

**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
EN DATE DU 17 JUIN 2020**

L'an deux mille vingt, le mercredi 17 juin à 10 heures, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx-la-Nouvelle.

*Etaient présents, outre le Président :*

- Madame Rose-Marie Abraham, Conseillère municipale de Morcenx-la-Nouvelle
- Madame Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux
- Monsieur Jean-François Broquères, Maire de Tartas
- Pouvoir de Madame Jeanne Coutière, Maire de Maillères
- Monsieur Gilles Couture, Maire de Geaune
- Monsieur Alain Dudon, Maire de Biscarrosse
- Monsieur Christian Ernandoréna, Maire de Parentis-en-Born
- Monsieur Jean-Paul Gantier, Ville de Mont-de-Marsan
- Madame Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
- Monsieur Serge Lansaman, Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan
- Pouvoir de Monsieur Jean-Marc Lespade, Maire de Tarnos
- Monsieur Gérard Moreau, Maire de Sabres
- Pouvoir de Monsieur Jean-Louis Pédeuboy, Vice-président CC Cœur Haute Lande
- Madame Marie-Pierre Senlecque, Maire de Le Sen

*Etaient absents et/ou excusés :*

- Monsieur Béatrice Badets, Ville de Dax
- Monsieur Guy Bergès, Président CC des Landes d'Armagnac
- Monsieur Paul Carrère, Conseiller départemental
- Madame Anne-Marie Détouillon, Maire de Gourbera
- Madame Cathy Dupouy-Vantrepol, CCAS de Mont-de-Marsan
- Madame Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche
- Monsieur Christian Harambat, Maire de Liposthey
- Monsieur André Lafitte, Maire d'Orist
- Madame Odile Lafitte, Conseillère départementale
- Monsieur Jean-Yves Montus, Conseiller municipal de Soustons
- Monsieur Francis Pédarriosse, CCAS de Dax
- Monsieur Serge Tintané, Maire de Parleboscq
- Monsieur Albert Tonneau, Maire de Linxe

Assistaient également à la réunion, Messieurs Laurent Bourgès, Directeur, et Bruno Elusse, Directeur-adjoint.

Le Président procède à l'appel des membres de l'assemblée et la séance est ouverte à 10 h 15.

DCA-20200617-01

---

### Examen du compte de gestion 2019

Au titre de l'année budgétaire 2019, le compte administratif 2019 et le compte de gestion 2019 ne font apparaître aucune différence quant aux montants.

Je vous propose donc d'adopter le compte de gestion 2019 du Payeur départemental.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide d'adopter le compte de gestion 2019 du Payeur départemental.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-02

---

### Approbation du compte administratif 2019

Le compte administratif 2019 fait apparaître un résultat de fonctionnement de + 217 830.01 € et un résultat d'investissement de – 96 675.18 €.

Les résultats de la section d'investissement tant en dépenses qu'en recettes et les résultats de la section de fonctionnement tant en dépenses qu'en recettes, sont largement détaillés dans le compte administratif 2019 et sa note de présentation.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité, moins l'abstention du Président :*

Approuve le compte administratif 2019 et l'ensemble des résultats tels que détaillés dans les documents budgétaires examinés en séance.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-03

---

### Affectation des résultats année 2019

Le compte administratif 2019 fait apparaître un excédent cumulé en fonctionnement de :  
3 046 031.68 €.

Je vous propose d'affecter au budget primitif 2020 le résultat, comme suit :

AFFECTATION RESULTAT D'EXPLOITATION DE L'EXERCICE		
RESULTAT AU 31.12.19	Excédent (A)	3 046 031.68 €
	Déficit (B)	Néant
(A) Répartition de l'excédent au 31 décembre 2019		
- Exécution du virement à la section d'investissement (1068)		227 209 €
- Affectation complémentaire en réserves		Néant
- Affectation à l'excédent reporté (report à nouveau créateur en fonctionnement) (002)		2 818 822.68 €
(B) Déficit au 31 décembre 2019		
- Déficit à reporter		Néant

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide d'affecter au budget primitif 2020 le résultat tel qu'exposé ci-dessus.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-04

---

### **Vote du budget primitif 2020**

Le compte administratif 2019 faisait apparaître un excédent de fonctionnement cumulé de :  
3 046 031.68 €.

La section d'investissement présentait un résultat d'exercice de – 96 675.18 €.

Les prévisions de la section d'investissement tant en dépenses qu'en recettes et les prévisions de la section de fonctionnement tant en dépenses qu'en recettes, sont largement détaillées dans le budget primitif 2020 et sa note de présentation ci-annexés.

Le budget primitif 2020 s'équilibre comme suit :

Section de fonctionnement	Dépenses :	16 586 148.30 €
	Recettes :	16 586 148.30 €
Section d'investissement	Dépenses :	691 771.77 €
	Recettes :	691 771.77 €
	Soit globalement :	17 277 920.07 €

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Approuve le budget primitif 2020 tel que détaillé dans les documents budgétaires examinés en séance.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-05

---

### **Participation représentative frais de location des locaux syndicaux année 2020**

Par délibération en date du 11 avril 2019, notre conseil d'administration a décidé d'attribuer une participation représentative de frais de location de locaux syndicaux d'un montant de 4 800 € par an aux organisations syndicales représentatives ci-après : CGT, CFDT, UNSA, FO, FAFPT, SUD, FSU, CFTC, CFE-CGC, SNSPP-PATS, CNT-EPICS.

Au titre de l'année 2020, je vous propose d'attribuer une participation financière annuelle d'un montant de 4 800 €, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ci-après, étant précisé qu'elle sera versée au fur et à mesure que nous serons saisis officiellement d'une demande émanant de ces syndicats :

- CGT
- CFDT
- UNSA
- FO
- FAFPT
- SUD
- FSU
- CFTC
- CFE-CGC
- SNSPP-PATS
- CNT-EPICS

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide d'attribuer une participation financière annuelle d'un montant de 4 800 à l'ensemble des organisations syndicales représentatives susvisées.

Précise que son versement sera subordonné à la demande officielle de chacune de ces organisations.

Indique que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2020.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-06

---

#### **Cotisation FNCDG année 2020**

Le conseil d'administration de la Fédération nationale des centres de gestion a fixé à 1,50 € par fonctionnaire le montant de la cotisation 2020.

Compte tenu de la répartition des effectifs telle que constatée lors des élections aux commissions administratives paritaires de catégories A, B et C, le montant de la cotisation au titre de l'année 2020 est de 12 714 €.

Je vous propose de verser le montant de la cotisation due par le CDG 40 à la FNCDG.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Accepte de verser le montant de la cotisation due par le CDG 40 à la FNCDG, à savoir 12 714 € au titre de l'année 2020.

Indique que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2020.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-07

---

#### **Fixation coûts lauréats - concours et examens 2019**

Le Président expose que l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée stipule qu'en l'absence de convention, une collectivité non affiliée qui recrute un lauréat inscrit sur une liste d'aptitude tenue par le Centre de Gestion rembourse à ce dernier une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen professionnel rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury.

L'article 47-1 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion dispose, quant à lui, que la demande de remboursement du Centre de Gestion s'appuie sur la délibération du Conseil d'administration qui arrête pour chaque lauréat, le coût réel du concours.

Le coût réel des opérations est également pris en compte pour les aspects financiers des conventions que le Centre de gestion peut passer avec d'autres centres de gestion, collectivités ou établissements publics en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels.

Il est donc proposé au Conseil d'administration du Centre de gestion de déterminer pour chaque concours et examen professionnel organisé, un « coût lauréat » basé sur les critères harmonisés entre l'ensemble des centres de gestion conformément à la convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion et aux dispositions de la charte régionale intervenue entre les CDG de la Région.

Nouvelle-Aquitaine.

Il convient de rappeler qu'aucun coût lauréat ne sera appelé auprès des collectivités non affiliées ayant adhéré au « socle commun », celui-ci étant élargi aux opérations de concours et d'examens professionnels.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide d'arrêter comme présenté en séance les coûts lauréats des concours et examens professionnels 2019, ainsi que les coûts par inscrits des examens professionnels et les coûts par postes des concours. Indique que les éléments financiers relatifs à l'activité du service de concours du CDG 40 en 2019 seront communiqués à nos collègues aquitains mais également à la coordination interrégionale des CDG ainsi qu'à la Fédération nationale des centres de gestion.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-08

**Modification du régime indemnitaire des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux (en remplacement de l'indemnité spécifique de service et la prime de service et de rendement), des psychologues (en remplacement de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales). Mise en place du régime indemnitaire pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine**

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du 10 octobre 2018 portant modification du régime indemnitaire des agents du Centre de gestion de la FPT des Landes,

VU la délibération du 7 mars 2019 portant modification du régime indemnitaire des assistants socio-éducatifs prévu dans la délibération du 10 octobre 2018 susvisée,

Vu la délibération du 11 avril 2019 portant modification du régime indemnitaire des ingénieurs en chef prévu dans la délibération du 10 octobre 2018 susvisée,

VU l'avis du comité technique en date du 15 juin 2020,

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du dispositif RIFSEEP,

CONSIDERANT la nécessité d'instaurer le RIFSEEP en faveur des agents relevant du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine,

CONSIDERANT que le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 susvisé procède à la création de corps d'Etat d'équivalences à titre provisoire en vue d'étendre l'application du RIFSEEP à des cadres d'emplois jusqu'alors exclus,

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes.

CONSIDERANT la nécessité de modifier la délibération en date du 10 octobre 2018 relative au régime indemnitaire des agents du CDG pour tenir compte de ces nouvelles dispositions,

Il est proposé de modifier la délibération du 10 octobre 2018 et son annexe comme suit :

- **dans le 1 du corps de la délibération**

Ajouter dans la liste des cadres d'emplois bénéficiaires du RIFSEEP de catégorie A : les cadres d'emplois des ingénieurs, psychologues et attachés de conservation du patrimoine.

Ajouter dans la liste des cadres d'emplois bénéficiaires du RIFSEEP de catégorie B : le cadre d'emplois des techniciens.

- dans le 2 du corps de la délibération

Supprimer en totalité le point 2 du corps de la délibération, tous les cadres d'emplois présents dans les effectifs du Centre de gestion de la FPT des Landes relevant désormais du RIFSEEP.

- dans le 4-3 du corps de la délibération

Compléter le tableau comme suit :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Bonification annuelle
A	attaché de conservation du patrimoine	2 <sup>e</sup> grade	990 €
		1 <sup>er</sup> grade	-- €

- dans la 1<sup>re</sup> partie de l'annexe de la délibération – titre 2 – le régime indemnitaire de la filière technique

Modifier les dispositions prévues dans le titre 1 comme suit :

B2	Adjoint au chef de service	Rédacteur principal de 1 <sup>re</sup> classe	3000 €	16015 €	0	2185 €
		Rédacteur principal de 2 <sup>e</sup> classe	3000 €	16015 €	0	2185 €
		Rédacteur	3000 €	16015 €	0	2185 €

Modifier les dispositions prévues dans le titre 2 comme suit :

- Supprimer les dispositions prévues au 2-1 et modifiées par la délibération du 11 avril 2019,
- Supprimer les dispositions prévues aux 2-2 et 2-3 sur la prime de service de service et de rendement et l'indemnité spécifique de service, ces deux primes ayant été remplacées par le RIFSEEP,
- Supprimer les dispositions prévues au 2-4 pour les agents de maîtrise et les adjoints techniques,
- Créer en contrepartie un seul sous-titre 2-1 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs en chef, des ingénieurs, des techniciens, des agents de maîtrise et des adjoints techniques comme suit :

« 2-1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs en chef, des ingénieurs, des techniciens, des agents de maîtrise et des adjoints techniques comme suit » :

#### **Pour les ingénieurs en chef - Prime modifiée en 2019 (délibération du 11 avril 2019)**

*Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / arrêté du 14 février 2019*

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs en chef a vocation à se substituer à l'indemnité de performance et de fonction. Il est proposé de maintenir l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités suivantes.

#### **Pour les ingénieurs et les techniciens – Prime modifiée en 2020**

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / décret n° 2020-182 du 27 février 2020 et arrêtés du 26 décembre 2017 et 7 novembre 2017

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs et des techniciens a vocation à se substituer à l'indemnité spécifique de service (ISS) et à la prime de service et de rendement (PSR). Il est proposé d'instituer l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités suivantes.

### Pour les agents de maîtrise et les adjoints techniques – Prime modifiée en 2018

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / arrêtés du 15 juin 2017 et 28 avril 2015

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de maîtrise et des adjoints techniques a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants dans la filière techniques (IAT, IEMP). Il est proposé de maintenir l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités suivantes.

### Composition

Il comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, d'autre part de l'expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté, les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous :

fonction		grade	IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
groupe			mini	plafond	mini	plafond
A1	DGS	Ingénieur en chef général	20 000 €	57 120 €	0 €	10 080 €
		Ingénieur en chef hors classe	20 000 €	57 120 €	0 €	10 080 €
		Ingénieur en chef	20 000 €	57 120 €	0 €	10 080 €
A2	Encadrement de pôle	Ingénieur hors classe	10000 €	32130 €	0	5670 €
		Ingénieur principal	10000 €	32130 €	0	5670 €
		Ingénieur	10000 €	32130 €	0	5670 €
A3	Chef de service / encadrement de proximité	Ingénieur hors classe	7500 €	25500 €	0	4500 €
		Ingénieur principal	7500 €	25500 €	0	4500 €
		Ingénieur	7500 €	25500 €	0	4500 €
A4	Expert sans encadrement de proximité	Ingénieur hors classe	5000 €	20400 €	0	3600 €
		Ingénieur principal	5000 €	20400 €	0	3600 €
		Ingénieur	5000 €	20400 €	0	3600 €
B1		Technicien principal de 1 <sup>re</sup> classe	3500 €	17480 €	0	2380 €

	Chef de service avec encadrement	Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	3500 €	17480 €	0	2380 €
		Technicien	3500 €	17480 €	0	2380 €
B2	Adjoint au chef de service	Technicien principal de 1 <sup>re</sup> classe	3000 €	16015 €	0	2185 €
		Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	3000 €	16015 €	0	2185 €
		Technicien	3000 €	16015 €	0	2185 €
B3	Instructeur avec expertise	Technicien principal de 1 <sup>re</sup> classe	3000 €	14650 €	0	1995 €
		Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	3000 €	14650 €	0	1995 €
		Technicien	3000 €	14650 €	0	1995 €
C1	Responsable /adjoint /instructeur	Agent de maîtrise principal	3000 €	11 340 €	0	1260 €
		Agent de maîtrise	3000 €	11 340 €	0	1260 €
C2	Assistant/agent D'accueil/ Agent D'exécution	Agent de maîtrise principal	2750 €	10800 €	0	1200 €
		Agent de maîtrise	2750 €	10800 €	0	1200 €
C1	Responsable /adjoint /instructeur	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	3000 €	11 340 €	0	1260 €
		Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	3000 €	11 340 €	0	1260 €
		Adjoint technique	3000 €	11 340 €	0	1260 €
C2	Assistant/agent D'accueil/ Agent D'exécution	Adjoint technique principal de 1 <sup>re</sup> classe	2750 €	10 800 €	0	1200 €
		Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	2750 €	10 800 €	0	1200 €
		Adjoint technique	2750 €	10 800 €	0	1200 €

### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA.

Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet. Une modification des montants annuels sera automatiquement prise en compte.

- **dans la 1<sup>re</sup> partie de l'annexe de la délibération – titre 3 – le régime indemnitaire de la filière sanitaire et sociale**

Modifier les dispositions prévues dans le titre 3 comme suit :

- Modifier les dispositions prévues au 3-1 pour intégrer le cadre d'emplois des psychologues comme suit :

« 3-1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des assistants socio-éducatifs et des psychologues ».

**Pour les assistants socio-éducatifs - Prime modifiée en 2019 (délibération du 7 mars 2019 – passage de catégorie B en catégorie A)**



Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / arrêté du 23 décembre 2019

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des assistants socio-éducatifs a vocation à se substituer à toutes les primes versées auparavant (IAT, IFTS, IEMP).

Il est proposé de maintenir l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités.

### Pour les psychologues - Prime modifiée en 2020

Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / Décret n°2020-182 du 27 février 2020 arrêté du 23 décembre 2019

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des psychologues a vocation à se substituer à l'indemnité de risques et de sujétions spéciales.

Il est proposé d'instituer l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités.

### Composition

Il comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, d'autre part de l'expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté, les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous :

Groupe	Fonction	Grade	IFSE Montant annuel de référence		CIA Montant annuel de référence	
			Mini	plafond	Mini	Plafond
A3	Chef de service / encadrement de proximité	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	7500 €	11970 €	0	1630 €
		Assistant socio-éducatif de 1 <sup>re</sup> classe	7500 €	11970 €	0	1630 €
		Assistant socio-éducatif de 2 <sup>e</sup> classe	7500 €	11970 €	0	1630 €
A4	Expert sans encadrement	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	5000 €	10560 €	0	1630 €
		Assistant socio-éducatif de 1 <sup>re</sup> classe	5000 €	10560 €	0	1630 €
		Assistant socio-éducatif de 2 <sup>e</sup> classe	5000 €	10560 €	0	1630 €

Groupe	Fonction	Grade	IFSE Montant annuel de référence		CIA Montant annuel de référence	
			Mini	plafond	Mini	Plafond
A3		Psychologue hors classe	7500 €	11970 €	0	1630 €

	Chef de service / encadrement de proximité	Psychologue de classe normale	7500 €	11970 €	0	1630 €
A4	Expert sans encadrement	Psychologue hors classe	5000 €	10560 €	0	1630 €
		Psychologue de classe normale	5000 €	10560 €	0	1630 €

### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA. Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet. Une modification des montants réglementaires annuels sera automatiquement prise en compte.

- Supprimer les dispositions en conséquence prévues au 3-3 sur l'indemnité de risques et de sujétions spéciales

- **dans la 1<sup>re</sup> partie de l'annexe de la délibération – titre 4 – le régime indemnitaire de la filière culturelle**

Modifier les dispositions prévues dans le titre 4 comme suit :

- Modifier les dispositions prévues au 4-1 pour intégrer le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine comme suit :

« 4-1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des attachés de conservation du patrimoine et des adjoints du patrimoine ».

### Pour les attachés de conservation du patrimoine

*Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / arrêté du 14 mai 2018*

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des attachés de conservation du patrimoine a vocation à se substituer à toutes les primes versées auparavant (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des personnels des bibliothèques et de la conservation du patrimoine).

Il est proposé d'instituer l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités.

### Pour les adjoints du patrimoine

*Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 / arrêté du 30 Décembre 2016*

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des adjoints du patrimoine à vocation à se substituer à toutes les primes versées auparavant (IAT, prime de sujétions spéciales) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou à compter de la 1<sup>re</sup> modification du régime indemnitaire de la collectivité. Il est proposé de maintenir l'indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) ci-dessous et le complément indemnitaire annuel selon les modalités.

### Composition

Elle comprend 2 parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, d'autre part de l'expérience professionnelle ;

- Un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), dont le montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel.

### Modulation

L'autorité territoriale est chargée de fixer par arrêté, les montants individuels d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et dans les limites fixées dans le tableau ci-dessous :

Groupe	Fonction	Grade	IFSE Montant annuel de référence		CIA Montant annuel de référence	
			Mini	plafond	Mini	Plafond
A3	Chef de service / encadrement de proximité	Attaché principal de conservation du patrimoine	7500 €	25500 €	0	4500 €
		Attaché de conservation du patrimoine	7500 €	25500 €	0	4500 €

Grades concernés			IFSE montant annuel de référence		CIA montant annuel de référence	
	Groupe	Fonction	Mini	Plafond	Mini	Plafond
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C1	responsable / adjoint / instructeur	3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
adjoint du patrimoine			3 000 €	11 340 €	0 €	1 260 €
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C2	assistant / agent d'accueil / agent d'exécution	2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €
Adjoint du patrimoine			2 750 €	10 800 €	0 €	1 200 €

### Versement

La périodicité de versement est mensuelle pour l'IFSE et annuelle en cas de versement du CIA. Le versement s'effectue au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet. Une modification des montants réglementaires annuels sera automatiquement prise en compte.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Approuve la présente modification du régime indemnitaire des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux (en remplacement de l'indemnité spécifique de service et la prime de service et de rendement), des psychologues (en remplacement de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales) ainsi que la mise en place du régime indemnitaire pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Création emploi temporaire d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe (accroissement temporaire) article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

Dans le cadre du fonctionnement du service archives, il convient de créer un emploi temporaire d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe contractuel, à temps complet 35 heures, pour faire face à un besoin lié à l'accroissement de l'activité des archivistes itinérants dans le but notamment de rattraper les missions qui n'ont pu être assurées compte tenu du confinement.

Cet emploi non permanent est créé à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 pour une période d'un an, soit jusqu'au 30 avril 2021.

Considérant le contexte particulier lié à la crise sanitaire Covid-19 qui n'a pas permis au conseil d'administration du CDG 40 de se réunir dans les délais pour créer le poste,

Considérant qu'il convient de régulariser la situation et d'entériner en conseil la création du poste d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe au 1<sup>er</sup> mai 2020,

Je vous propose de créer un poste temporaire d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet, à compter du 01/05/2020, pour une période de 12 mois, conformément à l'article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sur les bases suivantes :

- Adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe – 5<sup>e</sup> échelon
- Temps complet : 35/35<sup>e</sup>
- Régime indemnitaire : 75 % de celui d'un titulaire

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste temporaire d'adjoint du patrimoine principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet, à compter du 01/05/2020, pour une période de 12 mois, conformément à l'article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Création d'un poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle à temps complet au 01/07/2020 – emploi permanent**

Dans le cadre de la structuration du service social, compte tenu du développement de la mission d'accompagnement des agents des collectivités confrontés à des difficultés financières dans leur vie privée, il convient de procéder à la création d'un poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Création d'un emploi temporaire pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – contrat article 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

Depuis le début de la crise sanitaire qui nous frappe, les collectivités landaises ont fait face au double enjeu de la continuité de leurs missions de service public et de la protection de leurs agents. Depuis la mi-mars, au milieu de textes nombreux parfois difficiles d'interprétation et des contraintes multiples sur le terrain, l'équilibre entre les deux n'a pas toujours été facile à trouver.

La définition des activités essentielles à maintenir au bénéfice des Landais n'a pas non plus été aisée, aucune disposition nationale n'étant venue préciser de manière complète la distinction entre missions indispensables et facultatives. Le plus souvent, en matière de continuité de l'activité, tout a été affaire de bon sens, de décision locale et d'adaptation aux besoins comme aux réalités des territoires.

Peu de collectivités landaises (et françaises) disposaient d'un plan de continuité de leur activité (PCA) quand la crise a brutalement imposé de fermer des services entiers au sein des communes et établissements publics locaux. Et même lorsque celles-ci en disposaient, le plus souvent sous la forme d'une déclinaison de leur PCS, l'association des maires de France a reconnu elle-même que, face au caractère totalement inédit de la situation, les PCA existants n'ont le plus souvent pas été opérants parce qu'inadaptés.

Cela ne veut pas dire que de tels plans n'ont pas d'utilité, bien au contraire. Il s'est agi en revanche de les adapter au mieux à un contexte de pandémie d'une ampleur jamais connue en France ou dans le monde.

Depuis le début du mois de mai, la priorité s'est naturellement déportée vers l'élaboration d'un plan de reprise de l'activité au sein des collectivités et établissements publics landais. Le « plan de déconfinement de la nation », dans ses phases 1 et 2, a inscrit la reprise du travail dans un contexte de contraintes fortes des missions de service public, contraintes progressivement desserrées.

De fait, les logiques de PCA et de PRA se sont confondues, les méthodes d'approche étant largement les mêmes.

Le CDG s'est proposé d'accompagner concrètement les collectivités landaises dans la mise en œuvre de ces méthodes et dans l'élaboration des plans de reprise d'activité conçu comme une nouvelle étape de la continuité de l'activité, que les collectivités aient déjà élaboré un PCA ou pas.

Cet accompagnement a pris principalement la forme de la diffusion d'outils d'autodiagnostic permettant de structurer une reprise d'activité progressive, sous contraintes fortes et très évolutives. Ces outils peuvent être complétés par des préconisations en termes de prévention, tout autant générales que ciblées par métiers et mises à jour au gré des préconisations sanitaires, que de gestion des RH.

Les outils qui sont mis à disposition dans un « Kit PRA » ont vocation à orienter la réflexion sur le terrain autour de la meilleure manière d'élaborer des plans de reprise d'activité adapté à chaque situation locale. Dans cette optique, l'utilisation de tout ou partie de ces documents est totalement libre et dépend avant tout de la stratégie appliquée localement.

De manière temporaire, afin d'accompagner les collectivités landaises sur le volet organisationnel et la mise en pratique des outils, il vous est proposé un renforcement des moyens humains du CDG. Cela garantira une intervention aux côtés des collectivités qui le souhaiteront afin de traiter en transversalité les questions statutaires, de prévention et d'organisation liées à la reprise du travail sur un temps de sortie de crise que nous évaluons à 6 mois.

Au-delà, le CDG lui-même a été et reste confronté aux mêmes enjeux que ses usagers, aujourd'hui et demain. Notre particularité réside dans le fait de devoir penser les adaptations connectées à la crise pour nous-mêmes et, en même temps, pour les autres. Le CDG doit resituer son offre de service dans ce contexte de crise qui modifie les priorités de ses usagers et qui doit donc le conduire, au moins en partie, à modifier les siennes.

En résumé, dans un temps contraint jusqu'à la fin de l'année, le renforcement temporaire de nos moyens humains permettra au CDG de poursuivre, en l'adaptant à la crise, son accompagnement des collectivités tout en se donnant les moyens de préparer l'avenir.

Aussi, il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire à temps non complet 28 heures d'attaché, catégorie hiérarchique A, en raison d'un accroissement temporaire d'activité dans le service de conseil en organisation pour la période du 01/07/2020 au 31/12/2020.

L'agent recruté sera chargé d'assurer les fonctions de :

- Accompagnement des collectivités à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de leur PRA,
- Accompagnement à la production de bilans de la crise (enquêtes, audit, questionnaires...) en vue de préparer la mise en place des futurs PCA,
- Aide à la structuration interne de l'offre de service du CDG dans cette perspective.

L'agent recruté sera rémunéré sur la base de l'indice brut 611 correspondant au 6<sup>e</sup> échelon de l'échelonnement indiciaire du grade d'Attaché, emploi de catégorie hiérarchique A. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Le recrutement de l'agent se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour une durée de 6 mois, du 01/07/2020 au 31/12/2020.

Les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Le Président est chargé de procéder aux formalités de recrutement.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un emploi temporaire à temps non complet 28 heures d'attaché, catégorie hiérarchique A, en raison d'un accroissement temporaire d'activité dans le service de conseil en organisation, par contrat de travail de droit public conformément à l'article 3 I 1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour une durée de 6 mois du 01/07/2020 au 31/12/2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-12

---

### **Création d'un poste d'ingénieur principal à temps complet au 01/07/2020 – emploi permanent**

Dans le cadre de la structuration du service Modernisation des Services d'Aide à Domicile, et compte tenu de la redéfinition des missions dévolues à l'agent assurant la responsabilité du service, il convient de procéder à la création d'un poste d'ingénieur principal.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste d'ingénieur principal à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Création poste permanent de médecin de 2<sup>e</sup> classe à temps complet au 01/09/2020**

Dans le cadre du fonctionnement du service médecine préventive, afin d'assurer les visites médicales, le suivi médical spécifique et le suivi des procédures auprès du comité médical et de la commission de réforme mais également d'effectuer l'étude des postes de travail et de l'environnement professionnel et préconisation de mesures correctives pour les éventuelles nuisances pour la santé, il convient de procéder au recrutement d'un médecin du travail.

Le Président propose la création d'un emploi permanent de médecin de 2<sup>e</sup> classe temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Ce poste sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ; si ce recrutement n'a pas pu aboutir ce poste sera pourvu par un agent contractuel en application des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire de catégorie A n'ait pu être recruté.

Cet emploi pourrait alors être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé.

Ce recrutement de contractuel se fera alors dans les conditions suivantes :

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : un diplôme, certificat ou autre titre exigé, en application du 1° de l'article L.4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin.
- Niveau de rémunération : IB 881. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste permanent de médecin de 2<sup>e</sup> classe à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

---

**Création d'un poste de psychologue hors classe à temps complet au 01/07/2020**

Dans le cadre de la structuration du service médecine professionnelle, compte tenu du développement de la mission d'accompagnement par des psychologues du travail proposé aux collectivités, il convient de procéder à la création d'un poste de psychologue hors classe.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste de psychologue hors classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-15

---

**Création d'un poste de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe temps complet au 01/06/2020**

Dans le cadre de la structuration du service pôle protection sociale mis en place au sein du centre de gestion, il convient de procéder à la création d'un poste de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe.

L'agent recruté assurera la responsabilité de ce service.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste de rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-16

---

**Création d'un poste de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe temps complet au 01/07/2020 – emploi permanent**

Dans le cadre de la structuration du service prévention des risques professionnels, compte tenu du niveau des missions développées et proposées aux collectivités, il convient de procéder à la création d'un poste de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste de technicien principal de 1<sup>re</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-17

---

**Création d'un poste d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe à temps complet au 01/07/2020 – emploi permanent**

Dans le cadre de la structuration du service Modernisation des Services d'Aide à Domicile, chargé notamment de l'évaluation de l'autonomie des personnes retraitées pour l'attribution des aides des



caisses de retraites, et compte tenu de la redéfinition des missions dévolues à l'agent référent des caisses de retraite, il convient de procéder à la création d'un poste d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe.

L'agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Je vous propose de créer ce poste à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-18

---

**Création emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe - article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (remplacement d'un agent indisponible)**

Dans le cadre du fonctionnement du service modernisation des services d'aide à domicile, il convient de créer un emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe contractuel, à temps complet 35 heures, pour assurer le remplacement d'un agent indisponible pour congé de formation professionnelle, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 et exercer les missions d'évaluateur caisses de retraite.

Je vous propose de créer un poste temporaire d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sur les bases suivantes :

- Emploi de catégorie C
- Adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe – 1<sup>er</sup> échelon
- Temps complet : 35 heures
- Niveau de rémunération : IB 350 correspondant au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelonnement indiciaire des adjoints administratifs principaux de 1<sup>re</sup> classe. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Je vous précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de créer un poste temporaire d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans les conditions susvisées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-19

---

**Délibération portant suppression de postes – emploi permanent**

Monsieur le Président expose au conseil d'administration qu'en raison des différents mouvements de personnel intervenus au sein de l'établissement, il convient de mettre à jour le tableau des effectifs en procédant à des suppressions de postes.

Conformément à la réglementation, le comité technique placé auprès du CDG 40 préalablement saisi a émis un avis favorable à ces suppressions de postes lors de sa séance en date du 15 juin 2020.

Il est proposé au conseil d'administration de supprimer les postes suivants :

Grades	Temps de travail	Suppression
<b>Filière administrative</b>		
Administrateur général	TC	1
Administrateur hors classe	TC	1
Administrateur	TC	1
Directeur	TC	2
Attaché hors classe	TC	1
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	TC	13
<b>Filière technique</b>		
Ingénieur	TC	1
Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	TC	1
Technicien	TC	1
Adjoint technique	TC	1
<b>Filière médico-sociale</b>		
Médecin hors classe	TC	1
Médecin 1 <sup>re</sup> classe	TC	2
Psychologue classe normale	TC	1
Infirmière en soins généraux classe supérieure	TC	1
assistant socio-éducatif principal	TC	2
assistant socio-éducatif	TC	1
<b>TOTAL</b>	TC (temps complet)	<b>31</b>

Les suppressions de ces 31 postes prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Décide de procéder aux suppressions de postes susvisées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-20

---

### **Rupture conventionnelle – Délibération autorisant le Président à intervenir à la signature de la convention**

Introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle permet à l'autorité territoriale et à un agent, fonctionnaire ou contractuel en CDI, de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions.

Elle est mise en œuvre soit à l'initiative de l'agent, soit de l'autorité et entraîne à sa conclusion la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire, pour les agents détenant ce statut. Elle ne peut être imposée à aucune des parties.

La rupture conventionnelle débouche sur le versement à l'agent par la collectivité d'une indemnité spécifique de rupture, indemnité dont le montant est fixé par les parties dans la double limite d'un montant plafond/plancher fixé par décret.

L'agent peut s'inscrire à Pôle Emploi en qualité de demandeur d'emploi pour bénéficier, s'il remplit les conditions exigées, des allocations de chômage.

Pour les agents fonctionnaires, les allocations chômage seront à la charge de l'établissement. Pour les agents en CDI, le CDG 40 ayant conventionné avec Pôle Emploi, les allocations n'incomberont pas à l'établissement.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle font l'objet d'une convention signée par les deux parties. Y figurent notamment le montant de l'indemnité ainsi que la date de cessation.

Un agent du CDG 40, fonctionnaire à temps complet, a sollicité une rupture conventionnelle.

Le Président a décidé d'y répondre favorablement et va mettre en œuvre la procédure adaptée à cette rupture.

Il convient que l'assemblée délibérante autorise le Président à intervenir à la signature de la convention qui vient matérialiser la rupture.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Autorise le Président à procéder à la signature de la convention qui vient matérialiser la rupture susvisée.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget à cet effet.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-21

---

### **Indemnité compensatrice de congés payés**

Sur le principe, l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit « qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ». En application de ce décret, la possibilité pour un employeur public d'indemniser les congés annuels non pris d'un agent fonctionnaire n'est donc en principe pas prévue.

Toutefois, des jurisprudences émanant de juridictions européennes transposées par les juridictions françaises sont venues affirmer le droit à indemnisation des congés annuels non pris par un agent fonctionnaire :

- du fait de congés pour raisons de santé lorsqu'il quitte définitivement la collectivité (suite à un départ à la retraite, à un licenciement...);
- en cas de décès du fonctionnaire et pour indemniser les ayants-droits des congés non pris.

S'agissant des modalités pratiques, les jurisprudences ont progressivement dégagé des principes :

- le droit au report ou à l'indemnisation des congés annuels non pris s'exerce dans la limite de quatre semaines par an ;
- et peut intervenir dans la limite de quinze mois qui s'apprécient à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'ouverture des droits.

La jurisprudence précise en outre qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire sur le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les agents fonctionnaires, le décret du 26 novembre 1985 n'ayant pas fait l'objet d'une mise à jour en ce sens, les droits à indemnisation doivent être calculés en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels s'il avait pu les prendre.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Accepte l'indemnisation des jours de congés annuels non pris des agents fonctionnaires :

- du fait de congés pour raisons de santé lorsqu'ils quittent définitivement la collectivité (retraite, démission...);
- en cas de décès pour indemniser les ayants droits.

Indique que cette indemnisation sera calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels s'il avait pu les prendre.

Précise que le report ou l'indemnisation des congés annuels non pris s'exerce dans la double limite de quatre semaines par an et sur 15 mois (appréciés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'ouverture des droits).

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-22

---

### **Convention de partenariat CDG 40 / Caisse des dépôts 2020-2022**

Cette convention de partenariat organise le concours apporté par le CDG aux employeurs territoriaux dans le cadre des relations avec la Caisse des Dépôts gestionnaire de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC. Au cours de la dernière décennie, la gestion du régime a connu de profonds changements, passant d'une gestion en sortie de régime (liquidation, rétablissement, départ dans la fonction publique d'Etat) à une gestion au fil de la carrière, le compte individuel retraite devenant progressivement l'élément central de la gestion du régime.

Dans ce cadre, la Caisse des dépôts (CDC) conforte son partenariat avec les centres départementaux de gestion (CDG) pour les employeurs territoriaux de la fonction publique territoriale de moins de 350 affiliés et les employeurs territoriaux volontairement affiliés.

Ce partenariat a notamment pour objectif de permettre à tous les actifs d'avoir le même niveau d'information quelle que soit la taille de leurs employeurs et vise à apporter, aux centres de gestion, les moyens d'assurer un appui de proximité aux employeurs territoriaux (information, accompagnement, appui sur la préparation des demandes de retraite).

Faisant suite à la reprise d'antériorité des données de carrière menée au cours des précédentes COG, les employeurs territoriaux et les centres de gestion seront sollicités notamment pour compléter les données déclaratives nécessaires à la fiabilisation des comptes individuels retraite.

Plus largement, cette collaboration pourra être actualisée en fonction de l'évolution des services proposés : validations de services, liquidations simplifiées, qualification des comptes individuels retraite.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Autorise le Président à procéder à la signature de la convention de partenariat entre le Centre de gestion et la Caisse des dépôts au titre des années 2020-2022.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-23

---

### **Convention de partenariat Lycée des métiers des services Robert Wlérick**

Le lycée des métiers des services Robert Wlérick est adhérent au GRETA CFA Aquitaine (nouvelle entité du GRETA Sud-Aquitaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020) regroupant l'ensemble des lycées, des sites GRETA et CFA publics de l'académie de Bordeaux.

A ce titre, le lycée peut proposer l'accès à ses formations sous statut scolaire et sous statut d'apprenti. Il sera également possible de proposer une mixité de parcours sur la durée de la formation.

Le lycée Robert Wlérick est engagé dans une démarche de partenariat avec les entreprises et structures pour offrir une formation de qualité, en adéquation avec les besoins actuels et à venir des milieux professionnels.

Je vous propose donc de m'autoriser à signer la convention de partenariat avec le lycée Robert Wlérick pour s'inscrire dans cette démarche, en s'appuyant plus particulièrement sur la formation du baccalauréat GATL (gestion administration transport logistique) dans sa coloration fonction publique proposée en classe de 1<sup>re</sup> professionnelle.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Autorise le Président à procéder à la signature de la convention de partenariat avec le Lycée des métiers des services Robert Wlérick.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-24

---

### **PCS, DICRIM et défibrillateurs : nouveaux modèles de convention**

#### PCS & DICRIM

A ce jour, 224 collectivités sont dotées d'un plan communal de sauvegarde et d'un DICRIM. Le service PCS doit renouveler les conventions d'adhésion des collectivités au service Plan Communal de Sauvegarde (PCS). Cette convention permettra la mise à jour des PCS et DICRIM.

Cette mise à jour est sollicitée par les services de l'Etat et l'ensemble de ses partenaires départementaux. Elle permettra :

- de prendre en compte les modifications introduites par le nouveau document départemental sur les risques majeurs (DDRM) arrêté par les services de l'Etat dans le département ;
- d'introduire dans tous les PCS réalisés par le CDG 40 la nouvelle réglementation sur les PPMS, sur les campings avec le cahier de prescription ;
- de prendre en compte tous les changements de personnels, de personnes nécessitant une attention particulière, de numéros de téléphone, ainsi que la mise à jour de la cartographie (notamment l'implantation des défibrillateurs cardiaques) ;
- de réaliser une mise à jour du système d'alerte et d'information des populations (SAIP) ainsi que l'affichage obligatoire en mairie concernant les risques majeurs et, pour les communes concernées, le plan POLMAR (pollution maritime).

Les conditions de tarification précédemment arrêtées sont inchangées pour les deux années à venir 2021 et 2022. Cet effort financier supplémentaire a pour unique objectif de réaliser le maximum de PCS et de DICRIM avant fin 2022.

#### Défibrillateurs

Grâce au partenariat entre l'Association des maires des Landes et le CDG40, le schéma départemental défibrillateurs, dispositif unique en France, est un vrai succès. A ce jour, 272 collectivités ont adhéré à la convention n° 1 ou n° 2 « schéma départemental défibrillateur ».

Certaines conventions arrivent à terme en 2020 et doivent être renouvelées (à des conditions financières inchangées). Le service propose aujourd'hui la validation des nouveaux modèles de documents qui permettront aux collectivités concernées de délibérer pour la poursuite de l'ensemble des missions assurées par le CDG40 (formation à l'utilisation d'un défibrillateur, suivi et maintenance) et l'équipement des collectivités en matériel neuf.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Approuve la mise à jour des conventions relatives aux PCS, DICRIM et défibrillateurs.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-25

---

### **Convention d'accompagnement des structures d'aide à domicile 2020-2022**

Depuis 2006, notre conseil d'administration approuve la signature de conventions triennales avec le Conseil départemental des Landes pour la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile.

Cette convention doit être renouvelée pour la 5<sup>e</sup> fois pour les exercices 2020 à 2022. Elle a pour objet de définir les modalités de versement de la subvention accordée par le Conseil départemental des Landes et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie au CDG40 dans le cadre de la « convention au titre de la section IV du budget de la CNSA pour la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile (...) 2020-2022 », elle-même signée entre le Conseil départemental des Landes et la CNSA.

Dans cette convention, le CDG40 s'engage à assurer l'accompagnement mutualisé des services d'aide et d'accompagnement à domicile gérés par les CCAS et CIAS du département des Landes, à participer à la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels dans ces services, à en adapter l'offre à la prise en charge des publics spécifiques et à organiser l'analyse des pratiques professionnelles.

Le CDG 40 se voit octroyer une subvention de **550 000 €** pour l'année 2020 pour sa contribution aux axes suivants :

- Axe 1-2 : Accompagnement mutualisé des SSAD dans leur modernisation
- Axe 1-5 : Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels
- Axe 3-1 : Analyse des pratiques professionnelles

Les interventions du CDG40 auprès des CCAS et CIAS seront cadrées par des conventions bilatérales signées par le CDG avec chacun de ces établissements.

Je vous propose donc de m'autoriser à signer ladite convention.

*Le conseil d'administration, à l'unanimité :*

Autorise le Président à procéder à la signature de la convention d'accompagnement des structures d'aide à domicile au titre des années 2020-2022.

Indique qu'au titre des années 2020-2022, les crédits nécessaires à la réalisation des axes précisés ci-dessus à la charge du Centre de gestion, seront prévus au budget primitif de l'établissement.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20200617-26

---

### **Désignation des membres des instances paritaires**

Compte tenu des élections municipales organisées en 2020, certains représentants des collectivités et établissements publics siégeant au sein des instances paritaires (CAP, CCP et Commission de Réforme) n'ayant plus de mandat électif, cessent de pouvoir siéger au sein des commissions.

Dans le cadre du fonctionnement des instances paritaires, CAP, CCP et Commission de Réforme, la réglementation prévoit que les élus locaux membres du conseil d'administration du Centre de gestion désignent les représentants des collectivités et établissements publics dans ces différentes commissions.

Les membres de ces instances seront en totalité désignés par les élus du futur conseil d'administration du CDG, dont les élections devraient avoir lieu en octobre – novembre 2020.

Dans l'intervalle, afin de pouvoir assurer la tenue des instances, il convient de fixer la composition du collège des élus représentant les collectivités et les établissements.

A noter que s'agissant du Comité Technique placé auprès du Centre de gestion, il appartient au Président du CDG de fixer par arrêté la composition du collège des membres représentant les élus des collectivités et établissements de moins de 50 agents.

Sont désignés en qualité de membres titulaires des Commissions Administratives Paritaires :

Catégorie A

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres

Catégorie B

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres

Catégorie C

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres
Mme COUTIERE Jeanne	Maire de Maillères
M. LARRE Jean-Marc	Maire de Biaudos

Il est précisé que le Président du CDG reste président des commissions administratives paritaires.

Sont désignés en qualité de membres titulaires des Commissions Consultatives Paritaires :

Catégorie A

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres

Catégorie B

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres

Catégorie C

M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune
M. BROQUERES Jean-François	Maire de Tartas
Mme GLEYZE Véronique	Maire de Pouydesseaux
M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres
Mme COUTIERE Jeanne	Maire de Maillères
M. LARRE Jean-Marc	Maire de Biaudos

Il est précisé que le Président du CDG reste président des commissions consultatives paritaires.

Sont désignés en qualité de membres titulaires de la Commission de Réforme :

M. MOREAU Gérard	Maire de Sabres
M. COUTURE Gilles	Maire de Geaune

La désignation des élus susnommés au sein des instances paritaires prendra fin à la date de prise d'une délibération par le conseil d'administration nouvellement élu.

Le conseil d'administration, à l'unanimité :

Accepte les désignations des membres des instances paritaires telles que susvisées.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président demande si l'assemblée a encore des questions à poser.  
Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 11 h 45.

Fait à Mont-de-Marsan, le 17 juin 2020