



PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE ORDINAIRE DU 20 JUIN 2023

NOMBRE D'ADMINISTRATEURS EN EXERCICE : 23

ADMINISTRATEURS PRESENTS : 10

ADMINISTRATEURS EXCUSES : 13

ADMINISTRATEURS VOTANTS : 20

POUVOIRS : 10

L'AN DEUX MILLE VINGT-TROIS LE VINGT DU MOIS DE JUIN A DIX HEURES

Le Conseil d'Administration, légalement convoqué, le 13 juin 2023 s'est assemblé au 15 boulevard de la Grande Thumine à Aix-en-Provence, sous la présidence de Monsieur Georges CRISTIANI, Maire de Mimet.

ETAIENT PRESENTS : Michel AMIEL, Maire des Pennes Mirabeau - Béatrice BONFILLON, Maire de Fuveau - Georges CRISTIANI, Maire de Mimet - Hélène GENTE CEAGLIO, Maire de Mallemort en Provence - Patrick GHIGONETTO, Maire de Ceyreste - Olivier GUIROU, Maire de la Fare les Oliviers - Régis MARTIN, Maire de Saint Marc Jaumegarde - Georges ROSSO, Maire du Rove - Jean-Baptiste SAGLIETTI, 1^{er} Adjoint de Châteauneuf les Martigues - Corinne CHABAUD, Présidente de Terre de Provence - Jacky GERARD, Président de l'Entente pour le Forêt Méditerranéenne - Didier KHELFA, Président du GIPREB.

AVAIENT DONNE PROCURATION : Robert DAGORNE, Maire d'Eguilles à Olivier GUIROU, Maire de la Fare les Oliviers - Lionel DE CALA, Maire d'Allauch à Corinne CHABAUD, Présidente de Terre de Provence - Philippe GINOUX, Maire de Sénas à Hélène GENTE CEAGLIO, Maire de Mallemort en Provence - Jean-Pierre GIORGI, Maire de Carnoux en Provence à Patrick GHIGONETTO, Maire de Ceyreste - Lucien LIMOUSIN, Maire de Tarascon à Georges CRISTIANI, Maire de Mimet - André MOLINO, Maire de Septèmes les Vallons à Georges ROSSO, Maire du Rove - MONTECOT, Maire de Pélissanne à Didier KHELFA, Président du GIPREB - Claude PICCIRILLO, Maire de Saint Victoret à Michel AMIEL, Maire des Pennes Mirabeau - Anne REYBAUD, Maire de Vernègues à Jacky GERARD, Président de l'Entente pour le Forêt Méditerranéenne - Michel RUIZ, Maire de Gréasque à Jean-Baptiste SAGLIETTI, 1^{er} Adjoint de Châteauneuf les Martigues.

ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES : Robert DAGORNE, Maire d'Eguilles - Lionel DE CALA, Maire d'Allauch - Bernard DESTROST, Maire de Cuges les Pins - Philippe GINOUX, Maire de Sénas - Jean-Pierre GIORGI, Maire de Carnoux en Provence - Lucien LIMOUSIN, Maire de Tarascon - André MOLINO, Maire de Septèmes les Vallons - Pascal MONTECOT, Maire de Pélissanne - Claude PICCIRILLO, Maire de Saint Victoret - Anne REYBAUD, Maire de Vernègues - Michel RUIZ, Maire de Gréasque.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION : Jean-François BLAZY, Trésorier - Sakina LARBI, Directrice Générale des Services du CDG13 - Céline CLOAREC, Directrice Générale Adjointe du CDG 13.

SECRETAIRE DE SEANCE : Céline CLOAREC, Directrice Générale Adjointe du CDG 13.

Sur convocation de Monsieur Georges CRISTIANI, Maire de Mimet, Président du CDG13, les membres du Conseil d'Administration se sont réunis au siège du CDG 13.

Monsieur Georges CRISTIANI, ouvre la séance à 10h00. Il demande à Madame Céline CLOAREC, Directrice Générale Adjointe des Services d'assurer le secrétariat de la séance.

1- Adoption du procès-verbal du Conseil d'administration en date du 7 mars 2023

Le Président soumet aux membres du Conseil d'Administration le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration en date du 7 mars 2023.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration en date du 7 mars 2023.

2- Décision modificative n°1 du budget primitif 2023 relative au dépôt de garantie du nouveau contrat bail pour les locaux situés au parc Ariane

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CDG13 a souscrit un contrat de bail avec la société CSI ATRIUM C3D pour un local de 310 mètres carrés, situé au bâtiment ATRIUM – boulevard du Coq d'Argent à Aix-en-Provence occupé par les organisations syndicales représentatives auprès des instances paritaires du CDG13 et par le service de Médecine Professionnelle et Préventive du CDG13.

Pour 2022, et après une indexation continue depuis 2015 du montant des loyers, le montant des dépenses pour ce local a été de 72 847.36 € TTC (dont 64 536.80 € TTC de loyer annuel).

Dans un souci d'optimisation de ses dépenses, le CDG 13 a engagé la recherche de nouveaux locaux plus adaptés pour y installer les organisations syndicales.

Aussi, depuis le 1^{er} juin dernier, le CDG 13 a contracté un nouveau bail avec la société Aestiam Placement Pierre pour la location d'un local de 208 mètres carrés, situé au Parc d'Ariane - 11 boulevard de la Grande Thumine à Aix-en-Provence, et résilié le bail actuel du local Atrium. Le loyer annuel pour ce nouveau local s'élève à 24 960.00 € HT (hors charges locatives, taxes et indexation du loyer).

Le contrat de bail prévoit par ailleurs un dépôt de garantie d'un montant de 6 240,00€ correspondant à trois mois de loyers hors taxes.

Compte tenu que le CDG 13 ne pouvait prévoir ce nouveau besoin pendant la préparation du budget primitif 2023, les crédits nécessaires ne sont pas inscrits au compte d'affectation budgétaire correspondant, à savoir le compte 275 – *Dépôts et cautionnements versés* du chapitre 27 de la section d'investissement. Pour y remédier, le Président propose de régulariser la situation par le biais d'une décision modificative.

Pour ne pas bouleverser l'équilibre de la section d'investissement, le Président propose d'inscrire les crédits nécessaires par diminution du montant du chapitre 20 comme suit :

- Chapitre 20 304 036,99 € (anciennement 314 036,99 €) ;
- Chapitre 27 10 000,00 € (anciennement 0,00 €).

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, adopte la décision modificative au budget primitif 2023 ; précise que les crédits nécessaires à cette dépense seront inscrits au chapitre 27 et en diminution du montant au chapitre 20 de la section d'investissement.

3- Mise à jour de la délibération n° 23_22 du 21 février 2022 portant Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P) composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E) et du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)

Le CDG 13 a instauré progressivement, par voie de délibération à compter du 11 décembre 2015, le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Après 7 années de mise en œuvre de ce dispositif, il s'avère nécessaire de procéder à une évolution de celui-ci, afin de prendre en compte la spécificité des métiers du CDG13 et d'apporter une meilleure cohérence et transparence au système indemnitaire. Dans ce contexte, le CDG13 a souhaité engager une réflexion co-construite avec un groupe de 8 agents volontaires et 8 managers lors de 5 ateliers.

Le régime indemnitaire décliné ci-après instaure un certain nombre d'outils permettant une meilleure prise en compte des enjeux de reconnaissance, qui sont au cœur de l'esprit du RIFSEEP. Il reprend en grande majorité des dispositions jusqu'alors applicables, complétés des nombreux apports des groupes de travail afin de permettre une juste valorisation des expertises, des responsabilités ou encore des spécificités des métiers.

Le CDG13 entend donc faire évoluer son régime indemnitaire dans le respect du cadre budgétaire défini afin de :

- mettre en œuvre une politique de rémunération plus juste, qui garantit une équité de rémunération entre catégories/filières ;
- objectiver le niveau indemnitaire par poste pour l'ensemble du CDG 13 : à fonctions équivalentes doivent correspondre des indemnités équivalentes ;
- clarifier l'indemnité actuelle : les fonctions doivent être appréciées à leur juste valeur et leur expertise reconnue ;
- corriger des déséquilibres indemnitaires qui sont apparus progressivement ;
- valoriser l'implication et le parcours de chaque agent en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes... dans une cohérence collective ;
- renforcer l'attractivité du CDG13 ;
- fidéliser ses agents.

Composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts distinctes :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : indemnité principale valorisant l'exercice des fonctions, les parcours professionnels et l'expérience.
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : indemnité facultative destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les groupes de fonctions

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle : chaque poste est positionné dans un groupe de fonctions par cadre d'emplois et reçoit un régime indemnitaire afférent.

Ce positionnement repose sur une cartographie des fonctions-types exercées par les personnels affectés au sein du CDG13. La répartition des emplois au sein de chaque groupe est indépendante du grade des agents. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont il est titulaire.

Au sein de chaque cadre d'emplois, le poste occupé détermine l'appartenance à un groupe de fonctions, le groupe 1 étant dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité ou d'expertise est le plus élevé.

Le nombre de groupes de fonctions recommandé est défini dans la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 applicable à la fonction publique d'Etat. Au titre du principe de libre administration des collectivités, le nombre de groupe de fonctions au sein du CDG13 sera déterminé comme suit :

- 4 groupes pour les catégories A ;
- 3 groupes pour les catégories B ;
- 3 groupes pour les catégories C.

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-type déterminé comme suit

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|--|---|-------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Direction Générale des Services, Définition et pilotage des dossiers stratégiques | 63 000 € |
| Groupe 2 | Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets | 57 000 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|--|-------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets Responsable de pôle | 36 210 € |
| Groupe 2 | Responsable de service | 32 130 € |
| Groupe 3 | Fonction de coordination de service ou de pilotage de projet | 25 500 € |
| Groupe 4 | Chargé de mission / poste d'expertise | 20 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|--|-------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de service | 38 250 € |
| Groupe 2 | Médecins de prévention, médecins experts Instances Médicales | 29 495 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|--------------------------------------|-------------------------------|
| GRUPE DE FONCTION | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 4 | Directeur des Systèmes d'Information | 42 330 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de pôle | 36 210 € |
| Groupe 2 | Responsable de service | 32 130 € |
| Groupe 3 | Chargé de mission / poste d'expertise | 25 500 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|--|------------------------|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de service | 29 750 € |
| Groupe 2 | Poste d'expertise | 27 200 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|--------------------------------|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Infirmière en santé au travail | 19 480 € |

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|---|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | 17 480 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | 16 015 € |



CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|--|---|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | 17 480 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | 16 015 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBIOTHEQUES | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|---|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | 16 720 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | 14 960 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|--|--|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution, assistante administrative, Assistante de Direction.... | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | 10 800 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS MAXIMA |
|---|--|-------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | 10 800 € |

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS |
|---|--|---------------------|
| | | MAXIMA |
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | 10 800 € |

Seule l'affectation définitive sur un emploi, matérialisée par une note d'affectation pérenne sur l'emploi, permet le classement des agents bénéficiaires de la mesure dans l'un des groupes existants.

Ainsi, le fait d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire (intérim/suppléance) ne permet pas de modifier le groupe d'appartenance de l'emploi de l'agent qui effectue le remplacement.

Le groupe du poste doit impérativement être mentionné sur la fiche de poste de l'agent.

Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonctions, ou d'emplois (sur la part « Poste »)

Le montant d'IFSE est recalculé par référence aux nouvelles fonctions exercées.

Les différences entre régimes indemnitaires peuvent constituer un frein important à la mobilité au sein de la fonction publique et le cas échéant au sein du CDG13. Afin, d'y remédier, le CDG13 souhaite conserver un dispositif spécifique d'aide à la mobilité.

En cas de mobilité contrainte dans le cadre d'une réorganisation de service ou d'un reclassement, le montant d'IFSE est recalculé par référence aux nouvelles fonctions exercées.

- si le groupe de fonction du poste est égal ou supérieur au poste précédemment occupé, l'agent perçoit l'I.F.S.E. correspondante ;
- si le groupe de fonction est inférieur au poste précédemment occupé, l'agent perçoit l'I.F.S.E. du nouveau poste qu'il occupe, avec si nécessaire, une indemnité différentielle (garantie individuelle) garantissant le maintien du montant du régime indemnitaire avant mobilité, dans la limite du montant plafond.

En cas de mobilité choisie, un agent peut être amené à intégrer un groupe de fonctions dont le régime indemnitaire est inférieur à celui perçu auparavant. Son niveau de prime socle métier va donc diminuer. Il peut en outre perdre l'attribution d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

- si le groupe de fonction du poste est égal ou supérieur au poste précédemment occupé, l'agent perçoit l'I.F.S.E. correspondante,
- si le groupe de fonction du poste est inférieur au poste précédemment occupé, il est proposé de verser une indemnité différentielle (garantie individuelle) garantissant le maintien du montant du RI qui sera réduit au fur et à mesure de l'augmentation de l'I.F.S.E., hors CIA et hors indexation sur la base de la valeur du point de la fonction

publique. Elle n'est pas impactée par les avancements d'échelons et les avancements de grades.

En cas de changement de grade à la suite d'une promotion (notamment sur la part « Agent »)

En l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...) en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, **au moins tous les deux ans**.

Toutefois, le principe du réexamen du montant de l'I.F.S.E. n'implique pas une revalorisation automatique.

Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement de l'I.F.S.E. est maintenu pendant les périodes de congés annuels, A.R.T.T, les autorisations exceptionnelles d'absences, les congés pour maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou pour adoption, et l'autorisation d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA), formation.

En cas de congé de grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est maintenu.

Maintien partiel du régime indemnitaire

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement tant que l'agent perçoit l'intégralité de son traitement, soit pendant 90 jours (consécutifs ou fractionnés).

Lorsque le traitement est réduit de moitié (au-delà du maintien des 90 jours) le versement de l'I.F.S.E sera suspendu.

Pour les agents contractuels de droit public l'I.F.S.E sera versée intégralement pendant la période du maintien du plein traitement et suspendue pendant la période du demi-traitement conformément au tableau ci-dessous :

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté pour les agents contractuels de droit public
(décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié)

| Ancienneté | Durée de maintien du plein traitement ou du demi-traitement |
|--------------------------|---|
| Après 4 mois de services | 30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement |
| Après 2 ans de services | 60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement |
| Après 3 ans de services | 90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement |

En cas d'accident de service (agents stagiaires ou titulaires), d'accident de travail (agents contractuels), le versement de l'I.F.S.E sera maintenu pendant 90 jours, toutes absences confondues (consécutives ou fractionnées) et réduit de moitié au-delà des 90 jours.

En cas de maladie professionnelle (agents stagiaires, titulaires ou contractuels), le versement de l'I.F.S.E sera maintenu pendant 90 jours, toutes absences confondues (consécutives ou fractionnées) et suspendu au-delà des 90 jours.

Les droits ne s'apprécieront pas sur une année civile mais au vu des jours d'accident de service, d'accident de travail ou de maladie professionnelle obtenus au cours des 12 derniers mois (référence de l'année glissante). Ce décompte s'effectuera pour chaque jour d'arrêt présenté par l'agent.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E. sera versée au prorata de la durée de service.

Suspension du régime indemnitaire

En cas de congé de longue maladie et de longue durée : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises.

Enfin, en cas de grève, de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu

Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le Complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Son institution est obligatoire, mais son versement reste facultatif. Dès lors, une enveloppe CIA sera abondée chaque année, en fonction des possibilités budgétaires, et dans la limite des plafonds réglementaires.

Ainsi, pour déterminer les modalités d'attribution du CIA, le CDG 13 souhaite :

- affirmer le rôle central joué par l'entretien individuel : la valeur du travail réalisé tout au long de l'année par l'agent est évaluée et formalisée ;
- reconnaître le travail fourni et les responsabilités portés par les agents ;
- favoriser les valeurs d'entraide, de solidarité et d'esprit d'équipe ;
- favoriser la motivation des agents : gage d'engagement et d'efficacité ;
- permettre à un plus grand nombre d'agents de percevoir le CIA.

Le choix retenu pour le CDG 13 est d'attribuer ce complément indemnitaire annuel selon deux parts :

- une première partie dite « part évaluation » qui détermine la manière de servir, est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel par le N+1 sur la base des 4 critères d'évaluation validés par le Comité Technique du 29/06/2018 à savoir :
 - les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
 - les compétences professionnelles techniques ;
 - les qualités relationnelles ;

- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Un coefficient de modulation sera appliqué pour chaque critère listé ci-dessus selon le barème suivant :

| Appréciation générale des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir | Coefficient de modulation pour chaque critère |
|---|---|
| Supérieur | 100 % |
| Satisfait | |
| A améliorer | 50% |
| Non conforme | 0% |

- une deuxième partie dite « part bonus » qui vient « récompenser » un investissement ou un engagement professionnel particulier apprécié au regard des critères ci-dessous :

| Critères | Définition |
|--|--|
| Acceptation de nouvelles missions | Non identifiées dans la fiche de poste) Versée sur la base d'un rapport du supérieur hiérarchique |
| Valorisation collective pour charge <u>exceptionnelle</u> de travail | Permet de valoriser un groupe d'agents, une équipe ou un service à l'occasion d'un événement particulier ayant entraîné une augmentation notable de la charge de travail ou impliquant un investissement exceptionnel pour le collectif de travail concerné |
| Exercice de fonctions d'intérim d'un poste de niveau supérieur | Exercice de toutes les attributions du poste y compris hiérarchiques |
| Engagement individuel majeur | Il s'agit de récompenser un agent dont l'engagement au sein de la collectivité va <u>au-delà de l'investissement attendu sur le poste</u> et sur le grade. Notamment le fait de pallier l'absence longue d'un.e collègue (hors période de vacances scolaires) Versée sur la base d'un rapport du supérieur hiérarchique / argumentaire dans l'EP |
| Reconnaissance individuelle des résultats collectifs | Versée aux agents tenus d'engager des efforts supplémentaires à l'occasion d'un projet, exceptionnel par son importance, son caractère non récurrent et dérogatoire des fonctionnements classiques et impliquant un effort conséquent. |
| Autres missions (Formateur interne / DPO / Assistant de Prévention / CAS...) | Exercer effectivement les missions |
| Contribution à la transmission des savoirs et des compétences (tutorat) | Mission confiée par le supérieur hiérarchique |

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, et de l'engagement professionnel appréciés au titre de la période antérieure.

Dans un souci d'harmonisation, l'attribution du CIA donne lieu à une « commission CIA » constituée par l'ensemble des chefs de services, responsables de pôles, la Direction, la RH qui apprécieront collectivement de l'attribution de la part « Bonus » du complément indemnitaire au regard des critères précédents, **dans la limite de 200 €**.

Les règles d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel restent identiques aux dispositions communes de la présente délibération.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du groupe de fonctions dont il dépend.

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|--|--|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Direction Générale des Services, Définition et pilotage des dossiers stratégiques | A | 15 750 € | 1 400 € |
| Groupe 2 | Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets | A | 14 300 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|--|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets Responsable de pôle | A | 6 390 € | 1 400 € |
| Groupe 2 | Responsable de service | A | 5 670 € | 1 400 € |
| Groupe 3 | Fonction de coordination de service ou de pilotage de projet | A | 4 500 € | 1 400 € |
| Groupe 4 | Chargé de mission / poste d'expertise | A | 3 600 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|---|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de service | A | 6 750€ | 1 400 € |
| Groupe 2 | Médecins de prévention, médecins experts Instances Médicales, | A | 5 205 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|--------------------------------------|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 4 | Directeur des Systèmes d'Information | A | 7 470 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|---------------------------------------|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de pôle | A | 6 390 € | 1 400 € |
| Groupe 2 | Responsable de service | A | 5 670 € | 1 400 € |
| Groupe 3 | Chargé de mission / poste d'expertise | A | 4 500 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|--------------------------------|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Infirmière en santé du travail | A | 3 440 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|------------------------|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Responsable de service | A | 5 250 € | 1 400 € |
| Groupe 2 | Poste d'expertise | A | 4 800 € | 1 400 € |

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|--|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | B | 2 380 € | 1 200 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | B | 2 185 € | 1 200 € |

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|--|--|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | B | 2 380 € | 1 200 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | B | 2 185 € | 1 200 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|--|--|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Fonction de Coordination de service ou de pilotage de projet | B | 2 280 € | 1 200 € |
| Groupe 2 | Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers | B | 2 040 € | 1 200 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|---|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution, assistante administrative, Assistante de Direction.... | C | 1 260 € | 1 000 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | C | 1 200 € | 1 000 € |

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|--|---|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution | C | 1 260 € | 1 000 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | C | 1 200 € | 1 000 € |

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX

| REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX | | CATEGORIE | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA (Plafonds) | MONTANTS ANNUELS MAXIMA DU CIA retenus par le CDG13 |
|---|---|-----------|---|---|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | | NON LOGE | NON LOGE |
| Groupe 1 | Agents d'exécution | C | 1 260 € | 1 000 € |
| Groupe 2 | Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | C | 1 200 € | 1 000 € |

3. Conditions de versement du CIA

Le CIA pourra être versé en une seule fois, annuellement au mois de mars de l'année N+1 (année de versement) ou au plus tard le 31/12 de l'année de versement pour les cas particuliers.

Le CIA peut être versé aux agents ayant quitté le CDG 13, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N et d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel d'évaluation.

Le CIA est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année N et du temps de travail de l'agent de l'année N.

Toutefois, dans le cas de services à temps partiel représentant 80% ou 90 % du temps plein et rémunérés respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%), cette proratisation s'appliquera également au montant annuel individuel calculé pour l'agent.

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

Les agents non présents, lors de la campagne d'évaluation en raison de leur absence prolongée (hors congés annuels, ARTT et congés exceptionnels listés dans le règlement intérieur) feront l'objet d'une évaluation à leur reprise de fonction. Cette reprise de fonctions devant être effective avant le 31/12 de l'année de versement du CIA. Ainsi, sous réserve de remplir les conditions d'octroi communes, les agents éligibles percevront alors leur CIA au plus tard dans les 2 mois qui suivent la date de leur évaluation.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du CIA.

Modulation du Complément Indemnitaire Annuel

A l'exception des absences pour congés annuels, ARTT, et congés exceptionnels (cf règlement intérieur du CDG13) toute absence pour maladie (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé pour accident de service ou accident de travail, maladie professionnelle, disponibilité pour inaptitude physique, hospitalisation, convalescence hospitalisation, cure pour maladie) impactera le montant du CIA.

| DUREE D'ABSENCE SUR L'ANNEE CIVILE | MONTANT ANNUEL MAXI DU CIA |
|--|------------------------------|
| Au-delà de 3 mois mais inférieure à 6 mois | Montant maximal limité à 50% |
| Absence égale ou supérieure à 6 mois | Pas de versement |

Les absences pour congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou pour adoption, et l'autorisation d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA) seront aussi comptabilisées dans la durée de l'absence et impacteront le montant du CIA.

Il sera tenu compte de l'absence, continue ou discontinue sur l'année civile à laquelle se rapporte le versement du CIA.

Lors d'un changement de catégorie (A,B,C) en cours d'année N (année de référence de l'entretien professionnel), l'agent pourra percevoir le montant annuel maximal du CIA correspondant à la catégorie hiérarchique au sein de laquelle, sa période d'exercice est la plus longue.

Conditions de réexamen

Le CIA fera l'objet d'une nouvelle délibération en cas de réactualisation après avis du Comité Social Territorial.

Les règles de cumul de l'I.F.S.E et du CIA

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E ne pourra se cumuler avec :

- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- l'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.) ;
- l'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P.) ;
- la Prime de Service et de Rendement (PSR) ;
- l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) ;
- l'Indemnité de régisseur d'avance et de recettes.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- le Complément Indemnitaire Annuel ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) ;
- l'indemnité de départ volontaire ;
- la prime dite de fin d'année (article 111 de la Loi du 26 janvier 1984) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n° 88-631 du 6 mai 1988) ;
- l'indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (I.S.R.C).

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le R.I.F.S.E.E.P. est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide, d'abroger la délibération n° 23-22 en date du 21 février 2022 portant actualisation du R.I.F.S.E.E.P composé de l'I.F.S.E et du C.I.A ; d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus, (IFSE et CIA) ; d'autoriser le Président du CDG13 à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ce régime indemnitaire dans le respect des principes définis ci-dessus ; d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

4- Modification du tableau des emplois : création de postes pour nomination par voie d'avancement de grade et mise à jour du tableau des emplois

Le CDG13 souhaite faire évoluer/préciser la structuration de son organisation tout en continuant à répondre à un double objectif :

- Assurer la mise en œuvre des missions prioritaires du CDG 13 ;

- Exercer au mieux ses missions quotidiennes de service public afin d'apporter la meilleure réponse aux besoins et attentes des collectivités des Bouches-du-Rhône.

Les fonctions dévolues aux emplois de chefs de service consistent à participer à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques dans leurs domaines de compétence respectifs (conseil, propositions, aide à la décision), à coordonner et veiller à la bonne mise en œuvre de ces politiques, à en assurer le contrôle et l'évaluation.

Compte tenu de l'augmentation significative des demandes d'accompagnement des collectivités, il est attendu qu'ils aient, par ailleurs, le souci constant d'adapter les missions aux nouveaux enjeux du CDG13, d'innover et de conduire le changement auprès des équipes. En ce sens, les emplois de chef de service relèvent dorénavant du 2^{ème} grade cible du cadre d'emplois correspondant à leur mission.

L'article L.313.-1 du code général de la fonction publique, prévoit que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ; il appartient donc au Conseil d'Administration, de modifier le tableau des emplois,

L'avancement de grade permet de valoriser le mérite et les acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires titulaires en accédant au grade immédiatement supérieur. L'ancienneté et la nature des missions occupées permettent en 2023 l'avancement au grade supérieur de trois agents titulaires.

Les trois attachés territoriaux titulaires susvisés pour l'accès au grade d'attaché principal occupent actuellement des fonctions de responsables de service.

Ils assurent la gestion et l'encadrement technique, humain, administratif et financier de leurs services respectifs qui relèvent des missions obligatoires des Centres de gestion.

Ils réalisent une mission de conseil et d'expertise auprès de leur hiérarchie, notamment sur des dossiers juridiques complexes : droit de la fonction publique, finances locales...

Ils participent directement par leur expertise et leur technicité au positionnement d'expert référent du CDG13 auprès des collectivités du département.

Les fonctions d'encadrement et d'expertise occupées par ces trois agents sont du niveau du grade d'attaché principal. Ils sont engagés dans une démarche d'accès au grade d'attaché principal par voie d'examen professionnel.

Au regard de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de créer trois emplois d'attaché principal à temps complet afin de procéder aux avancements de grade à la suite de la réussite à examen professionnel.

Les postes libérés du fait des avancements de grade seront proposés en suppression lors d'un prochain Conseil d'Administration après avis du Comité Social Territorial.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, de créer trois emplois d'attaché principal à temps complet ; de mettre à jour le tableau des emplois ci-annexé ; d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

5- Convention d'adhésion à l'application WEB des données sociales proposée par le CIG Grande Couronne

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 confie aux Centres de gestion le rôle de collecte des rapports sociaux uniques auprès des collectivités locales en précisant le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise en place et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Depuis 2017, l'application WEB données sociales est utilisée par l'ensemble des Centres de gestion de la fonction publique territoriale. L'application se compose d'une

partie applicative de saisie à destination des collectivités locales et d'une partie puits de données à destination des Centres de gestion et de leurs observatoires régionaux.

L'application WEB données sociales portée juridiquement par le CIG Grande Couronne est utilisée par l'ensemble des Centres de gestion de la fonction publique territoriale. Ce sont près de 1 550 000 agents territoriaux qui y ont été collectés chaque année. Ces résultats sont le fruit d'un travail collectif reconnu par la DGCL, le CNFPT, et CSFPT et placent les Centres de gestion au cœur de la collecte de la donnée dans la fonction publique territoriale.

La participation de l'ensemble des Centres de gestion permet de mutualiser les coûts de développements et de mise à jour des indicateurs du Rapport Social Unique (RSU) désormais annualisé.

Cette application alimente depuis 2017 un puits de données coadministré par le GIP et le CIG Grande Couronne dans le cadre d'une convention qui les lie depuis juin 2022. Cette mutualisation informatique prévoit également de confier l'hébergement du puits de données et de l'application au GIP informatique en fin d'année 2023.

La convention initiale a pris fin en avril 2023. Il convient donc de renouveler la convention jointe en annexe pour une durée de 5 ans. Ce document précise le cadre du projet et les modalités d'utilisation de l'application WEB données sociales.

Afin de répondre aux développements informatiques croissants avec l'annualisation du RSU, la participation financière est adaptée selon la taille du Centre de gestion en nombre potentiel d'agents collectés. Chaque Centre de gestion contribue aux coûts de mise à jour des indicateurs RH dans le cadre du RSU et aux formations réalisées en interne chaque année par les équipes techniques du CIG Grande Couronne en lien avec les référents régionaux.

Ainsi pour le CDG 13, la participation annuelle est fixée à 8 300.00 € soit un coût pour 5 ans de 41 500.00 € (coût selon la strate du CDG 13 : plus de 50 000 agents SIASP 2020 du département).

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide, d'acter le montant de la participation annuelle à l'application WEB des données sociales de 8 300.00 € soit pour les 5 années 2023-2027, 41 500.00 € ; d'autoriser le Président à signer la convention relative à l'utilisation de l'application WEB données sociales proposée par le CIG Grande Couronne ainsi que tout document s'y rapportant.

6- Adhésion aux nouvelles applications du Groupement d'intérêt Public informatique (GIP informatique)

Le Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion (GIP Informatique), auquel le CDG 13 a adhéré par délibération en date du 2 décembre 2016, propose des applications qui concourent à la réalisation des missions portées par les Centres de Gestion.

Chaque année, il est demandé à chaque CDG de s'engager annuellement pour l'année en cours et l'année suivante sur les applications utilisées. Ces deux années correspondent pour l'une à un engagement financier vis-à-vis des éditeurs et l'autre pour permettre de migrer éventuellement sur le nouveau produit que proposera le GIP.

La mise à disposition des applicatifs est consentie moyennant le règlement d'une contribution annuelle pour les années 2023 et 2024 dont les estimations présentées par le GIP sont les suivantes :

- AGIRHE Instances paritaires : 5610 €
- AGIRHE Carrières : 4490 €

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide, d'acter le montant de la contribution 2023 et 2024 des applications selon les estimations du GIP.

7- Remplacement d'un représentant des collectivités aux Commissions Administratives Paritaires de catégories A, B et C

Le CDG13 organise les commissions administratives paritaires (CAP) pour les agents des collectivités et établissements affiliés.

Pour rappel, conformément à l'article 1 du décret n°89-229 relatif aux CAP des collectivités territoriales et leurs établissements publics, chaque CAP comprend en nombre égal des représentants des collectivités et des représentants du personnel et chaque membre titulaire a un suppléant.

La présidence de la CAP est assurée par le Président du Centre de gestion conformément à l'article 27 du décret n°89-229.

En vertu de 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, « *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* ».

Suite à la disparition de Madame Marie-Rose LEXCELLENT, Maire de Saint Martin de Crau, il est nécessaire de pourvoir le siège qu'elle occupait en tant que membre suppléante des CAP de catégories A, B et C au sein du collège des représentants des collectivités.

Conformément aux dispositions de l'article L262-2 du Code général de la fonction publique, il conviendra de s'assurer que cette désignation garantisse une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein de ce collège de représentants.

Le Président propose d'attribuer ce siège à Madame Aline PELISSIER, Maire d'Eygalières.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition du Président.

8- Modification de la convention de prestation de service Expertise et Accompagnement en Archivage

Par délibération n° 93-09 du 2 décembre 1993, le CDG 13, au-delà du champ d'intervention de ses missions institutionnelles et en vertu de l'article L452-40 du Code général de la fonction publique, a développé un service d'accompagnement à la gestion des archives à destination des collectivités territoriales.

Le service Expertise et Accompagnement en Archivage du CDG 13 accompagne les collectivités territoriales du département dans la gestion de leurs archives papier et électroniques en leur proposant des prestations adaptées. Le CDG 13 propose ainsi de mettre à disposition des collectivités qui en font la demande un(e) archiviste diplômé(e) pour accompagner ce travail de gestion, après conclusion d'une convention-cadre d'adhésion au service.

Afin d'accroître la notoriété du CDG 13 et la visibilité de ses missions, le service Expertise et Accompagnement en archivage du CDG 13 a récemment créé sa propre

page Facebook. Elle sera alimentée notamment par des photographies illustrant les missions effectuées.

Par ailleurs, le contexte juridique s'adapte aux évolutions des technologies, notamment avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) qui encadre le traitement des données sur le territoire.

Aussi, le Président propose d'ajouter à la convention « Expertise et Accompagnement en Archivage » un article 12 relatif à la publication sur la page Facebook de photos prises dans le cadre des missions et illustrant le travail effectué. Les collectivités auront la possibilité de s'opposer à la publication de ces photos.

De même, un article 13 sera ajouté autorisant le service Expertise et Accompagnement en Archivage à collecter, traiter, documenter des données à caractère personnel dans le respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable à compter du 25 mai 2018.

Une annexe à la convention détaillera les clauses qui définissent les conditions dans lesquelles le CDG 13, sous-traitant au sens du règlement général sur la protection des données (RGPD), s'engage à effectuer pour le compte de la collectivité, responsable de traitement, les opérations de traitement de données à caractère personnel.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve les modifications apportées à la convention « Expertise et Accompagnement en Archivage » ; autorise le Président à signer la nouvelle convention.

9- Désignation d'un Référent Déontologue pour les élus locaux et instauration d'une mission d'assistance et de conseil

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local fixe les modalités et les critères de désignation des référents déontologues des élus locaux.

Alors même que la demande de probité et de transparence de la part des citoyens est croissante et que la défiance vis-à-vis du personnel politique est grandissante (cf. les différentes études réalisées par le CREDOC), peu d'assemblées d'élus locaux formalisent des dispositifs déontologiques.

Pour autant, d'importantes initiatives nationales et européennes ont été prises ces dernières années pour moraliser la vie publique. De la commission Jospin à la création de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), de la limitation des cumuls de mandats à la charte de l'élu local de l'AMF, l'environnement juridique et moral s'est profondément transformé. S'agissant de la charte de l'élu local, la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 a prévu que, lors de la première réunion du conseil municipal, immédiatement après l'élection du maire et des adjoints, le nouveau maire doit donner lecture de la charte de l'élu local, prévue à l'article L. 1111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT).

La réglementation s'est récemment intéressée à la déontologie des agents publics avec la loi du 20 avril 2016.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession, notamment les usagers. C'est un code de devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités.

Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental qui est le

pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient. Pour les accompagner dans le respect de leurs obligations, cette loi a prévu la création de référents déontologues, mission confiée aux centres de gestion pour les agents de la Fonction Publique Territoriale. Le CDG 13 propose cette mission à ses collectivités affiliées (mais aussi à certaines collectivités non affiliées) depuis le 1er janvier 2018. Elle est externalisée auprès de Monsieur Jacques Calmettes, ancien magistrat de l'ordre judiciaire. Une quarantaine de saisines est enregistrée chaque année.

En ce qui concerne les élus, un comportement éthique de leur part dans l'exercice de leur mandat est l'une des conditions qui fonde la confiance des citoyens dans l'action de leurs représentants. Depuis la loi 3DS du 21 février 2022, tout élu local doit pouvoir consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la Charte de l'élu local.

Pour rappel, la charte de l'élu local prévoit que :

- L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
- Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
- L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
- L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
- Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
- L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
- Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.

Le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local fixe les modalités et conditions de désignation des référents déontologues des élus locaux. Ils ne peuvent pas exercer de mandat d'élu local dans la collectivité qui les a désignés, ni y être agents. Ces dispositions entrent en vigueur le 1er juin 2023.

Ce décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte visé à l'article L. 5721-2 du CGCT désigne le référent déontologue choisi en raison de son expérience et de ses compétences (soit une ou plusieurs personnes, soit un collègue). Il permet également la désignation d'un même référent déontologue de l'élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes.

Les textes relatifs aux missions des centres de gestion ne prévoient pas la mission de référent déontologue de l'élu local au bénéfice des collectivités locales. En revanche, ce que n'interdit pas le texte, c'est que la ou les collectivités désignent le référent déontologue de l'agent public du Centre de Gestion.

Aussi, il est proposé aux collectivités affiliées et non affiliées au Centre de Gestion un modèle de délibération pour leur permettre de désigner le référent déontologue du Centre de Gestion, Monsieur Jacques Calmettes, comme référent déontologue de l'élu local prévu à l'article R. 1111-1-A du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022. Comme prévu à l'article R. 1111-1-B du même décret, la délibération précise la durée de

l'exercice de ses fonctions, les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci, ainsi que les conditions dans lesquelles les avis sont rendus. Elle précise également les moyens matériels mis à sa disposition.

Ainsi, le CDG 13 entend proposer aux collectivités et établissements publics du département qui le souhaitent, d'adhérer par voie de convention à la mission de référent déontologue de l' élu local. En cas d'adhésion, chaque collectivité pourra ainsi et en cas de besoin, bénéficier de cette mission.

Cette délibération ainsi que les informations permettant de consulter le référent devront être portées par tout moyen à la connaissance des élus locaux intéressés par chaque collectivité territoriale, groupement ou syndicat mixte.

Le référent déontologue de l' élu local sera indemnisé par le Centre de Gestion dans les conditions de l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local soit 80€ par dossier.

- **Collectivités/établissements affiliés aux CDG 13** : au démarrage de la convention, compte tenu de l'affiliation de la collectivité / l'établissement au CDG13, les coûts de fonctionnement de cette mission sont imputés sur la cotisation additionnelle perçue par le CDG13. Cette modalité de financement pourra évoluer par délibération du Conseil d'administration du CDG13, afin de tenir compte d'une part de l'évolution des modalités opérationnelles et coûts associés, et d'autre part de la volumétrie des saisines. Un avenant sera alors proposé afin d'acter cette évolution.
- **Collectivités/établissements non affiliés aux CDG 13** : les collectivités et établissements non affiliés, devront s'acquitter d'un coût forfaitaire de 150 € par saisine. Cette modalité de financement pourra évoluer par délibération du Conseil d'administration du CDG13, afin de tenir compte d'une part de l'évolution des modalités opérationnelles et coûts associés, et d'autre part de la volumétrie des saisines. Un avenant sera alors proposé afin d'acter cette évolution.

Lorsque la saisine est jugée non recevable, aucune facturation n'est appliquée.

Ces contributions font l'objet de titres de recettes établis par le centre de gestion accompagnés d'un état détaillant le nombre de saisines traitées par le Centre de gestion et facturées à la collectivité.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'instaurer à compter du 1^{er} juillet 2023 la mission d'assistance et de conseil dans le cadre du référent déontologue de l' élu local au bénéfice de toutes les collectivités et établissements publics du département des Bouches-du-Rhône ; désigne Monsieur Jacques Calmettes, ancien magistrat de l'ordre judiciaire en qualité de référent déontologue de l' élu local ; approuve les termes de la convention type d'adhésion à la mission de d'assistance et conseil "référent déontologue de l' élu local "qui sera proposée aux collectivités et établissement volontaires ; autorise le Président à signer les conventions ainsi que tous les documents s'y réfèrent ; approuve le modèle de délibération permettant aux collectivités de désigner le référent déontologue du Centre de Gestion, Monsieur Jacques Calmettes, comme référent déontologue de l' élu local ; adopte l'indemnisation attribuée sous forme de vacation au référent déontologue à hauteur de 80 € par dossier ; adopte le financement de la mission selon lequel pour les collectivités et établissements affiliés les coûts de fonctionnement de la mission sont imputés sur la cotisation additionnelle perçue par le CDG13 et fixe pour les collectivités/établissements non affiliés un coût forfaitaire de 150 € par saisine.

10- Conception et exploitation des tests psychotechniques : autorisation de signer la convention de partenariat avec le CDG 35 pour l'organisation du concours de gardien-brigadier de police municipale (GBPM)

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration du CDG13 qu'en 2015 le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (CDG35) avait pris en charge la constitution d'un groupement de commandes au niveau national pour la fourniture, la conception et l'exploitation des tests psychotechniques des concours externe et internes de gardien-brigadier de police municipale, introduits par le décret n° 2014-973 du 22 août 2014, modifié.

Ce groupement de commandes était constitué selon les termes des articles L. 2113-6 à L. 2113-8 du code de la commande publique, pour la préparation, la passation et la notification d'un marché de services soumis d'une part à l'ensemble des dispositions du code précité, telles qu'elles s'appliquent aux collectivités territoriales et, d'autre part, aux dispositions du cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés de prestations intellectuelles (CCAG-PI).

Le marché public alors lancé par le CDG35 pour le compte des Centres de gestion organisateurs de ces concours avait été attribué à la société Pearson France ECPA pour une période de 4 ans, jusqu'au 23 décembre 2019.

La délibération n° 13/15 adoptée par le Conseil d'Administration du CDG13 le 19 juin 2015 approuvait le principe du recours à un marché public national qui couvrirait les sessions 2016 et 2018 du concours de gardien de police municipale afin d'harmoniser les pratiques et mutualiser les coûts des Centres de gestion organisateurs. Elle autorisait le Président du CDG13 à signer la convention constitutive d'un groupement de commandes entre les Centres de gestion organisateurs du concours de Gardien Brigadier de Police Municipale (GBPM), désignant le Centre de gestion d'Ille et Vilaine (CDG35) comme coordonnateur du groupement et l'habilitant à signer, notifier et exécuter le marché selon les modalités fixées dans cette convention.

Pour la période 2020/2023, le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (CDG35) a à nouveau été sollicité pour reconduire la coordination du groupement de commandes pour une durée de 4 ans.

Par délibération n° 15_19 du 11 juin 2019, le Conseil d'Administration a validé la proposition d'une prise en charge par le Centre de gestion d'Ille et Vilaine (CDG35) du lancement et du suivi du marché public national et autorisé le Président du CDG13 à signer ladite convention.

Comme c'était le cas pour le précédent, ce second marché d'une durée de 4 ans avait été attribué à la société Pearson Talent Lens (ex Pearson France ECPA). Il couvrait la période 2020-2023 et arrivera à échéance le 2 février 2024.

Pour les sessions des concours de gardien-brigadier de police municipale programmées entre 2024 et 2027 (périodicité annuelle), il sera procédé à l'identique pour l'élaboration et la fourniture des tests psychotechniques communs à l'ensemble des CDG organisateurs.

Le Centre de gestion d'Ille et Vilaine assurera ainsi la reconduction de la coordination du groupement de commandes pour cette période de 4 ans (entre 2024 et 2027).

A l'instar des modalités définies lors des précédents marchés, les Centres de gestion organisateurs de ces concours devront conventionner avec le CDG35, Centre de gestion en charge de lancer le marché.

Considérant que le CDG13 organisera en mai 2024 le concours de gardien-brigadier de police municipale et considérant l'intérêt que représente la constitution de ce groupement, le Président propose aux membres du Conseil d'Administration :

- **d'adhérer** au groupement de commandes initié par le CDG d'Ille et Vilaine des tests psychotechniques de gardien brigadier de police municipale,

- **d'accepter** les modalités de fonctionnement du groupement de commandes,
- **d'autoriser** le Président à signer la convention constitutive d'un groupement de commandes entre les Centres de gestion organisateurs des concours de gardien-brigadier de police municipale (GBPM) pour adhésion du CDG13 au dit groupement.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition du Président.

11-Renouvellement et actualisation des dispositions contenues dans la convention cadre pluriannuelle conclue entre les CDG de la région PACA relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours, des examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

A l'instar du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), la convention cadre pluriannuelle conclue entre les CDG de la région PACA relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours, des examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi » traduit l'engagement des Centres de gestion de la Région PACA à collaborer afin de répondre aux obligations législatives relatives aux missions qui doivent être conduites à un niveau régional d'une part, et à la réalisation d'autres missions ou champs d'activité d'autre part.

La délibération relative au renouvellement de la convention cadre pluriannuelle a été adoptée par les membres du Conseil d'administration.

Elle a par la suite, été signée par les Présidents des CDG PACA le 28 décembre 2016 en marge de la Conférence Régionale de l'Emploi Public Territorial (CRET) organisée par le CDG13. La convention cadre a depuis, fait l'objet d'avenants successifs afin d'en prolonger sa durée et reconduire ses dispositions.

Aujourd'hui, il y a lieu de renouveler et actualiser cette convention.

L'objectif est d'intégrer d'une part, les apports du SRCMS qui lie les Centres de gestion de la région PACA depuis le début de l'année 2023 et d'autre part, reporter l'ensemble des missions et des thématiques approuvées par les avenants successifs qui ont progressivement complété le champ d'intervention et l'action des Centres de gestion.

Par ailleurs, pour plus de cohérence et d'efficacité dans la réalisation des missions, il a été décidé de fixer une durée de validité similaire au SRCMS.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve les termes de la convention; autorise le Président à signer la convention cadre pluriannuelle conclue entre les CDG de la région PACA relative aux transferts des ressources financières en matière d'organisation des concours, des examens professionnels et des fonctionnaires momentanément privés d'emploi définissant les conditions et les modalités de collaboration entre les Centres de gestion de la région PACA.

12-Coûts des concours et examens professionnels organisés par le CDG 13

Le Président rappelle que, par application de l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique, le CDG 13 peut solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel :

- auprès des collectivités non affiliées ou employeurs publics qui, en l'absence de convention, recrutent un lauréat inscrit sur la liste d'aptitude établie par le CDG 13. Le remboursement au CDG 13 correspond aux frais d'organisation rapportés au

nombre de lauréats ou candidats déclarés admis par le jury et recrutés par la collectivité ;

- auprès des collectivités non-affiliées qui ont choisi de confier par conventionnement, l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel au CDG13. Pour les concours, la participation à verser par ces collectivités au CDG 13 est déterminée à partir du nombre de postes déclarés multiplié par le coût du lauréat. Pour les examens professionnels, cette participation financière est déterminée à partir du nombre de candidats issus de la collectivité concernée déclarés admis à l'examen professionnel multiplié par le coût du candidat admis ou nommé par la collectivité ;
- auprès des Centres de gestion coordonnateurs au titre de la convention nationale de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B toutes filières confondues selon les modalités définies par ladite convention hors filière médico-sociale.

Le Président précise qu'à cette fin, le Conseil d'Administration doit arrêter les coûts des opérations opposables dans le cadre de l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique (CGFP) précédemment cité, au titre de la compétence qui lui est conférée par l'article 47-1 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de gestion.

L'article 47-1 dispose en outre que la demande de remboursement du Centre de gestion s'appuie sur la délibération du Conseil d'Administration qui arrête pour chaque lauréat concerné, le coût réel du concours.

Le Président propose aux membres de l'assemblée d'approuver pour chaque concours et examens professionnels clôturés, leurs coûts d'organisation ainsi que le « coût lauréat / coût du candidat admis ».

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration les coûts des concours et les coûts lauréats des opérations des **sessions 2022 et 2023**.

- **Concours d'attaché territorial - Session 2022**
Coût d'organisation : **375 458.74 €**
Coût du lauréat : **1 375.31 €**
- **Concours d'agent de maîtrise territoriale - Session 2023**
Coût d'organisation : **46 557.26 €**
Coût du lauréat : **581.97 €**
- **Concours de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale - session 2023**
Coût d'organisation : **110 581.24 €**
Coût du lauréat : **2 764,53 €**

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'arrêter comme susmentionné les opérations clôturées des sessions 2022 et 2023 ; d'autoriser le Président à signer les fiches financières correspondantes.

13- Convention « Prestation de service » - Mairie de La Ciotat

La convention n° 21/626 du 9 juillet 2021 de prestation de service de la mairie de La Ciotat, collectivité non affiliée au CDG 13, arrive à terme le 8 juillet 2023. Cette adhésion permet à la mairie de La Ciotat de bénéficier quotidiennement de l'expertise du CDG 13 en matière :

- de conseil et expertise statutaire ;

- d'assistance en matière d'instruction et de liquidation des dossiers de pension retraite CNRACL ;
- de conseil en ressources humaine et accompagnement au changement ;
- d'assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors collectivité d'origine ;
- de publications et veille juridique du CDG13 ;
- de participation aux réseaux professionnels du CDG 13 et aux réunions d'information ;
- d'organisation en intra d'actions de sensibilisation ou d'information sur des sujets et questions en lien avec les missions et compétences du CDG 13.

La convention actuelle est établie pour une durée de 1 an reconductible 1 fois pour la même période pour un montant de 50 000.00 € par an.

Afin de permettre le renouvellement de cette convention, il est proposé au Conseil d'Administration d'autoriser le Président à signer la convention de prestation de service avec la mairie de La Ciotat pour une durée d'un an reconductible une fois à compter du 9 juillet 2023, selon les mêmes conditions financières.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'autoriser le renouvellement de la convention de prestation de service avec la mairie de La Ciotat pour une durée d'un an reconductible une fois à compter du 9 juillet 2023, selon les termes ; de fixer le montant de la prestation à 50 000.00 € par an ; d'autoriser le Président à signer la convention.

14- Convention « Prestation de service » - Mairie de Salon de Provence

La convention n° 24/624 du 29 juillet 2021 de prestation de service de la mairie de Salon de Provence, collectivité non affiliée au CDG 13, arrive à terme le 28 juillet 2023. Cette adhésion permet à la mairie de Salon de Provence de bénéficier quotidiennement de l'expertise du CDG 13 en matière :

- de conseil et expertise statutaire ;
- d'assistance en matière d'instruction et de liquidation des dossiers de pension retraite CNRACL ;
- d'assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors collectivité d'origine ;
- de publications et veille juridique du CDG13 ;
- de participation aux réseaux professionnels du CDG 13 et aux réunions d'information.

La convention actuelle est établie pour une durée de 1 an reconductible 1 fois pour la même période pour un montant de 7 000.00 € par an.

Afin de permettre le renouvellement de cette convention, il est proposé au Conseil d'Administration d'autoriser le Président à signer la convention de prestation de service avec la mairie de Salon de Provence pour une durée d'un an reconductible une fois à compter du 29 juillet 2023, selon les mêmes conditions financières.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'autoriser le renouvellement de la convention de prestation de service avec la mairie de Salon de Provence pour une durée d'un an reconductible une fois à compter du 29 juillet 2023, selon les termes ; de fixer le montant de la prestation à 7 000.00 € par an ; d'autoriser le Président à signer la convention.

15-Convention « Prestation de service » - CCAS de Salon de Provence

Le CCAS de Salon de Provence, établissement non affilié souhaite conventionner avec le CDG 13 afin de bénéficier quotidiennement de l'expertise du CDG 13 en matière :

- de conseil et expertise statutaire ;
- d'assistance en matière d'instruction et de liquidation des dossiers de pension retraite CNRACL ;
- d'assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors collectivité d'origine ;
- de publications et veille juridique du CDG13 ;
- de participation aux réseaux professionnels du CDG 13 et aux réunions d'information.

La convention est établie pour une durée de 1 an reconductible 1 fois pour la même période pour un montant de 1 000.00 € par an.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'autoriser le Président à signer la convention de prestation de service avec le CCAS de Salon de Provence pour une durée d'un an reconductible une fois.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'autoriser la convention de prestation de service avec le CCAS de Salon de Provence pour une durée d'un an reconductible une fois, selon les termes de la convention ; de fixer le montant de la prestation à 1 000.00 € par an ; d'autoriser le Président à signer la convention et l'ensemble des documents y afférent.

16-Convention « Prestation de service » - Région Sud Provence Alpes Côte d'Azur

Le CDG13, au-delà des champs d'intervention de ses missions obligatoires en faveur des collectivités affiliées financées par le prélèvement d'une cotisation propose également, comme l'y autorise le Code général de la fonction publique, à l'ensemble des collectivités territoriales non affiliées de son ressort géographique des missions facultatives.

L'application des règles statutaires, issues notamment du Code général de la fonction publique, est devenue un enjeu stratégique majeur en raison de sa complexité et de son incidence sur la gestion des ressources humaines. Le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône, propose une mission de conseil et d'assistance statutaire sur les problématiques relatives à la gestion du personnel des collectivités territoriales :

- Agents stagiaires et titulaires
- Agents contractuels de droit public
- Autres personnels recrutés sur un dispositif ouvert aux collectivités

La mission de conseil et d'assistance statutaire est une mission complète et indivisible. La mission de conseil et d'assistance statutaire concerne l'ensemble des questions relatives à l'application du statut de la Fonction Publique Territoriale et à la gestion des ressources humaines. Le service « expertise statutaire et juridique » du CDG 13 assure de manière quotidienne une assistance téléphonique mais aussi écrite.

Également, sur demande de la collectivité, le service « expertise statutaire et juridique » réalise les recherches de textes officiels (lois, décrets, arrêtés, etc.), circulaires, questions écrites, jurisprudences et autres documents relatifs à la gestion du personnel. Il assure également quotidiennement la veille et l'analyse d'une information pertinente nécessaire et utile et la formalise par les supports d'information et d'expertise suivants :

- Veille statutaire et juridique ;
- Fiches thématiques ;
- Foires aux questions ;
- Les actualités statutaires du CDG 13 ;
- Les circulaires d'expertise juridique ;
- Base de modèles d'acte ;
- Lettre d'information.

Enfin, les représentants désignés par la Région pourront également bénéficier d'un accès aux webinaires, réunions thématiques, journées d'actualités animées par le CDG 13.

La participation financière recouvre forfaitairement les prestations définies ci-dessus.

Au regard de la volumétrie 2022 des saisines et des besoins exprimés par les services RH de la Région, la mission est fixée à 16 jours de prestation d'expertise statutaire et juridique soit un coût annuel de 13 600.00 €.

Afin de définir les modalités d'exécution de cette mission ainsi que les obligations et responsabilités de chacune des parties, il est proposé un projet de convention joint en annexe. Le Président propose de délibérer sur le principe de la mise en place de cette mission et sur la convention qui l'accompagne.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la mise en place de la mission de conseil et d'assistance statutaire proposée par le CDG 13 à la Région Sud PACA ; approuve les termes de la convention pour une période d'un an, renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans ; fixe le montant de la prestation à 13 600.00 € par an ; autorise le Président à signer la convention et tout document y afférent.

17- Instauration d'un dispositif de signalement des actes de violences pour les collectivités et établissements publics du département

Le Président informe le Conseil d'Administration que conformément à l'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique, les employeurs publics doivent mettre en place « *un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements* ».

Ce dispositif de signalement comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ainsi, le dispositif se traduit par différentes obligations :

- Mettre en place un circuit de signalement (méthode de recueil, réception, confidentialité, traitement, etc.) ;
- Communiquer sur ce circuit de signalement à l'ensemble des agents sous différentes formes ;
- Prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin ;
- Traiter les faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection).

Toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont soumis à cette obligation quelle que soit leur strate démographique.

Cette obligation de recueil et d'orientation peut être confiée au centre de gestion conformément à l'article L452-43-1 du Code Général de la Fonction Publique qui dispose « *les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des communes et de leurs établissements publics qui en font la demande, la procédure de recueil et de traitement des signalements prévue au deuxième alinéa du B du I de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique* ».

Le Président propose que le CDG 13 assure cette mission de recueil et de traitement des signalements pour le compte des collectivités et établissements publics qui en feraient la demande en l'externalisant à un tiers expert.

L'adhésion à cette mission fera l'objet d'une convention entre le CDG13 et la collectivité ou l'établissement public souhaitant bénéficier de ce dispositif et permettra à la collectivité ou l'établissement adhérent de répondre aux obligations fixées par le décret 2020-256 et de bénéficier des services suivants :

L'accès à un outil dématérialisé et sécurisé de recueil des signalements des agents (plateforme sécurisée garantissant l'anonymat) ;

- Des prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations en cas de déclenchement d'un signalement.

Après mise en concurrence, l'ensemble des prestations sont confiées au titulaire **ALLODISCRIM** (75006 PARIS), pour une durée de deux ans fermes (renouvelable une fois pour une année).

Pour les collectivités affiliées au CDG13, les frais de gestion relatifs à l'instauration de cette nouvelle mission seront pris en charge directement par le CDG13 dans le cadre de la cotisation additionnelle.

En revanche, s'agissant d'une mission facultative des Centres de gestion, il est proposé au Conseil d'Administration d'arrêter pour les collectivités non affiliées le principe d'une participation aux frais de gestion fixée comme suit :

| Seuil collectivité | Montant de la participation annuelle |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| Entre 350 et 999 agents | 800 € |
| Entre 1 000 et 1 999 agents | 1 200 € |
| Plus de 2 000 agents | 1 500 € |

Cette participation financière correspond à une contribution aux coûts supportés par le CDG13 pour :

- La mise en place du dispositif ;
- La mise à disposition d'un outil dématérialisé de recueil des signalements : plateforme sécurisée ;
- La mise à disposition d'un kit de communication ;

- Le pilotage du dispositif.

En ce qui concerne les prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations, ces services sont directement facturés par le titulaire, aux collectivités adhérentes affiliées et non affiliées.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide la mise en place d'un dispositif de signalement selon les conditions exposées ci-dessus ; adopte le principe d'une tarification distincte collectivités affiliées / collectivités non affiliées fixé ci-dessus ; approuve le modèle de convention proposé ; autorise le Président à signer les conventions et certificats d'adhésion avec les collectivités et établissements souhaitant adhérer au dispositif.

[Information sur les décisions prises en matière de marchés publics au titre de la délégation de compétence accordée par l'assemblée délibérante](#)

MAPA 2023FCS01 : Mise en place de permanences de psychologues du travail pour les collectivités adhérentes au service de médecine préventive du CDG13

Le marché n'est pas décomposé en lot

Durée du marché : 4 ans

Montant maximum : 40 000 € HT / an soit 160 000 HT € sur la durée du marché

Titulaires multi-attributaires : CO-THINK WORK (13008 MARSEILLE) – CPTO Aix (13100 AIX EN PROVENCE) – EPSYLHOM (13700 MARIGNANE) – Cabinet RPS-QVT (13011 MARSEILLE) – SYMBIOSAE (13090 AIX EN PROVENCE)

Début des prestations : 1^{er} mai 2023

MAPA 2023FCS02 : Location et maintenance d'un parc de photocopieurs multifonctions et presses pour les services du CDG13

Le marché n'est pas décomposé en lot

Durée du marché : 4 ans

Montant maximum : 200 000 € HT sur la durée du marché

Titulaire : SHARP BUSINESS SYSTEME France (95948 ROISSY CDG)

Début des prestations : 1^{er} juin 2023

MAPA 2023FCS03 : Evolution de l'infrastructure de virtualisation et de la solution de sauvegarde du CDG13

Le marché n'est pas décomposé en lot

Durée du marché : 4 ans

Montant maximum : 190 000 € HT sur la durée du marché

Titulaire : COM NETWORK (13857 AIX EN PROVENCE)

Début des prestations : 22 mai 2023

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h15.