candidats titulaires du diplôme d'Etat français d'infirmier et d'une spécialisation en santé au travail possédant une expérience dans le suivi médical des agents, la prévention et le dépistage.

La rémunération sera fixée sur la grille indiciaire des infirmiers territoriaux en soins généraux.

Les contrats pourront être conclus pour une durée maximale de trois ans renouvelables par décision expresse.

Au-delà du fait de contribuer à la performance d'une politique publique, portée par le CDG31, de santé et de sécurité des fonctionnaires territoriaux, le recrutement de ces ressources permettrait également de respecter les engagements du CDG31 en termes de visites médicales prévues au terme des conventions signées avec les Structures Publiques Territoriales de son ressort.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- De créer 3 postes d'infirmiers en soins généraux à temps complet ;
- De mettre à jour le tableau des effectifs ;
- Les crédits correspondants seront inscrits au budget de 2017.

B – POLE TRAVAIL ET SANTE

1- Renouvellement des conventions FNP 2016-2019 et FIPHFP 2016-2019.

Le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne déploie depuis plusieurs années une politique globale de santé au travail afin que celle-ci devienne une valeur fondamentale dans les pratiques de gestion des ressources humaines des collectivités publiques du département.

En effet, au-delà du fait de permettre aux employeurs publics de se conformer à des obligations de plus en plus exigeantes en matière de santé et de sécurité des agents, cette politique globale peut jouer un rôle de premier plan tant sur la maîtrise des coûts de masse salariale que sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des ressources humaines.

Le Président indique que le CDG31 a développé, afin de faciliter la mise en œuvre de cette politique et des missions proposées à ses affiliés et/ou adhérents, des partenariats financiers ainsi que techniques avec la Caisse des Dépôts et Consignations au travers du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et du Fonds National de Prévention (FNP).

De façon globale, ces deux partenariats permettent :

- ↳ De promouvoir le développement de politiques de santé et sécurité au travail, ou de maintien et d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap, articulées autour de projets structurants ;
- ↳ D'impliquer l'ensemble des acteurs (élus, RH, encadrement, conseillers et assistants de prévention, agents, représentants du personnel) aux actions développées.

Depuis 6 années, ces partenariats ont permis notamment :

- de faire évoluer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectivités publiques affiliées au CDG31 de 4.61 % à 5.74 % ;
- d'accompagner 794 dossiers de maintien dans l'emploi ;
- de réaliser 150 documents uniques, et encore de former 370 assistants et conseillers prévention.

Le CDG31 renouvelle actuellement ses partenariats avec ces deux fonds.

1. Déclinaison du conventionnement avec le FIPHFP sur les années 2017, 2018 et 2019 :

Le comité Local du FIPHFP de la région Occitanie, installé auprès de la Préfecture, a pour mission de définir les priorités d'actions régionales tout en finançant les projets visant à maintenir et insérer des personnes en situation de handicap.

En date du 28 novembre, ce comité local a validé à l'unanimité la démarche proposée par le CDG31 et présentée en Préfecture par Pierre SANCHEZ, administrateur. Le comité local a budgétisé la somme de 916 628 €uros afin de permettre à l'établissement de développer son projet.

Ainsi, le CDG31 propose, durant cette période de 3 ans :

- de maintenir ses actions d'information auprès des employeurs publics sur les aides techniques, humaines et financières proposées par le FIPHFP ;
- de favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi de 400 agents (le comité local a notamment salué la proposition du CDG31 de développer la visibilité des parcours de reconversion des agents affectés à des emplois identifiés comme facteurs d'usure professionnelle) ;
- d'accompagner le recrutement de 12 apprentis et de 125 demandeurs d'emplois, notamment en créant des parcours de formation qualifiants ;
- de faciliter la réalisation de 36 diagnostics d'accessibilité des locaux.

Les objectifs fixés par le comité local pourront être réalisés par les services du CDG31 sous réserve du maintien de l'effectif des médecins de prévention et d'un appui complémentaire, durant une période prévisionnelle de 6 mois, par une ressource dédiée à la formalisation des parcours de reconversion mis en œuvre par le CDG31.

2. Déclinaison du conventionnement avec le FNP sur les années 2017, 2018 et 2019 :

Au titre de ce projet, le CDG31 s'engage à :

- alimenter la Banque Nationale de Données «Prorisq», hébergée par la CNRACL, en complément des données recueillies au travers du Rapport Annuel de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT). En effet, l'analyse des données portant sur les âges, genres et activités concernés par les accidents de travail ou maladies professionnelles permet d'intégrer la prévention des risques professionnels au cœur d'une vision globale des ressources humaines ;
- animer le réseau professionnel des Conseillers et Assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 » ;
- participer à toute action de prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique Territoriale ;
- réaliser des actions de communication autour de la santé et la sécurité au travail.

Une attribution maximale de 100 000€ (25 000 €uros par axe selon l'atteinte des objectifs) serait ainsi attribuée au CDG31. Les objectifs fixés dans le cadre du conventionnement avec le FNP peuvent en outre concourir à l'atteinte des actions prévues par le conventionnement avec le FIPHFP.

Les actions décrites pourraient être réalisées par les services du CDG31 sous réserve de la mobilisation complémentaire d'un agent de catégorie C, durant une période prévisionnelle de 6 mois, afin d'accompagner les 647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL dans le recueil de leurs données d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- D'approuver le renouvellement des conventions de partenariat avec le FIPHFP et le FNP ;
- De donner mandat au Président pour la signature de tous documents afférents et pour tous prolongements administratifs ou financiers relatifs aux conventions entre le CDG31, le FIPHFP et le FNP.



PROJET (2016-2019)

Annexe A

PROJET D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DU CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE GARONNE

I. Le cadre d'intervention des Centres de gestion

I. 1) Le cadre juridique

Le cadre juridique d'intervention des Centres de gestion est défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Renforcées largement par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, les compétences d'intervention des Centres de gestion en matière d'emploi territorial recouvrent différents types de missions.

En particulier, l'article 23-II de la loi de 1984 leur confère, dans leur ressort, une « mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées ; pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux ». Ils sont également chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.

L'article 23-I dispose que les Centres de gestion assurent pour leurs fonctionnaires et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, un certain nombre de missions relatives à l'emploi et à la gestion des carrières. Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

(Annexe A - Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap)/CDG31 oct2016
Page 1/10

I. 2) Les modalités pratiques d'intervention

I.2) a. Structuration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne :

En vertu de ces dispositions, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a développé des actions et des modalités d'intervention diverses en vue de répondre au mieux à la fois aux besoins des employeurs du département de la Haute-Garonne en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, et aux besoins des agents des Structures Publiques Territoriales (S.P.T) ainsi que du grand public qui s'adressent à lui quotidiennement pour mieux connaître les emplois des S.P.T et leurs modalités d'accès, et être accompagnés dans la mise en œuvre de leur recherche d'emploi dans la fonction publique territoriale.

Outre ses compétences obligatoires notamment en matière d'emploi, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a mis en place depuis plusieurs années un certain nombre de missions dites optionnelles qui sont proposées aux collectivités et établissements publics du département de la Haute-Garonne. Ainsi, il a développé une position significative en matière de santé au travail structuré autour des services opérationnels suivants :

❶ « Prévention et conditions de travail/CHSCT ». Ce service est composé de 6 consultants prévention et conditions de travail, d'un responsable de service ainsi que d'une assistante ;

❷ « Médecine préventive ». Ce service bénéficie de l'expertise de 12 médecins dont un médecin coordonnateur, d'une responsable administrative ainsi que de 7 assistantes santé de secteur ;

❸ « Parcours et mobilités professionnels/Bilans repères ». Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a créé et mis en place une démarche dénommée « Bilan Repères » afin d'accompagner les S.P.T dans la construction de démarches réalistes de mobilité interne ou externe de leurs agents.

Afin de définir un projet professionnel adapté au marché de l'emploi territorial local ou national, le CDG 31 propose aux agents une analyse de leurs aptitudes, leurs compétences personnelles et professionnelles, leurs motivations, dans le but d'organiser et faciliter leurs choix de carrière ou de formation.

Pour mener à bien cet accompagnement, le CDG 31 s'appuie sur sa connaissance de la réalité du bassin d'emploi local et national, ainsi que sur son expertise des métiers actuels de la Fonction Publique Territoriale et de leur évolution. Ce service est composé d'un psychologue du travail, de 2 conseillers emploi et d'un responsable.

(Annexe A - Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap)/CDG31 oct2016
Page 2/10

④ « Conseil en protection sociale et maintien dans l'emploi ». Ce service pourvu d'un responsable et d'un assistant administratif a pour finalité :

- de favoriser le maintien dans l'emploi en agissant sur des actions de prévention de ruptures professionnelles et en pilotant les démarches des collectivités vis-à-vis des aides techniques et/ou humaines du FIPHFP,
- de conseiller les S.P.T sur les questions liées à la protection sociale et d'accompagner les décisions prises,
- d'anticiper et de réduire la sinistralité ainsi que l'absentéisme par des actions pluridisciplinaires en lien avec différentes structures du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et tout particulièrement le service « contrats Groupe ».

⑤ « Cellule Mission Insertion Alternance ». Cette cellule animée par un attaché territorial a pour objectifs de :

- faciliter le recrutement d'apprenti sur le « terrain » administratif lié au contrat d'apprentissage (information sur le dispositif juridique, la réalisation des contrats, l'accompagnement des tuteurs...);
- garantir des conditions optimales tout au long du dispositif de formation (échanges avec l'apprenti, information et formation des tuteurs, sensibilisation de votre collectif de travail);
- escorter l'apprenti, au terme de son contrat, dans ses démarches d'insertion professionnelle au sein du département de la Haute-Garonne;
- solliciter les aides financières du FIPHFP dans le cadre d'un recrutement RQTH.

⑥ « Secrétariat des instances médicales » regroupant les secrétariats de la Commission de Réforme Départementale et du Comité Médical Départemental. Ce service est structuré autour d'un responsable et de deux assistantes;

⑦ « Contrats Groupe » structuré autour d'un responsable et de 5 conseillères assurance et protection sociale.

Tous les mois, le service « Conseil en protection sociale et maintien dans l'emploi » organise une réunion afin d'étudier tout dossier émanant soit d'une saisine directe de S.P.T, soit de « fiches de signalement » provenant des médecins de prévention.

Cette réunion rassemble les compétences et l'expertise d'une équipe pluridisciplinaire formée autour des acteurs suivants :

- 1 responsable de la Direction Générale. Il s'agit de la Directrice adjointe en charge du pôle « Emploi territorial/Mobilité » et du pôle « Travail et Santé »;
- 12 médecins de prévention (dont un médecin coordonnateur);
- 6 consultants prévention et condition de travail;
- 1 responsable du service « prévention et conditions de travail »;
- 1 responsable du service « contrats groupe »;
- 1 juriste;
- 1 psychologue du travail.

Chaque dossier doit aboutir à une prise de contact avec la S.P.T concernée par la saisine du service afin de formaliser le plan d'accompagnement individualisé pouvant comprendre d'une part des aménagements du poste (étude ergonomique, demande de subvention au FIPHFP, conseil en organisation...) et d'autre part des accompagnements organisationnels et/ou administratifs au reclassement sur un autre poste ou emploi (bilan professionnel, formation professionnelle, suivi statutaire du dossier).

1.2) b : Structuration du réseau des Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) des S.P.T affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne :

La mission de l'assistant, ou du conseiller de prévention, est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents;
- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

L'assistant, ou le conseiller de prévention, est donc un relais d'informations en matière de santé et de sécurité du travail au sein des structures publiques territoriales.

A ce jour, près de 124 collectivités et établissements se sont dotés d'Assistants ou de Conseillers de Prévention.

Actuellement au nombre de 337, ils ont intégré le réseau des Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) piloté par le service « Prévention et conditions de travail/CHSCT ».

Ce réseau organise des actions de formation et de sensibilisation sur toute thématique en lien avec le maintien dans l'emploi d'agent en situation de handicap.

1.3) Les enjeux d'un cadre d'intervention renforcé et partenarial

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne agit notamment pour le compte de 790 S.P.T qui lui sont affiliés, soit à titre obligatoire (774 communes et établissements employant moins de 350 fonctionnaires), soit à titre volontaire (16 communes et établissements).

Parmi ces collectivités affiliées, on compte plus de 15380 agents. Près de 154 d'entre elles ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents (*à temps complet ou temps non complet*) et pourraient être, après calcul de l'effectif ETP, concernées par l'obligation d'emploi. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents chez les employeurs affiliés assujettis à l'obligation d'emploi est de 863.

A ce jour les données disponibles relatives aux effectifs des personnes en situation de handicap dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Haute-Garonne révèlent que l'objectif minimal de 6% fixé par la loi est atteint par 78 S.P.T affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne soit près de 51% des dites structures.

76 S.P.T, soit 49% des structures affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, n'ont pas atteint cet objectif de 6%.

Les données recueillies indiquent un taux d'emploi de 3,67% pour ce groupe de structures. Pour atteindre individuellement le taux d'emploi de 6%, 36 recrutements seraient nécessaires.

II. Le contenu du projet de convention

La description du plan d'action

II. a) Objectifs de la politique du Centre de gestion en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Sur la base de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1983 qui définit les missions confiées aux Centres de gestion, il s'agit de favoriser, dans le cadre d'un plan triennal, le développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans les collectivités affiliées de Haute-Garonne. Considérant la situation actuelle, l'objectif à viser à terme est l'augmentation du taux d'emploi dans les S.P.T n'ayant pas atteint l'objectif des 6% ce qui représenteraient 36 recrutements nouveaux.

Cependant, le CDG31 souhaite pouvoir mener une action dynamique et volontariste en accompagnant tout particulièrement les S.P.T n'ayant pas atteint cet objectif, sans le « diluer » dans le résultat global de l'ensemble des S.P.T affiliées obligatoires et volontaire à cet établissement.

Ainsi l'objectif à viser à terme est d'accompagner l'augmentation du taux d'emploi, dans ces S.P.T n'ayant pas atteint l'objectif des 6%, ce qui représenterait 124 recrutements nouveaux, soit 41 par an sur trois ans.

Concernant le maintien dans l'emploi, il semble possible de fixer un objectif de 400 situations traitées sur trois ans.

Pour atteindre ces objectifs, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose de mettre en place le plan d'action suivant :

- **Qualifier les acteurs des S.P.T affiliés au CDG 31** : informer les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées sur la question du handicap, notamment, pour préparer les recrutements à venir de personnes handicapées : cette information portera sur l'obligation d'emploi, les conditions d'emploi (santé, non-discrimination ...) et visera à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien.

Ce volet comprendra aussi des actions de formation destinées aux « gestionnaires » du handicap. Une sensibilisation particulière sera dispensée auprès des élus et des représentants du personnel du C.T.P. du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et des C.T.P. locaux des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne. L'objectif sera de les former, de les conseiller et de les accompagner (déclarations, saisie des aides, suivi statistique et réalisation de l'enquête annuelle Handitorial).

Pour parvenir à cet objectif, le CDG31 s'appuiera tout particulièrement sur le réseau des 337 Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) et réalisera des actions ciblées auprès des 76 S.P.T n'ayant pas encore atteint le taux d'emploi des 6%.

- **Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap** : accompagner le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap recrutées dans les collectivités : cet accompagnement consistera en l'élaboration d'un diagnostic préalable de l'état des lieux de la collectivité en la matière et la constitution d'un plan d'action adapté aux besoins de l'employeur et réalisable dans le temps. Il consistera en la définition des profils de postes à pourvoir, la présélection des candidatures de personnes handicapées, l'aide au développement des compétences des candidats en vue de faciliter leur recrutement, la préparation de l'accueil des candidats recrutés, l'aide à leur intégration dans les équipes de travail.

- **Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap** en poste dans les collectivités, devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : le CDG31 apportera aux S.P.T un conseil dans le cadre de l'aménagement du poste de travail dans son environnement professionnel et de l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans professionnels, bilans de compétences, études des possibilités de détachement dans d'autres cadres d'emplois ...), avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines (par exemple le CNFPT).

A cette fin, le CDG31 entend :

- développer un accompagnement spécifique dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette démarche intitulée « MobilitéS » allie gestion des ressources humaines et santé au travail par la mise en visibilité de trajectoires professionnelles réalistes.

Cette lisibilité des dynamiques professionnelles est d'autant plus nécessaire que les employeurs publics doivent faire preuve de réactivité dans un contexte de mutations sociétales et/ou réglementaires (allongement de l'âge de départ à la retraite et de la durée de cotisation des agents, prise en compte de la pénibilité au travail, ...).

- s'appuyer sur sa connaissance du territoire (Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, élus, agents relais) ainsi que sur l'expertise développée en interne et notamment sur l'expérience acquise à travers les contacts quotidiens avec les employeurs. L'action du CDG31 s'adossera également sur son expertise en matière de statut développée par les pôles « Gestion et conseil statutaire » ainsi que « Instances consultatives et expertise juridique » pour les S.P.T du département, le statut encadrant toujours la mise en place des actions envisagées dans ce domaine.
- **Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité** : former au développement de l'expertise accessibilité et accompagner la production des diagnostics accessibilité des collectivités (assistance à maîtrise d'ouvrage, conseils pour l'élaboration des cahiers des charges des études, vérification que les normes accessibilité sont prises en compte dans les propositions des prestataires...).
- **Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis** : Ce volet vise à former et accompagner les employeurs au recrutement d'apprentis et à former au tutorat les maîtres d'apprentissage des employeurs.

II. b) Partenariat avec le réseau des Opérateurs de Placement Spécialisé (OPS) pour la mise en œuvre du plan d'action

Le Centre de gestion développera son plan d'actions notamment avec l'appui des Cap Emploi 31, Cap Emploi 09-31 et Cap Emploi 82-31 Nord, dans le cadre d'une convention de partenariat spécifiant les moyens et modalités précises de mise en œuvre de ces actions. Cette convention a fait l'objet d'une signature le(En cours de signature).

II. c) Objectifs opérationnels et budget prévisionnel

Le CDG31 se fixe, pour la période 2016-2019, les objectifs opérationnels suivants :

Axe 1 Qualifier les acteurs

- Informer et sensibiliser 415 acteurs de l'insertion des personnes du handicap.
- Elaborer des supports de communication (Le CDG31 justifiera la dépense sur la base de factures ou mémoires internes des coûts des actions et/ou des supports de communication. Les dépenses sont prises en compte dans la limite des factures ou mémoires internes et dans celui du forfait).
- Qualifier et accompagner les élus et responsables RH des Structures Publiques Territoriales relevant de la présente convention (déclaration, saisie des aides, suivi statistique, réalisation de l'enquête annuelle Handitorial). Ce financement forfaitaire est acquis à 100% si l'enquête est réellement lancée tous les ans par le CDG31. Dans le cas contraire, le financement n'est acquis qu'à hauteur de 80%.

Axe 2 Favoriser le recrutement de TH

- Rendre possible, accompagner le recrutement et favoriser l'intégration de 125 personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées en développant notamment la qualification du vivier.
- Développer le potentiel professionnel de personnes en situation de handicap (agents en situation d'incapacité ou personnes souhaitant intégrer la Fonction Publique Territoriale) via l'organisation de 6 parcours de qualification sur 3 ans.
- Accompagner 45 tuteurs en fonction du nombre de stagiaires présents lors des parcours de qualification sur 3 ans.

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

- Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi de 400 agents.

Axe 4 Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité

- Accompagner la réalisation de 36 diagnostics accessibilité.

Axe 5 Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis

- Mettre en place un dispositif interne concernant l'apprentissage (financement forfaitaire avec justificatif d'effectivité : contrat signé).
- Former et accompagner 12 employeurs au recrutement d'apprentis.
- Assurer les démarches administratives pour la signature de 12 contrats.
- Assurer l'interface apprenti/employeur/CFA.
- Suivre et coordonner 12 maîtres d'apprentissage des employeurs affiliés.
- Identifier et traiter les difficultés rencontrées par les apprentis.

(Annexe A - Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap)/CDG31 oct2016
Page 9/10

Pour favoriser la mise en œuvre de ces objectifs le CDG31 désignera un correspondant qui sera l'interlocuteur opérationnel du FPIII/P.

Le budget prévisionnel est à définir au vu de l'objectif quantitatif fixé concernant le taux d'emploi de 6% à atteindre dans les 3 ans ainsi notamment que des coûts de chacune des modalités d'action figurant en annexe financière au projet.

II. d) Les modalités de financement

Conçue pour permettre de globaliser et pré-financer en partie un plan d'action identifié, sur plusieurs années, la convention correspond au cadre de l'action proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne.

La convention entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et le FPIII/P peut être conclue pour une ou plusieurs années : la durée de 36 mois permet de mettre en place des actions fortes sur une durée significative et apparaît la plus appropriée compte tenu de l'objectif à atteindre concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne.

(Annexe A - Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap)/CDG31 oct2016
Page 10/10



590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Tél 05 81 91 93 00 - Fax 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr - www.cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

Plan d'actions « prévention des risques professionnels »

2016 – 2019 du CDG31

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne (CDG 31) a souhaité développer une politique départementale globale de santé et de sécurité au travail à l'attention de tous les employeurs publics territoriaux et ainsi instaurer une culture de prévention durable, partagée par tous et impactant les structures dans toutes leurs activités.

Ainsi, le Pôle Travail et Santé du CDG31, et plus particulièrement le service Prévention et conditions de travail, composé de 8 agents, œuvre au service des structures publiques territoriales dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Dans le respect du troisième Plan Santé Travail (PST) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, le présent plan d'actions, élaboré par le service Prévention et conditions de travail du CDG31 et validé par le Conseil d'Administration du CDG31 le 08 décembre 2016, a été construit autour de d'axes fondamentaux :

- promouvoir le développement de politiques de santé au travail articulées autour de projets structurants,
- garantir aux autorités territoriales une entière autonomie afin de s'approprier au mieux la culture santé et sécurité au travail,
- impliquer l'ensemble des acteurs internes à la collectivité : élus, RH, encadrement, conseillers et assistants de prévention, agents, représentants du personnel...

Ce plan d'actions pluriannuel, d'une durée de trois ans, s'inscrivant dans la continuité d'une « convention socle » établie entre le Fonds National de Prévention des accidents de travail et maladies professionnelles de la CNRACL et le CDG31 sur la période 2012 – 2014, a été structuré et décliné sur les 4 options suivantes :

- Alimentation de la Banque Nationale de Données Prorisk,
- Animation de réseau professionnel : Réseau des Conseillers et Assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 »,
- Prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique Territoriale,
- Communication autour de la santé et la sécurité au travail.

Le CDG31 engage le présent plan d'actions à l'attention des 647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31, et de leurs 13 877 agents.

Le CDG31 peut conduire et mener des actions au bénéfice de l'ensemble des structures publiques territoriales affiliées au CDG31, y compris les structures non immatriculées à la CNRACL, ou celles affiliées volontairement, pour autant ce travail n'induit pas de financement spécifique de la part du FNP et ne rentrera pas dans le niveau de réalisation des engagements.

I. Option 1 : Alimentation de la Banque Nationale de Données Prorisq

Contexte

La réglementation impose à l'employeur de veiller à la santé physique et mentale des agents (article L 4121-1 du Code du Travail).

Pour répondre à cet enjeu, mais également au-delà de cette obligation réglementaire, pour assurer des conditions de travail favorables et limiter l'impact humain, organisationnel et technique des accidents de services et des maladies professionnelles, il est primordial d'instaurer une culture de la prévention au sein de chaque structure publique territoriale.

La santé et son lien étroit avec le travail, recouvre un champ d'interactions multiples : expérience, conditions de travail, vieillissement ... Une partie de ces champs relevant des compétences RH, leur implication dans la politique de prévention est incontournable.

Ainsi, l'analyse des données portant sur les âges, genres et activités concernées par les accidents de travail ou maladies professionnelles des analyses permet d'intégrer la prévention des risques professionnels au cœur d'une vision globale des ressources humaines.

Enfin, le suivi de la sinistralité, tant quantitativement que qualitativement, par la réalisation d'enquêtes et d'analyses a posteriori d'un événement, permet de suivre et comprendre les mécanismes de survenue des accidents ou maladies et de les prévenir.

Objectif

Développer et renseigner la banque nationale de données des accidents de service et maladies professionnelles « PRORISQ ».

Cible

647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31.

Mise en œuvre (livrables, moyens à disposition, calendrier, ...)

- 2017 :
 - Recueil des données des 398 structures publiques territoriales ayant contractualisé une assurance statutaire auprès du CDG31, et immatriculées auprès de la CNRACL, au travers de l'interface entre logiciel assurance « COLISEA » et PRORISQ,
 - Mise en œuvre d'actions de communication et de sensibilisation sur la thématique des accidents de travail et des maladies professionnelles à destination de l'ensemble des employeurs publics territoriaux.
- 2018 : Déploiement de l'alimentation de Prorisq à l'ensemble des 504 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31 et relevant du Comité Technique intercommunal.
- 2019 : Déploiement de l'alimentation de Prorisq à l'ensemble des 647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31.

Ressources humaines mobilisées

- Etape 1 : Alimentation de la banque de données par l'interface avec le logiciel de l'assureur statutaire « Gras Savoye ».
 - Le contrôle de la bascule de données, et le rappel éventuel des structures déclarantes, seront réalisés par un assistant administratif et validés par le responsable du service Prévention et conditions de travail.
 - Des réunions d'information seront réalisées sur l'ensemble du territoire (2 à 4 demi-journées). Ces réunions seront animées par le service Prévention et conditions de travail en collaboration avec le service Assurance statutaire. Elles pourront être associées aux « rencontres employeurs » organisées par le CDG31.
- Etape 2 et 3 : Déploiement de l'alimentation de Prorisq à l'ensemble des 504 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31 et relevant du Comité Technique intercommunal puis à l'ensemble des 647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL et affiliées statutairement au CDG31.
Les structures publiques territoriales auront 3 possibilités pour alimenter la base de données prorisq :
 - Interface entre logiciel assurance et BND-Prorisq
 - Alimentation via le site internet du CDG (lien vers la base de données)
 - Transmission de fiche de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle au pôle Travail et Santé. Ces dernières seront élaborées dans le courant de l'année 2017, au regard des observations résultant de la prise en mains du logiciel.

Le contrôle de la bascule de données, le report des informations et le rappel éventuel des structures déclarantes, seront également réalisés par un assistant administratif et validés par le responsable du service Prévention et conditions de travail.

Le volume de jours pour la mise en œuvre de cette option est estimé entre 130 à 160 jours ainsi répartis :

Contrôle et validation des données	Nombre d'agents mobilisés	Communication	Nombre d'agents mobilisés
Contrôle + rappel des structures : 1 à 2j /semaine	1	2017 : 8 jours → 4 demi-journées de réunion + préparation	2 à 3
Validation : ½ j/mois	1	2018 + 2019 : 8 jours → 4 demi-journées de réunion + préparation	2 à 3

II. Option 2 : Animation d'un réseau : Réseau des Conseillers et assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 »

Depuis 2012, à la suite de la modification du décret n°85-603 du 10 juin 1985, chaque autorité territoriale doit désigner un ou des assistants de prévention, et lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie, un conseiller de prévention.

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils assistent et conseillent l'autorité territoriale, sous la responsabilité de laquelle ils sont placés.

Le profil de l'assistant de prévention doit être adapté au niveau d'exigence attendu pour l'exercice de sa mission (en fonction de la taille, de l'organisation et des besoins de la collectivité concernée).

Le CDG 31 a décidé de mettre en place une aide à l'identification des Conseillers et Assistants de Prévention (CP/AP) dès la fin de l'année 2012 et d'utiliser l'année 2013 pour accompagner les collectivités dans leurs désignations.

Dans le même temps, le Réseau des Conseillers et Assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 » a été créé par le service Prévention et conditions de travail, dans le cadre de la convention socle, précédemment signée entre le FNP et le CDG31.

A ce jour, le réseau RéCAP 31 compte 324 assistants de prévention et 26 conseillers de prévention.

Le CDG 31 organise des journées « prévention pratique » à destination de ces acteurs de proximité. Ces journées articulées autour de thématiques de santé au travail proposent aux CP/AP des apports théoriques et des outils pratiques, simplement transposables dans leur structure, et également d'échanger sur des problématiques communes.

Objectif

Afin de renforcer les compétences des Conseillers et Assistants de prévention et de consolider leur mission auprès de leurs autorités territoriales, le CDG31 souhaite déployer le Réseau « RéCAP 31 » autour des axes suivants :

- mise en réseau des acteurs par la gestion d'un annuaire,
- animation de journées « prévention pratique »,
- capitalisation des retours d'expériences.

Cible

Les journées «prévention pratique» seront proposées à l'ensemble des structures du département ayant communiqué les lettres de cadrage de leurs assistants/conseillers de prévention au CDG31.

Selon les thèmes proposés et/ou les outils travaillés, chaque journée pourra accueillir 25 à 50 participants.

Mise en œuvre (livrables, moyens à disposition, calendrier, ...)

- Création et gestion, par le service prévention du CDG31, d'un annuaire des membres du réseau, mis à jour à l'occasion de chaque journée « prévention pratique ». Cet annuaire sera transmis aux membres du réseau à la suite de chaque journée « prévention pratique » ainsi que les documents relatifs à la journée. Il a pour objectif de permettre de créer du lien entre ces acteurs soit autour de problématiques communes, soit en activant des rencontres de proximité territoriale.
- 3 à 4 journées « prévention pratique » seront proposées chaque année. L'objet de ces journées pourra être un risque professionnel spécifique, la mise en œuvre d'outils, un métier, etc.

A l'occasion de chaque journée « prévention pratique », un (ou plusieurs) retours d'expérience sera proposé aux participants et fera l'objet d'échanges avec l'assistance.

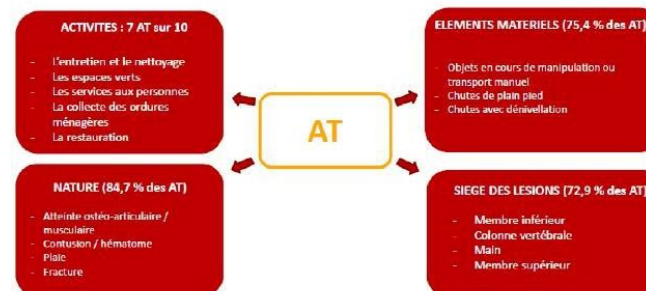
Les journées « prévention pratique » ont pour objectif de faciliter la mission des CP/AP en leur proposant :

- des apports théoriques et des outils pratiques,
- de développer leurs capacités d'analyse et de synthèse,
- de s'appuyer sur un réseau de proximité, notamment dans le cadre des intercommunalités.

Les retours d'expérience, présentés par des structures volontaires, permettent :

- de concrétiser la faisabilité des différentes missions relevant du rôle de l'assistant ou du conseiller de prévention,
- de permettre d'échanger sur les étapes de différents types de démarches ou sur les leviers et freins rencontrés dans leur mise en œuvre.

L'analyse du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) du département de la Haute-Garonne pour l'année 2014 a permis d'identifier les activités les plus représentées dans les accidents de service déclarés.



Les activités et thématiques identifiées par le RASSCT 2014 concordent par ailleurs avec les observations des services du pôle Travail et Santé du CDG31 (Médecine préventive, Prévention et conditions de travail et Maintien dans l'emploi).

Ainsi, la Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du Comité Technique intercommunal placé auprès du CDG31, réunie le 17 octobre 2016, a validé les axes de travail prioritaires suivants pour orienter les actions en matière de santé et de sécurité au travail du CDG31:

- les principales activités à risque
 - L'entretien et le nettoyage,
 - Les espaces verts,

- ❑ Les services aux personnes,
- ❑ La collecte des ordures ménagères,
- ❑ La restauration.

- les éléments matériels les plus fréquents
 - ❑ Les risques liés aux manutentions manuelles de charges,
 - ❑ Les risques liés aux chutes de plain-pied.
- Les situations à risque de troubles musculosquelettiques (TMS)

Le calendrier prévisionnel des journées « Prévention pratique » retenu pour l'année 2017 est :

- L'entretien des Espaces verts – le matériel électroportatif : avril 2017,
- Les métiers de l'eau : juin 2017,
- Le métier d'aide à domicile : octobre 2017,
- L'Entretien des locaux : décembre 2017.

Les supports issus de chaque journée mis à disposition sur le site seront transmis au FNP.

Ressources humaines mobilisées

- Chaque journée pratique sera animée par 2 agents du service Prévention et conditions de travail, auxquels pourront s'associer d'autres services du CDG31, notamment le service de Médecine préventive.

Les journées «prévention pratique» sont structurées en 3 temps :

- ❑ Apport théorique, appuyé par un diaporama,
 - ❑ Exercices en groupes de travail avec restitution orale au groupe entier.
Ces groupes de travail peuvent avoir pour objectif d'élaborer des outils (par exemple : un modèle de notice de poste pour la prévention du risque chimique) ou d'analyser des cas pratiques avec proposition (par exemple : étudier le document unique, le Registre de Santé et de Sécurité au Travail et les analyses d'accidents de service d'une structure alpha afin de proposer à l'autorité territoriale un plan d'action de prévention des risques liés à l'activité de restauration).
 - ❑ Retour d'expérience d'une structure publique territoriale sur le thème développé (par exemple : retour d'expérience sur la mise en place de 1/4h sécurité au sein du service technique d'une commune).
- L'assistante du service Prévention et conditions de travail assure la gestion de l'annuaire du réseau sous forme d'outil Excel ainsi que les actions de communication/diffusion auprès du réseau.
 - ❑ L'annuaire sera actualisé a minima à chaque réunion du réseau.
 - ❑ A la suite de chaque journée, les outils et supports proposés seront également mis à disposition de tout employeur via le site internet du CDG.

Le volume de jours pour la mise en œuvre de cette option est estimé à 120 jours ainsi répartis :

Préparation des journées prévention pratique	Animation des sessions	Gestion de l'annuaire, logistique du réseau et production des outils de communication
30 (3 agents * 10 jours)	30 (3 agents par journée)	60 (2 agents * 30 jours)

Nota : L'aspect travail pratique de ces journées nous contraint à limiter le nombre de participants à 25. Aussi, selon le nombre d'inscriptions, certaines journées pourront être dupliquées.

III. Option 3 : Prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique territoriale

Dans une logique de prévention intégrée dans les ressources humaines, il convient d'aborder le champ de la santé au travail par le biais d'une approche métier.

Cette logique d'approche s'inscrit dans un contexte, d'une part lié aux métiers de la Fonction Publique Territoriale, dont nombreux sont dits « usants », mais également au regard : de l'allongement de la durée de vie au travail, des difficultés croissantes que rencontrent les employeurs face au maintien dans l'emploi et de l'afflux de demandes de « bilans repères » constaté au niveau du territoire du CDG31.

Le repérage des facteurs d'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique Territoriale permet d'identifier des moyens de prévention fondamentaux (techniques, humains, organisationnels) à mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des professionnels et d'impulser une réflexion sur des parcours professionnels dynamiques et concertés.

Objectif

Animer des rencontres pluridisciplinaires, dites « tables rondes », par métier, afin d'échanger sur les facteurs d'usure professionnelle des dits métiers et les moyens de prévention à mettre en œuvre afin de réduire l'exposition et les effets de l'usure professionnelle des agents.

Ces journées de réflexion porteront également sur la question des trajectoires professionnelles possibles pour ces métiers et des mobilités professionnelles envisageables au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Cible

- Chaque table ronde réunira un groupe de travail par « métier ». Celui-ci sera constitué de structures pilotes (dans lesquelles seront menées des observations) et d'un groupe de structures volontaires (5 à 15) pour participer aux tables rondes. Les différentes structures participantes seront choisies par le CDG31 sur la base de plusieurs critères (variabilité de la taille et du type de structure, sollicitation des services du CDG31 sur des thématiques de santé au travail en relation avec les métiers pressentis, ...).
- Un groupe spécifique sera créé par métier, cependant une même structure pourra participer à plusieurs projets.

Mise en œuvre (livrables, moyens à disposition, calendrier, ...)

- Un partenariat de coopération entre le CDG31 et le master Ergonomie Cognitive et Ingénierie du Langage (ECIL) de l'université Jean Jaurès de Toulouse a été initié en 2014.
Ce partenariat, faisant l'objet d'une convention sans échange financier, consiste à mandater des étudiants du master pour réaliser des analyses de situation de travail sur des métiers générateurs d'usure professionnelle. Dans le cadre du présent plan d'actions de prévention des risques professionnels, le CDG31 et le master poursuivront leur coopération.
- Le résultat de ces observations sera présenté, dans un premier temps, aux structures d'accueil (groupe pilotes métiers) puis fera l'objet d'une table ronde réunissant un groupe de travail pluridisciplinaire émanant de structures volontaires.
- Les tables rondes donneront lieu à une publication sur le site internet du CDG31 sous toute forme possible (plaquette, diaporama,...). Une rubrique spécifique sur la newsletter du CDG31 permettra d'informer les 1 427 abonnés sur ces réflexions.
- 6 à 9 métiers seront étudiés sur la période 2016 – 2019, à raison de 1 à 5 par an.
Un comité de pilotage (constitué d'un représentant de la direction générale des services, du médecin coordonnateur général, de la responsable du service Maintien dans l'emploi, de la responsable du service Prévention et conditions de travail et du pilote de projet) définira le choix des métiers à étudier au regard : des sollicitations du service Maintien dans l'emploi, des observations de terrain des médecins de prévention et des consultants en prévention et conditions de travail ainsi que des demandes d'appui de la part de structures adhérentes au Pôle Travail et Santé du CDG31.
Les métiers pressentis pour 2016 - 2017 sont :
 - ATSEM,
 - Agent de déchèterie,
 - Agent de cuisine centrale,
 - Agent de service des espaces verts,
 - Agent de service manifestation/festivités
 - Auxiliaire de puériculture.

Afin d'assurer le suivi de la convention, les éléments suivants seront transmis au FNP :

- les fiches métiers
- 2 exemples de newsletter
- 2 CR de suivi de réunion partenariat ECIL
- 2 exemples de résultats d'observations du master ECIL

Ressources humaines mobilisées

Outre le comité de pilotage, un ergonome du service Prévention et conditions de travail en charge de l'analyse des pratiques professionnelles, appuyé par la responsable du service, assure le pilotage de cette option.

Les tables rondes seront animées par le pilote de projet et/ou la responsable du service prévention auxquels seront associés des représentants des services du CDG31.

Le volume de jours pour la mise en œuvre de cette option est estimé à 155 jours selon l'organisation suivante :

Suivi de la convention de partenariat avec le master ECIL	Préparation et animation des tables rondes	Elaboration d'outils et communication
25 (2 agents / 4 réunions par an + suivi)	85 (Préparation 1 à 3 agents * 25 jours / Animation : 1 à 3 agents * 5 jours)	45 jours (1 agent)

IV. Option 4 : Développement de la communication autour de la santé et la sécurité au travail auprès des décideurs

Dans le cadre de sa mission générale d'accompagnement des employeurs publics territoriaux, de développement et de mise en œuvre d'une politique de santé au travail, le CDG31 est fréquemment sollicité, en matière de santé au travail, par les structures publiques territoriales sur les questions :

- de responsabilité, au regard des enjeux de la santé au travail, des fortes exigences réglementaires et de l'évolution constante de la jurisprudence engageant la responsabilité des employeurs mais également de l'encadrement.
- du dialogue social. L'évolution des CHSCT et de leurs missions, notamment sur le champ des conditions de travail, nécessite un appui fort sur le fonctionnement de ces instances.
- du maintien dans l'emploi et de la protection sociale des agents.

Le Plan Santé au Travail dans sa troisième version s'articule autour de deux axes stratégiques :

- Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la culture de la prévention
- Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise

Aussi, pour répondre à ces objectifs, le CDG31 souhaite accompagner les élus et de l'encadrement stratégique à développer leurs politiques de santé au travail autour des axes suivants :

- Mettre en œuvre une démarche transversale, pilotée et coordonnée
 - Identification du réseau des acteurs de la santé et de la sécurité au travail,
 - Sensibilisation des acteurs aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail,
- Favoriser l'homogénéisation des pratiques
 - Appui au rapprochement des structures au sein des intercommunalités afin de mutualiser les moyens et d'optimiser les démarches de santé et de sécurité au travail.
- Structurer et consolider des démarches autour d'axes de travail et d'outils de pilotage notamment définis par :
 - L'évaluation des risques professionnels : Le Document unique constitue une étape clé d'une démarche de prévention efficace,
 - L'analyse qualitative et quantitative des accidents de service et maladies professionnelles: analyser les indicateurs de sinistralité, les confronter au regard des données RH.

Objectif

L'objectif stratégique de cette option est de proposer une information, technique et/ou réglementaire, aux employeurs territoriaux (et à l'encadrement stratégique) afin de converger vers une homogénéisation des pratiques et une meilleure maîtrise des outils de pilotage.

De manière opérationnelle, différents niveaux d'information seront ainsi proposés aux décideurs (réunions, dossiers pratiques, fiches techniques, ...) proposant d'une part une actualisation des évolutions réglementaires en matière de santé au travail et d'autre part des réflexions communes concernant la mise en œuvre des obligations réglementaires et de leurs enjeux.

Cible

L'information sera destinée à l'ensemble des structures publiques territoriales du département affiliées au CDG31.

Mise en œuvre (livrables, moyens à disposition, calendrier, ...)

- Identification des thématiques au travers de la gestion d'une veille réglementaire hebdomadaire par le service prévention du CDG31 ou à la suite de sollicitations de structures adhérentes au pôle Travail et Santé du CDG31.

La veille réglementaire en santé et sécurité au travail du CDG31 fait l'objet de la procédure suivante :

- Consultation quotidienne des sources d'information juridiques,
 - Analyse des informations et impact,
 - Traçabilité à l'aide d'un outil de suivi informatique,
 - Présentation des évolutions à chaque réunion du service Prévention et conditions de travail et proposition le cas échéant des actions de communication possibles : actualité sur le site internet du CDG31, production ou mise à jour de fiche technique, réunion d'information, ...
- Animation d'1 à 3 réunions d'information par an.
Les réunions pourront traiter d'informations générales relatives à la santé au travail (enjeux, acteurs, responsabilités, outils de pilotage ...) ou plus particulièrement de la mise en œuvre d'actualités réglementaires (travail des mineurs, travaux à proximité des réseaux, ...).
- Elaboration de publications, diffusées sur le site internet du CDG 31 et faisant l'objet d'une information aux 1 427 abonnés à la newsletter.
- Les premiers thèmes pressentis pour 2016 - 2017 sont :
 - La maîtrise de l'absentéisme (réunion d'information)
 - Les notions fondamentales de la santé au travail : Enjeux, acteurs, fondements réglementaires et responsabilités (fiche technique et réunion d'information)
 - Le travail des mineurs (mise à jour de fiche – modification du décret n°85-603)
 - Les équipements de mise en propreté (fiche technique)
 - Les ondes électromagnétiques (fiche technique)
 - Les habilitations électriques (mise à jour de fiche – évolution réglementaire)
 - Le CHSCT (dossier)

- Le Chargé de l'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (fiche technique)
- RPS : Définitions et mise en œuvre de l'accord-cadre de 2013 (fiche technique)

Les fiches techniques produites, les newsletters associées et les supports des réunions seront transmis au FNP.

Ressources humaines mobilisées

Le volume de jours pour la mise en œuvre de cette option est estimé à 165 jours selon l'organisation suivante :

Analyse et exploitation de la veille réglementaire	Réalisation des supports techniques d'information (dossiers / fiches techniques)	Réunions d'information et communication
35	70 jours (Dossier = 5j / fiche technique = 3j)	60 jours (3 agents * 3 réunions/an + préparation)

Financement et modalités de versement de la subvention

Une subvention de 25 000€ au maximum par option sera attribuée au CDG31 selon les modalités suivantes :

Option	Déblocage de la subvention à la signature	Déblocage de la subvention sur atteinte des objectifs
Option 1 : Alimentation de la Banque Nationale de Données Prorisiq	5000€	Max 25 000€
Option 2 : Animation d'un réseau : Réseau des Conseillers et assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 »	20%	40% janvier 2018 Solde à échéance
Option 3 : Prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique territoriale	20%	40% janvier 2018 Solde à échéance
Option 4 : Développement de la communication autour de la santé et la sécurité au travail auprès des décideurs	20%	40% janvier 2018 Solde à échéance

C – POLE ADMINISTRATION GENERALE

1- Projet de Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique des CDG

Le Président informe que la FNCDG (Fédération Nationale des Centres de Gestion) a engagé l'étude d'un projet de GIP (Groupement d'Intérêt Public) Informatique dont les centres de gestion pourraient être les membres.

Ce projet s'inscrit dans le prolongement de trois coopérations inter-CDG pour lesquelles le portage d'outils informatiques mutualisés est de plus en plus difficile et dont le maintien n'est plus envisagé :

- Alliance Informatique (CDG du Grand Est)
- Go Plus (CDG du Grand Ouest)
- Emploi territorial (CDG de l'Isère)

Une étude préalable de schéma directeur des systèmes d'information des différents CDG a été engagée, afin de dresser un état des lieux des progiciels utilisés et des interopérabilités entre les différents outils.

L'adhésion au GIP par chaque CDG lui donnerait accès à l'ensemble des services/outils informatiques proposés, sans obligation de recours, chaque CDG ayant vocation à choisir à la carte.

Le coût de l'adhésion des CDG ne couvrirait que les frais de fonctionnement du GIP.

Chaque recours à un applicatif de l'alliance générerait une contribution spécifique acquittée uniquement par les CDG utilisateurs et dont la gestion serait assurée au sein d'un budget annexe spécifique.

Le projet de GIP affiche une vocation à constituer la gouvernance informatique des CDG.

La FNCDG sollicite une délibération auprès des 97 centres de gestion afin de permettre l'affirmation de la volonté de chacun et de tous d'adhérer au GIP à venir, en vue d'un dépôt du dossier de demande de création auprès du ministère compétent fin décembre 2016.

Aux fins de décision de chaque Centre de Gestion ont été transmis les documents suivants :

- Un projet de schéma directeur informatique mutualisé des CDG ;
- Un projet de convention constitutive ;
- Un projet de délibération ;
- Un projet général de budget ;
- Une simulation de cotisations pour les 3 années à venir.

Ces documents ont été étudiés par les services du CDG31 et appellent les remarques suivantes.

I - OBSERVATIONS

1 – Le CDG31 et les coopérations inter CDG existantes

Le CDG31 n'a recours à une coopération que pour l'applicatif de gestion des concours.

Ainsi, le progiciel de l'Alliance Informatique dont le CDG31 est équipé depuis 2010 permet aujourd'hui une gestion totalement dématérialisée des opérations de concours et une réduction notable des frais de fonctionnement (impression des dossiers/échanges postaux/traitement automatisé des données).

Cette mise en œuvre a représenté un coût d'investissement de 24 290€TTC en licences et droits.

Le fonctionnement annuel représente 4 175€TTC (hébergement et maintenance).

Le progiciel répond bien aux besoins du CDG31. Ses améliorations régulières favorisent une bonne utilisation.

La mutualisation apparaît donc à ce titre opportune sur une activité très cadrée et à l'unicité de gestion, bien que pour un coût d'investissement initial non négligeable.

Pour mémoire, la Coordination Concours et Examens Professionnels d'Occitanie en cours de mise en place a identifié que d'autres applicatifs concours étaient utilisés sur le territoire régional et constituent des alternatives

possibles qui pourraient être étudiées en cas de défaillance de l'Alliance Informatique : Logiciel ESCORT/Logiciel CDG11.

Pour l'ensemble des autres applicatifs métiers nécessaires à la réalisation de ses missions obligatoires et optionnelles, le CDG31 a eu recours à des produits relevant du secteur concurrentiel par voie de mise en concurrence.

Il est ainsi équipé à ce jour d'un logiciel en Gestion des Carrières et des Ressources Humaines (CIVIL RH NET) et de gestion de la Médecine Préventive (MEDTRA).

Un logiciel afférent à la gestion de l'Emploi a été développé au niveau régional (GE).

Les autres missions sont suivies dans le cadre de bases Access développées en interne.

Le CDG31 est également équipé d'un logiciel des Finances (CEGID) relevant du secteur concurrentiel.

Sur l'ensemble de ces activités encadrées réglementairement, mais dont les modalités de gestion ou de traitement peuvent relever de modes opératoires différents selon les CDG, le recours au secteur concurrentiel s'est avéré porteur de souplesse et d'évolutivité adaptée.

Ces aspects ont un poids économique indéniable mais peut-être incontournable.

2 – La vocation du GIP projeté

Plusieurs aspects amènent à s'interroger sur le projet de GIP proposé par la FNCDG, dans sa configuration actuelle.

→ Tout d'abord, ce projet ambitieux, s'il laisse bien entendu à chaque centre de gestion la liberté d'y adhérer, affiche une vocation du GIP comme devant « constituer la gouvernance informatique des centres de gestion ».

Cette assertion apparaît vider de son sens le caractère départemental de la gestion des moyens et des missions de chacun de nos établissements.

L'actuelle mise à niveau des coordinations régionales s'effectue aujourd'hui dans de bonnes conditions car respectant les réalités et les réponses opérationnelles mises en œuvre dans chaque territoire, au regard des ressources dont chaque centre de gestion entend se doter.

En outre, ce niveau régional peut constituer un cadre pertinent de développement dans le cadre des coordinations, sur des axes prioritaires et opportunément limités à un périmètre Emploi ou Concours.

Enfin, la gestion et l'exploitation des données collectées et capitalisées par chaque centre de gestion relèvent de sa seule responsabilité, dans le respect des obligations réglementaires.

→ Les modalités d'action du GIP sur son champ de compétences affirmé appellent également des réserves.

Ainsi, si la reprise des coopérations existantes apparaît comme un objectif bénéfique (sous réserve des données économiques inconnues à ce jour) ainsi que la perspective de la prise en charge de développements mutualisés, une continuité opportune à l'action de ces coopérations, en revanche, l'intervention sur des achats groupés peut contribuer à renforcer des situations de monopoles d'éditeurs de logiciels et à terme, ne produire aucune économie, après élimination induite de toute concurrence.

→ Enfin, la possibilité d'intégration de membres autres que des CDG interroge, eu égard à la vocation du GIP de répondre à un besoin mutualisé des seuls CDG. Quelle autre institution publique aurait vocation à bénéficier d'un outil mutualisé et financé par les employeurs territoriaux via les CDG?

3 – La contribution financière du CDG31 au GIP

Pour mémoire, il convient de rappeler que le CDG31 finance la FNCDG sur une cotisation adossée au nombre d'agents gérés. Cette cotisation a représenté en 2015 un total de : 20 448€

La contribution au fonctionnement du GIP est évaluée en l'état des simulations en dépenses et recettes pour les 3 années à venir :

2017 : 7 395,36€

2018 : 4 355,42€

2019 : 3 343,92€

Ces sommes sont, à ce jour, tout à fait conditionnelles mais elles ne concernent que le fonctionnement du GIP. Le recours au seul applicatif Concours appelant (à coût constant de l'Alliance Informatique) une contribution annuelle 4 175€.

L'hypothèse du coût constant est-elle réaliste dans l'hypothèse d'un transfert de l'activité, des produits et de l'accueil matériel à recréer (locaux/fonctionnement général) ?

II – POSITIONNEMENT VIS-A-VIS DU PROJET DE GIP

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la dynamique nationale porteuse d'une ambition rationnelle paraît devoir être tempérée par les réserves suivantes, dans sa configuration actuelle :

- Le projet de GIP doit affirmer le principe de l'action départementale des centres de gestion et du libre choix des moyens de gestion en fonction des orientations locales, dans le respect de l'environnement réglementaire.
- Le projet de GIP doit se donner un périmètre d'intervention limité et des priorités qui répondent à des besoins réels et partagés : le maintien des applicatifs existants et développés par les coopérations préexistantes, dans un souci de ne maintenir qu'un produit par activité.
- Le projet de GIP ne doit pas favoriser la constitution de situations monopolistiques : en cela, la mise en œuvre de marchés groupés ne paraît pas adaptée. Cette possibilité paraît relever d'un échelon régional qui permettra une pluralité d'acteurs.
- Le projet de GIP doit être exclusivement réservé à l'usage des CDG, ce qui exclut des membres partenaires.
- La contribution des CDG au fonctionnement de la FNCDG pourrait être revue dans une approche économique globale de la mutualisation.

L'adhésion définitive ne saurait donc être envisagée qu'ultérieurement, après création du GIP, si elle advient, au vu de la prise en compte des réserves précitées.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, l'assemblée décide :

Vu la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit,

Vu le projet de convention constitutive du « Groupement d'Intérêt Public informatique des CDG » et le projet de budget général relatif au fonctionnement du GIP sur trois exercices, transmis par la FNCDG le 26 octobre 2016 :

- Emettre sur le projet de GIP **les réserves suivantes** :
 - Le projet de GIP doit affirmer le principe de l'action départementale des centres de gestion et du libre choix des moyens de gestion en fonction des orientations locales, dans le respect de l'environnement réglementaire.
 - Le projet de GIP doit se donner un périmètre d'intervention limité et des priorités qui répondent à des besoins réels et partagés : le maintien des applicatifs existants et développés par les coopérations préexistantes, dans un souci de ne maintenir qu'un produit par activité.
 - Le projet de GIP ne doit pas favoriser la constitution de situations monopolistiques : en cela, la mise en œuvre de marchés groupés pourrait ne pas être adaptée. Cette possibilité paraît relever d'un échelon régional qui permettrait une pluralité d'acteurs de l'achat.
 - Le projet de GIP doit être exclusivement réservé à l'usage des CDG, ce qui exclut des membres partenaires.
 - La contribution des CDG au fonctionnement de la FNCDG pourrait être revue dans une approche économique globale.

- L'adhésion du CDG31 sera soumise au Conseil d'Administration du CDG31, après publication de la création du GIP au Journal Officiel et au vu des documents définitifs.
- La désignation des représentants du CDG31 pour siéger au sein de l'assemblée générale du GIP interviendra, s'il y a lieu, lors de la délibération prononçant l'adhésion définitive du CDG31 au GIP.

**2- Contentieux Mme Elodie DELEMOTTE c/CDG31 – Décision défavorable du Tribunal Administratif de Toulouse.
Autorisation donnée à M. le Président d'agir en justice devant la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux**

Le Président rappelle aux administrateurs qu'un contentieux a été ouvert devant le Tribunal Administratif de Toulouse, le 14 mai 2014, contre le CDG31, par Madame Elodie DELEMOTTE.

Ce contentieux faisait suite au concours interne d'accès au grade d'ingénieur territorial, session 2013, organisé par le CDG31. Candidate à ce concours, Mme Elodie DELEMOTTE avait été déclarée, à l'issue des épreuves orales d'admission, non admise par le jury suivant sa délibération du 14 novembre 2013 consignée sur procès-verbal dressé à la même date.

Le Conseil d'Administration a été informé de l'engagement de cette procédure lors de sa séance du 16 septembre 2014 et a habilité le Président à assurer la défense des intérêts de l'établissement dans cette affaire.

Le Tribunal Administratif, en date du 02 novembre 2016, a rendu un jugement à l'encontre du CDG31.

Le Président précise aux administrateurs que l'établissement a la possibilité de former appel de ce jugement jusqu'au 04 janvier 2017.

Conformément à l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, il relève de la compétence du Conseil d'Administration de décider de toute action en justice. Le Président est, quant à lui, habilité à représenter l'établissement en justice au titre de l'article 28 du décret précité.

Il convient donc, d'ores et déjà, compte tenu des délais de procédure, d'autoriser Monsieur le Président à agir en justice dans le cadre de ce contentieux en saisissant la Cour Administrative d'Appel compétente.

Déroulement de la procédure devant le Tribunal Administratif

A l'appui de son recours, Madame Elodie DELEMOTTE faisait valoir deux arguments pour demander l'annulation de la décision du jury :

- le jury aurait commis une erreur manifeste d'appréciation dans la fixation du seuil d'admission ;
- les modalités d'organisation du concours, s'agissant notamment de la partition du jury, auraient eu pour effet d'introduire une rupture d'égalité entre les candidats dès lors, notamment, que le jury n'avait pas effectué de péréquation des notes des candidats.

Conformément à l'argumentation du CDG31 fondée sur le pouvoir souverain du jury en matière de fixation des notes, le Tribunal n'a pas retenu le premier argument de la requérante.

Décision du Tribunal Administratif de Toulouse

Pour ce qui concerne le second point, le Tribunal considère que l'organisation retenue, à savoir la partition du jury en sous-groupes d'examineurs ainsi que l'absence de péréquation finale des notes des candidats, remettait en cause le principe d'égalité.

L'approche de l'établissement, commune avec d'autres CDG, consistant à procéder, en amont, à des travaux d'harmonisation des évaluations à partir d'un cadrage national d'épreuve, des textes et du programme avec l'établissement d'une grille d'évaluation et de notation (ainsi que la mise en place d'un recueil de questions et de thèmes à aborder avec les candidats, compte tenu du programme) en lieu et place de la mise en œuvre d'une

péréquation des notes, qui n'est jamais obligatoire et qui soulève de réelles difficultés pratiques de mise en œuvre, n'a pas été considérée au cas d'espèce comme suffisamment établie et comme permettant d'assurer le respect du principe d'égalité des candidats.

Dès lors la délibération du jury du concours interne a été annulée par le Tribunal Administratif.

Analyse de la décision

1. Portée de la décision

Le dispositif du jugement procède à l'annulation de la délibération du jury relative au concours interne. La délibération du jury est donc annulée uniquement pour ce qui concerne les résultats du seul concours interne.

2. Effets de la décision

- Vis-à-vis des candidats lauréats du concours interne (6 candidats sur 8 admissibles)

Le principe de sécurité juridique limite les effets de l'annulation de la délibération. Sur le fondement de ce principe, les candidats qui ont été nommés ne voient pas leurs nominations annulées dès lors que les décisions de nominations sont devenues définitives. Le caractère définitif est acquis dès lors que les délais de recours contentieux (2 mois suivant la publication ou la notification de l'acte) et les délais de retrait de décisions de nomination ont expiré (4 mois suivant l'adoption de l'acte).

Après étude de la liste d'aptitude, il ressort que tous les lauréats du concours interne ont été nommés. La décision du Tribunal Administratif n'emporte donc aucune conséquence concrète pour ces lauréats dont les nominations sont devenues définitives.

- Vis-à-vis de Mme DELEMOTTE

L'annulation par le juge des résultats d'un concours n'entraîne pas pour autant, s'agissant de la requérante, l'impossibilité d'être nommée dans le cadre d'emploi objet du concours.

Toutefois, forte de la décision du Tribunal Administratif, la requérante reste dans la possibilité de rechercher la responsabilité du CDG31 et de présenter une demande indemnitaire.

- Vis-à-vis de l'autorité organisatrice du concours.

L'autorité organisatrice d'un concours n'est pas tenue d'organiser un nouveau concours (CE n°203151), cela dans la limite de l'éventuelle périodicité imposée par les textes.

3. Effets financiers du jugement de 1ère instance

L'autorité administrative est tenue d'exécuter les décisions rendues par le juge administratif et l'appel n'étant pas suspensif en droit administratif, il convient de mettre en paiement les sommes que le CDG31 est condamné à verser à la requérante au titre de l'article L 761-1 du code de justice administrative, soit 1500 €.

L'opportunité d'une action en appel

La saisine du juge d'appel reste à envisager.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- D'agir en justice, dans le cadre du contentieux ci-dessus exposé, aux fins de former appel du jugement du Tribunal Administratif de Toulouse en date du 02 novembre 2016 et d'autoriser le Président du CDG31 à prendre toutes dispositions utiles à la préservation des intérêts de l'établissement dans le cadre de la procédure d'appel ;
- De préciser que le Président rendra compte à l'Assemblée délibérante des suites de cette affaire.

3- Cession de données en Gestion des Carrières

Le Président rappelle que les dossiers en gestion des carrières sont gérés dans le cadre d'une base de données relevant d'un applicatif métier dédié et spécialisé dans cette matière.

Cet applicatif est aujourd'hui CIVIL NET RH.

Cependant, une mise en concurrence est en cours afin de faire évoluer cet applicatif vers une version en mode Full Web et l'éditeur est donc susceptible d'être modifié.

Par le passé, le CDG31 a été confronté à des demandes de cession de dossiers dématérialisés gérés sous CIVIL NET RH et les conditions de ces cessions étaient encadrées par une convention approuvée par l'assemblée le 28 janvier 2010.

Ces cessions ont évité une ressaisie fastidieuse des données.

Dans le contexte d'évolution des structures territoriales, le CDG31 peut être sollicité et ce quel que soit l'applicatif de gestion utilisé par le CDG31 ou la structure demandeuse.

Un projet de convention actualisé est donc soumis à votre validation.

Il vise à :

- rappeler le cadre de protection des données personnelles ;
- définir le niveau de prestation dû (Identifiant/Nom et prénoms/Etat civil/Situation et historique de carrières) ;
- garantir et encadrer l'utilisation des données transférées ;
- assurer la rémunération du CDG31 pour la cession de données saisies et actualisées en continu jusqu'à la cession.

Au titre du cadre conventionnel envisagé, la rémunération du CDG31 serait à ce jour la suivante (actualisable en fonction de l'évolution de la rémunération d'un agent administratif de 1^{ère} classe au premier échelon) :

- pour 50 dossiers : 510€
- pour 100 dossiers : 1 020€
- pour 200 dossiers : 2 030€
- pour 300 dossiers : 3 050€
- pour 400 dossiers : 4 060€
- pour 1 000 dossiers : 10 150€
- pour 2 000 dossiers : 20 300€

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- D'approuver le projet de convention et les conditions contractuelles qu'il contient ;
- D'approuver les conditions financières ;
- De donner mandat au Président pour la cession des données Carrières, dans le cadre de la convention approuvée.



**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE
DOSSIERS CARRIERES
PAR LE CDG31
SOUS FORMAT DEMATERIALISE**

Sommaire

1. <i>Objet de la convention</i>	3
2. <i>Signataires</i>	3
3. <i>Traitement et données concernées</i>	3
4. <i>Engagements</i>	3
4.1 Engagements du CDG31	3
4.2 Engagements de la collectivité	4
5. <i>Modalités financières</i>	4
6. <i>Durée de la convention</i>	5
7. <i>Modalités de mise en oeuvre</i>	5
8. <i>Juridiction compétente</i>	5

1. Objet de la convention

La présente convention, entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et [la structure publique territoriale] est prise en application des dispositions de la Loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée par la loi relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel du 6 août 2004).

Son objet est la mise à disposition de [la structure publique territoriale], dans le cadre du même intérêt public, des données RH concernant ses agents, inscrites dans la base de données du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne au titre de sa mission obligatoire de Gestion des Carrières, afin de permettre à [la structure publique territoriale] d'initialiser sa propre base de données.

La présente convention induit que les éditeurs des bases de données concernés, du CDG31 et la structure publique territoriale ont donné leur accord à cette opération en préalable.

2. Signataires

Les signataires de la présente convention sont :

- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, représenté par son Président, Monsieur Pierre Izard, dûment habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 08 décembre 2016, ci-après dénommé CDG31,
- [La structure publique territoriale], représentée par [nom du Maire ou Président + fonction], dûment habilité par délibération du [Conseil Municipal] en date du [date], ci-après dénommée la Structure Publique Territoriale.

3. Traitement et données concernées

Le CDG31 assure le traitement des données afférentes à la gestion des carrières des structures publiques territoriales employeurs qui lui sont affiliées, dans le cadre d'un applicatif de gestion des ressources humaines dédié à cet effet.

Au 1^{er} janvier 2016, l'application source des données transmises est l'application CIVIL NET RH développé par la société CIRIL et utilisée par le CDG31.

Cependant, il peut être substitué à celui-ci toute autre applicatif choisi par le CDG31, à charge pour lui de s'acquitter des démarches inhérentes à la gestion des données personnelles, notamment vis-à-vis de la CNIL.

4. Engagements

4.1 Engagements du CDG31

Dans le cadre de la mise en œuvre du traitement des données RH, le CDG31 s'engage à fournir à la collectivité les données relatives aux éléments de carrière des agents de la structure, à savoir : **identifiant, noms et prénoms, état civil, situation et historique de carrière.**

Ces données sont fournies telles qu'existantes à la date convenue de mise à disposition.

Cette mise à disposition s'opère en une seule fois et ne fait l'objet d'aucune mise à jour ultérieure par le CDG31.

Le CDG31 transmet les données en sa possession au moment du traitement, sans que sa responsabilité puisse être engagée en ce qui concerne le caractère complet ou exact de l'ensemble des données.

Le CDG31 s'engage à avoir réalisé auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente convention.

De manière détaillée, ces documents sont :

- o Dossier de déclaration portant la référence : « *Gestion des carrières des agents territoriaux employés par les collectivités territoriales affiliées au CDG31* »
- o Reçu par la CNIL sous le numéro de récapissé : 151344600

La présente convention ne vaut pas renonciation aux droits afférents à la propriété intellectuelle des données transmises, notamment au sens des articles L341-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

4.2 Engagements de la structure publique territoriale

Dans le cadre de la mise en œuvre du traitement des données RH, la structure publique territoriale recevra les données fournies par le CDG31, qu'elle utilisera dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines.

A ce titre, seule l'autorité territoriale ainsi que les agents en charge de la gestion du personnel auront accès aux données transmises par le CDG31.

La structure publique territoriale devient dès lors responsable de la mise à jour des données transmises. Le CDG31 ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans le cadre de cette mission.

La structure publique territoriale s'engage à avoir réalisé auprès de la CNIL l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente convention (contrôles, déclarations, informations, etc.). Ces documents seront annexés à la présente convention.

Elle s'interdit :

- de transmettre les données fournies par le CDG31 à quelque acteur que ce soit, public ou privé.
- réutiliser les données fournies par le CDG31 dans le cadre de toute autre action, même si son objet est similaire, autre que le traitement suivant :

Traitement des données RH, utilisant les données personnelles concernant ses propres agents, inscrites dans la base de données du Logiciel en Gestion des Ressources Humaines du CDG31, et ayant pour objet d'initialiser la propre base de données du Logiciel des Ressources Humaines.

La structure publique territoriale s'oblige à sécuriser les données ainsi fournies et à maîtriser leur usage et communication, dans le respect des conditions réglementaires applicables en la matière.

5. Modalités financières

La mise à disposition par le CDG31 des données RH est réalisée à titre onéreux pour un prix calculé comme suit.

Ce prix sera payable en une seule fois après émission du titre recettes correspondant.

C	Forfait de droits de reprise des données	1 € par dossier/agent
S	Charge salariale journalière*, traitement brut, primes et charges comprises, d'un adjoint administratif de 1 ^{er} classe au 1 ^{er} échelon, applicable au CDG31, au moment de la présente convention	[.....]
E	Forfait de la base du nombre de dossiers saisis par jour	10
N	Nombre de dossiers de la structure publique territoriale (stagiaires, titulaires et contractuels) enregistrés dans la base de données du CDG31 au moment de la présente convention	[.....]
Calcul de la participation de la structure publique territoriale		(S x (NE)) + (C x N)
Soit pour la structure [structure publique territoriale employeur]		[.....]

* Montant annuel divisé par 365

Toute facturation complémentaire éventuelle des éditeurs des logiciels concernés (origine et destination des données) en rapport avec le traitement des données est à la charge de la structure territoriale employeur, en sus.

6. Durée de la convention

La présente convention n'est valable que pour la réalisation de la présente opération. Les parties restent cependant tenues par leurs engagements au-delà de la réalisation du transfert de données.

7. Modalités de mise en oeuvre

Le traitement de l'opération de reprise de données fera l'objet d'une planification entre les services compétents du CDG31 et le structure publique territoriale employeur ainsi que du ou (des) éditeur(s) du (ou des) logiciel(s) concernés. La récupération des données est réalisée par l'éditeur du logiciel de gestion des Carrières du CDG31.

La structure publique territoriale informera le CDG31 de la fin de l'opération et de son bon déroulement. Cette information fera l'objet d'un message électronique spécifique adressé au CDG31 à l'adresse suivante : MGInformatique@cdg31.fr

8. Juridiction compétente

Les litiges relatifs à l'application de la présente convention seront soumis au Tribunal Administratif de Toulouse.

Fait en deux exemplaires à Labège le

Pour la Structure Publique Territoriale
Le Maire ou le Président

Pour le Centre CDG31
Le Président,

Pierre IZARD

1- Rémunération des intervenants de concours en cellule pédagogique

Le Président rappelle à l'Assemblée que dans le cadre de l'organisation des concours et des examens professionnels, le CDG31 recourt à divers intervenants (membres de jurys, concepteurs de sujets, correcteurs ou examinateurs, élèves sujets ou surveillants) pour des vacations indispensables à la mise en œuvre des opérations. Leurs interventions s'effectuent de manière temporaire et dans le cadre d'une activité à temps non complet.

Les conditions générales de rémunération de ces intervenants sont régies par les dispositions de la délibération du Conseil d'Administration n°2016-16 en date du 28 janvier 2016.

Ce barème général de rémunération résulte d'une démarche d'harmonisation engagée par les centres de gestions sur la base des orientations de la coordination nationale portée par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG).

Pour ce faire, les sujets de ces opérations seraient élaborés dans le cadre d'une cellule pédagogique ayant vocation à présider à la conception, au test et au choix des sujets.

Une telle démarche promeut une égalité de traitement des candidats quand une opération est organisée par plusieurs centres de gestion de la région, confère plus de légitimité au sujet retenu et rationalise les conditions de sa commande.

Le dispositif s'inspire de celui mis en œuvre par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de gestion (ANDCDG), en ce qui concerne les opérations relatives aux catégories A et B.

Dans ce cadre, la cellule pédagogique :

- réunirait des représentants de différents centres de gestion (présidents de jury, experts) ;
- élaborerait systématiquement plusieurs sujets ;
- ferait tester les sujets ;
- procéderait à un choix ;
- définirait les barèmes et indications de correction.

La mise en œuvre de cette cellule pédagogique nécessite que la rémunération des tests soit fixée par le Conseil d'administration du CDG31.

La rémunération proposée est celle appliquée par l'ensemble des centres de gestion de l'ancienne région Languedoc-Roussillon dans le cadre de la démarche qu'il avait déjà initiée à l'échelle de son territoire régional et qui s'est révélée pertinente.

Le taux horaire serait de 30 euros brut. La rémunération s'effectuerait par application de cette base au temps réel de la durée de l'épreuve testée et au temps supplémentaire nécessaire à la rédaction d'un compte rendu sur l'épreuve, en fonction de sa complexité.

L'ensemble des autres dispositions contenues dans la délibération n°2016-16 du 28 janvier 2016 seraient maintenues dans leur intégralité.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité des 16 administrateurs présents ou représentés :

- D'assortir le barème général de rémunération des intervenants concours fixé par délibération n°2016-06 du 28 janvier 2016, de l'adoption des conditions de rémunération des étapes de test des sujets dans le cadre du dispositif de cellule pédagogique de conception de sujets, à partir du taux horaire de base de 30 euros brut (heure pédagogique).
- De préciser que le barème général serait complété comme suit :
 - « Les tests des sujets seront rémunérés sur la base de l'heure pédagogique en fonction :
 - o de la durée de l'épreuve testée ;
 - o du temps nécessaire à la rédaction du compte rendu en fonction, de la complexité de l'épreuve ».
- De maintenir l'ensemble des autres dispositions de la délibération n°2016-16 en date du 28 janvier 2016.

D – Information du Conseil d'Administration

1- Coordination Régionale Occitanie : Signature de la Charte de Coordination Régionale Occitanie

Le Président rappelle à l'assemblée la délibération du CA du 26 septembre 2016, l'autorisant à signer la charte de coordination régionale, liant les 13 Centres de Gestion de la région Occitanie, en vertu du 4^{ème} alinéa de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui indique que « les centres de gestion doivent s'organiser au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions ».

Les 13 Présidents des Centres de Gestion de la région Occitanie, réunis à Montpellier le 5 décembre 2016, ont approuvé et signé la charte de coordination, applicable au 1^{er} janvier 2017, désignant le CDG31 en qualité de centre de gestion coordonnateur régional.

Une information sera diffusée sous la forme d'un communiqué de presse, ainsi que sur le site internet du CDG31.

2- Marchés à Procédure adaptée

Depuis la dernière réunion du Conseil d'Administration, les marchés suivants passés selon une procédure dite « Procédure adaptée » ont été attribués par le Président du CDG31, en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'Administration dans sa séance en date du 09 juillet 2014 :

Références	Objet	Attributaire	Montants/Durées
2016 06 01	Marché de matériels informatiques (<i>PC fixes et périphériques, ordinateurs portables et ordinateurs hybrides</i>) Lot n° 1 PC fixes et périphériques	MISMO INFORMATIQUE (SAS) Siege social : La Chapelle-sur-Erdre (44240) Agence régionale : 29, Voie de l'Occitane, Labège cedex (31319)	Accord-cadre s'exécutant sous la forme de bons de commande, d'un montant maximum de 30 000 € HT , notifié le 05/10/2016. Le marché est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa notification, sans reconduction possible.
2016 06 01	Marché de matériels informatiques (<i>PC fixes et périphériques, ordinateurs portables et ordinateurs hybrides</i>) Lot n° 2 Ordinateurs Portables	MISMO INFORMATIQUE (SAS) Siege social : La Chapelle-sur-Erdre (44240) Agence régionale : 29, Voie de l'Occitane, Labège cedex (31319)	Accord-cadre s'exécutant sous la forme de bons de commande, d'un montant maximum de 45 000 € HT , notifié le 05/10/2016. Le marché est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa notification, sans reconduction possible.
2016 06 01	Marché de matériels informatiques (<i>PC fixes et périphériques, ordinateurs portables et ordinateurs hybrides</i>) Lot n° 3 Ordinateurs hybrides	MISMO INFORMATIQUE (SAS) _ Siege social : La Chapelle-sur-Erdre (44240) Agence régionale : 29, Voie de l'Occitane, Labège cedex (31319)	Accord-cadre s'exécutant sous la forme de bons de commande, d'un montant maximum de 14 000 € HT , notifié le 05/10/2016. Le marché est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa notification, sans reconduction possible.

3- Contentieux Mme Valérie PIREs c/CDG31 – Décision favorable du Tribunal Administratif de Toulouse

Le Président rappelle aux administrateurs qu'un contentieux avait été ouvert devant le Tribunal Administratif de Toulouse le 25 avril 2014, contre le CDG31, par Mme Valérie PIREs candidate au concours d'éducateur territorial de jeunes enfants, session 2014, organisé par le CDG 31.

Ce contentieux faisait suite aux résultats de ce concours au terme duquel Mme PIREs a été déclarée non admise par le jury à l'issue des épreuves orales d'admission.

Par délibération n° 2014-38 en date du 16 Septembre 2014, le Conseil d'Administration avait autorisé le Président à assurer la défense des intérêts du CDG31 dans le cadre de cette affaire.

Procédure devant le Tribunal Administratif

A l'appui de son recours, Madame Valérie PIREs fait valoir que le jury l'a interrogée sur des questions étrangères au concours en cause, de telle sorte que la décision de non admission prononcée à son encontre par le jury serait illégale.

Madame PIREs demandait à la juridiction de réviser la note qui lui a été attribuée ou, à défaut, d'enjoindre l'administration de lui permettre de repasser l'épreuve orale du concours en cause.

Suivant l'argumentation développée par l'établissement, le Tribunal par jugement en date du 2 novembre 2016 a rejeté la requête de Madame PIREs. En particulier le Tribunal indique que les questions posées à Mme PIREs lors de son épreuve orale n'étaient pas étrangères à l'objet du concours et qu'il n'est pas attesté par la requérante que lesdites questions n'avaient pas pour objet d'apprécier ses mérites.

Par suite, la demande d'annulation de la délibération du jury est rejetée de même que ses conclusions aux fins d'injonction.

Perspectives

La décision du Tribunal peut faire l'objet d'un appel par la requérante déboutée, devant la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, suivant un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, soit jusqu'au 4 janvier 2017.

Ce n'est donc qu'au terme de ce délai et en l'absence d'une saisine de la Cour par la partie dont les conclusions ont été rejetées que ce contentieux pourra être considéré comme définitivement clos.

Le Président indique aux membres de l'assemblée délibérante qu'il les informera de tout développement éventuel dès la prochaine réunion du Conseil d'Administration, intervenant après épuisement des délais d'appel.

E – Questions Diverses

Le Président indique aux membres de l'assemblée que la problématique de la médecine préventive a été évoquée lors de la rencontre du 5 décembre dernier avec les présidents des CDG de la région Occitanie.

Il informe les membres de l'assemblée qu'un courrier co-signé des 13 Présidents des CDG de la région Occitanie va être adressé au Conseil Supérieur de la Fonction Publique pour le sensibiliser sur ce problème.

Colette CLAMENS indique que la DIRECCTE va interdire aux Structures Publiques Territoriales de se diriger vers des services de médecine privés et qu'elles auront l'obligation de s'adresser aux services des CDG, qui actuellement ne sont plus en mesure d'assurer le service (information du médecin Inspecteur).


Le Président informe les membres de l'assemblée que le prochain Conseil d'Administration aura lieu le jeudi 26 janvier 2017 à 15H et qu'il sera suivi de la cérémonie des vœux aux administrateurs en présence de l'ensemble du personnel du CDG.


FIN DE SEANCE : 15h50

Le secrétaire de séance


Yves CADAS

Le Président


Pierre IZARD



PJ : Relevé de délibérations

RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU JEUDI 08 DÉCEMBRE 2016

N°	OBJET
2016-43	Convention avec l'Université Toulouse Capitole pour habilitation du Président
2016-44	Missions temporaires/Recrutement inhérents : Actualisation de l'habilitation du Président
2016-45	Désignation d'un nouveau membre suppléant à la Commission Administrative Paritaire de catégorie C
2016-46	Création de 3 postes d'infirmiers en Santé au Travail
2016-47	Renouvellement de la convention FNP 2016-2019 et de la convention FIPHFP 2016-2019
2016-48	Projet de Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique des CDG
2016-49	Rémunération intervenants concours en cellule pédagogique
2016-50	Mise à disposition de données en carrières : conditions et tarifs
2016-51	Contentieux Madame Elodie DELEMOTTE c/ CDG31 – Décision défavorable du Tribunal Administratif de Toulouse. Autorisation donnée à M. le Président d'agir en justice devant la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux