



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE ORDINAIRE DU 30 NOVEMBRE 2020

NOMBRE D'ADMINISTRATEURS

EN EXERCICE : 23

ADMINISTRATEURS PRESENTS : 21

ADMINISTRATEURS EXCUSES : 2

ADMINISTRATEURS VOTANTS : 23

POUVOIRS : 2

L'AN DEUX MILLE VINGT LE TRENTE NOVEMBRE A DIX HEURES

ETAIENT PRESENTS : Michel AMIEL, Maire des Pennes Mirabeau – Béatrice BONFILLON, Maire de Fuveau – Georges CRISTIANI, Maire de Mimet – Robert DAGORNE, Maire d'Eguilles – Lionel DE CALA, Maire d'Allauch – Bernard DESTROST, Maire de Cuges les Pins – Hélène GENTE CEAGLIO, Maire de Mallemort en Provence – Patrick GHIGONETTO, Maire de Ceyreste – Philippe GINOUX, Maire de Sénas – Jean-Pierre GIORGI, Maire de Carnoux en Provence – Olivier GUIROU, Maire de la Fare les Oliviers Régis MARTIN, Maire de Saint Marc Jaumegarde – André MOLINO, Maire de Septèmes les Vallons – Claude PICCIRILLO, Maire de Saint Victoret - Anne REYBAUD, Maire de Vernègues – Georges ROSSO, Maire du Rove – Michel RUIZ, Maire de Gréasque – 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 : Lucien LIMOUSIN, Maire de Tarascon à Georges CRISTIANI, Maire de Mimet – Pascal MONTECOT, Maire de Pélissanne à Bernard DESTROST, Maire de Cuges les Pins.

ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES : Lucien LIMOUSIN, Maire de Tarascon – Pascal MONTECOT, Maire de Pélissanne.

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION : Jean-François BLAZY, Trésorerie Municipale d'Aix et Campagne – Sakina LARBI, Directrice Générale des Services du CDG13 – Daniel ZERVUDACKI, Directeur Général Adjoint du CDG 13 – Céline CLOAREC, Directrice Générale Adjointe du CDG 13.

SECRETAIRE DE SEANCE : Daniel ZERVUDACKI, Directeur Général Adjoint du CDG 13.

Les Vergers de la Thumine - CS10439
Boulevard de la Grande Thumine
13098 Aix-en-Provence Cedex 02
tél. 04 42 54 40 50 fax. 04 42 54 40 51

www.cdg13.com

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 Monsieur Daniel ZERVUDACKI, Directeur Général Adjoint des Services d'assurer le secrétariat de la séance.

1- ADOPTION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DATE DU 5 NOVEMBRE 2020

Le Président soumet aux membres du Conseil d'Administration le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration en date du 5 novembre 2020.

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 5 novembre 2020.

2- AUTORISATION D'ENGAGER DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2021

Monsieur le Président rappelle les dispositions extraites de l'article L1612-1 du CGCT.

L'article L1612-1 du CGCT prévoit que, jusqu'à l'adoption du budget, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice (non compris les crédits afférents au remboursement de la dette) et hors restes à réaliser.

Le montant des crédits qui peuvent être engagés sur le fondement de cet article s'apprécie au niveau des chapitres, conformément au choix initial du vote du budget précédent par l'assemblée délibérante.

Aussi, considérant la nécessité d'autoriser l'ouverture de crédits d'investissement avant le vote du budget primitif de l'exercice 2021 afin d'assurer la continuité des activités du CDG 13, à savoir :

- Chapitre 20 : 541 000.20 € 25 % soit 135 250.05 €
- Chapitre 21 : 95 210.00 € 25 % soit 23 802.50 €

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, autorise le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, avant le vote du budget primitif 2021, à hauteur de 25 % des crédits inscrits au budget de 2020, hors chapitre 16 et hors restes à réaliser, soit dans la limite de 159 055.55€ affectés comme suit :

- Chapitre 20 : 135 250.05 €
- Chapitre 21 : 23 805.50 €

3- DUREE D'AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS CORPORELLES ET INCORPORELLES

Monsieur le Président rappelle que l'amortissement est défini d'une manière générale comme étant la réduction irréversible, répartie sur une période déterminée, du montant porté à certains postes du bilan. L'amortissement pour dépréciation est la constatation

comptable d'un amoindrissement de la valeur d'un élément d'actif résultant de l'usage, du temps, du changement technique ou de tout autre cause.

Monsieur le Président informe que les durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles sont fixées pour chaque bien ou chaque catégorie de biens par le Conseil d'Administration, à l'exception :

- Des frais d'études non suivies de réalisations, amorties obligatoirement sur une durée maximum de cinq ans ;
- Des frais de recherche et de développement amortis sur une durée maximum de cinq ans en cas de réussite du projet et immédiatement, pour leur totalité, en cas d'échec ;
- Des brevets amortis sur la durée du privilège dont ils bénéficient ou sur la durée effective de leur utilisation si elle est plus brève.

Pour les autres immobilisations, le Président propose de se référer au barème suivant :

- | | |
|---|----------|
| ▪ Logiciels | 2 ans ; |
| ▪ Voitures | 5 ans ; |
| ▪ Mobilier | 10 ans ; |
| ▪ Matériel de bureau électrique ou électronique | 5 ans ; |
| ▪ Matériel informatique | 2 ans ; |
| ▪ Matériel médical | 5 ans ; |
| ▪ Coffre-fort | 20 ans ; |
| ▪ Installations et appareils de chauffage | 10 ans ; |
| ▪ Autres agencements et aménagements | 15 ans. |

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition du Président de se référer au barème suivant :

- | | |
|---|----------|
| ▪ Logiciels | 2 ans ; |
| ▪ Voitures | 5 ans ; |
| ▪ Mobilier | 10 ans ; |
| ▪ Matériel de bureau électrique ou électronique | 5 ans ; |
| ▪ Matériel informatique | 2 ans ; |
| ▪ Matériel médical | 5 ans ; |
| ▪ Coffre-fort | 20 ans ; |
| ▪ Installations et appareils de chauffage | 10 ans ; |
| ▪ Autres agencements et aménagements | 15 ans. |

4- ADMISSION EN NON-VALEUR DE PRODUIT IRRECOURABLE

Monsieur le Président informe l'assemblée délibérante que Monsieur le Trésorier Principal d'Aix-Municipale a transmis un état de produit irrécouvrable à présenter au Conseil d'Administration pour décision d'admission en non-valeur au budget principal du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône.

Il rappelle qu'en vertu des dispositions législatives qui organisent la séparation des ordonnateurs et des comptables, il appartient au Trésorier, et à lui seul, de procéder, sous le contrôle de l'Etat, aux diligences nécessaires pour le recouvrement des créances.

Monsieur le Président explique qu'il s'agit d'une créance pour laquelle le Trésorier n'a pu aboutir dans les procédures qui s'offraient à lui.

Il indique que cette créance est le produit d'une prestation délivrée par le service Médecine Professionnelle et Préventive au bénéfice du Syndicat Intercommunal BOLMON JAI au cours de l'exercice 2017 (titre référencé 1815 du bordereau 118) pour un montant de 195.00 €.

Il précise également que le Syndicat Intercommunal BOLMON JAI est dissous depuis le 31 décembre 2017 et qu'il est désormais certain que cette créance ne pourra plus faire l'objet d'un recouvrement.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- admet en non-valeur le titre de recette faisant l'objet de la présentation de demande en non-valeur n°4055490831 jointe en annexe de la créance du débiteur SI BOLMON JAI et d'un montant de 195.00 € ;
- décide d'inscrire les crédits nécessaires au budget principal de l'exercice en cours, aux chapitres et articles prévus à cet effet.

5- COMITE D'ACTION SOCIALE : VERSEMENT DE LA SUBVENTION / EXERCICE 2021

La convention d'objectif n° 20/261 en date du 19 novembre 2020 du Comité d'Action Sociale du CDG13, précise les modalités d'utilisation de la subvention annuelle versée par le CDG 13 dans le cadre des activités à caractère social mises en œuvre au profit des agents du CDG 13.

Le Comité d'Action Sociale du CDG 13 assure la gestion des œuvres sociales en direction des personnels et en particulier :

- L'aide à la vie quotidienne (tickets restaurant, tarifs préférentiels, etc...),
- Le maintien d'un accès favorisé à la culture et à la pratique sportive,
- L'organisation de temps de convivialité (arbre de Noël, sorties...),
- La création d'aide aux loisirs en famille (concerts, spectacles...).

Conformément à l'article 11 de la convention d'objectif passée entre le CDG 13 et le CAS, la convention est effective jusqu'au 31 décembre 2023, renouvelable 1 fois pour la même durée par tacite reconduction.

Cette dernière prévoit le versement au mois de janvier d'une avance de 20 000.00 € qui permet au CAS de faire face à ses obligations financières pendant le 1^{er} trimestre de l'année 2021.

Le Conseil d'Administration, Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Approuve le versement d'une avance de 20 000.00 € à déduire de la subvention globale qui sera allouée au CAS du CDG 13 pour l'année 2021 ;
- Précise que les crédits seront inscrits au budget de l'exercice correspondant.

6- COMPTE RENDU DES DÉCISIONS PRISES PAR L'EXECUTIF EN MATIÈRE DE MARCHÉS PUBLICS AU TITRE DE LA DELEGATION DE COMPETENCE ACCORDEE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG13

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion organise la répartition des compétences entre le Président et le Conseil d'Administration (articles 27 à 29). Il prévoit en particulier que le Président signe les marchés et les conventions passés par le Centre de Gestion, qu'il représente.

Le Conseil d'Administration du CDG 13 a, par délibération n° 30_20 du 5 novembre 2020, délégué ses attributions au Président pour prendre toute décision concernant la



préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés publics et des accords-cadres ainsi que toute décision concernant leurs avenants.

Cette délégation s'applique dans la limite des dispositions de l'article L. 2123-1 relatif au Code de la Commande Publique.

En vertu de la délibération n° 30/20 du 05 novembre 2020, le Président doit rendre compte aux membres du Conseil d'Administration de l'exercice de cette délégation en matière de marchés publics.

Ainsi, est joint au présent compte-rendu un état récapitulatif des marchés et des avenants éventuels aux marchés publics notifiés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 novembre 2020.

Au bénéfice des considérations du présent compte-rendu et en vertu de la délégation de compétence consentie par les membres du Conseil d'Administration du CDG 13 au Président en matière de marchés publics, le Président demande aux membres du Conseil d'Administration de bien vouloir prendre acte de l'état récapitulatif des marchés publics et des avenants éventuels aux marchés publics notifiés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 novembre 2020.



ÉTAT RÉCAPITULATIF DES MARCHÉS PUBLICS NOTIFIÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 30 NOVEMBRE 2020

N°	OBJET	ALLOTISSEMENT	ATTRIBUTAIRE	DURÉE	MONTANT €HT
2020FCS01	Location de mobilier pour les épreuves des concours et examens professionnels organisés en 2020-2021 par le CDG13 Lots 1 à 10 : tranche ferme Lots 11 à 12 tranches optionnelles	Lot 1 : Concours d'Edicateur Territorial APS et d'Edicateur Principal de 2 ^{ème} classe	SOLUTION MOBILIER (31410 LE FAUGA)	2 ans	2 000 € HT
		Lot 2 : Concours de Technicien et Technicien Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	5 600 € HT
		Lot 3 : Concours d'Assistant Socio-Educatif		2 ans	5 000 € HT
		Lot 4 : Concours d'ATSEM Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	22 000 € HT
		Lot 5 : Concours de Conseiller Socio-Educatif		2 ans	5 600 € HT
		Lot 6 : Concours d'Attaché Territorial		2 ans	71 000 € HT
		Lot 7 : Concours d'Agent de Maîtrise		2 ans	10 000 € HT
		Lot 8 : Concours d'Adjoint d'Animation Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	7 000 € HT
		Lot 9 : Examens de Technicien Principal de 2 ^{ème} classe et Principal de 1 ^{ère} classe		2 ans	5 600 € HT
		Lot 10 : Concours de Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	20 300 € HT
		Lot 11 : Examen d'ETAPS Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	2 200 € HT Tranche non affermie Le site retenu dispose du matériel nécessaire à l'organisation des différentes épreuves
		Lot 12 : Concours d'Animateur Principal de 2 ^{ème} classe		2 ans	2 200 € HT Tranche non affermie



N°	OBJET	ALLOTISSEMENT	ATTRIBUTAIRE	DURÉE	MONTANT €HT
					Le site retenu dispose du matériel nécessaire à l'organisation des différentes épreuves
2020FCS02	Renouvellement du parc informatique et acquisition de périphériques et fournitures informatiques pour le CDG 13	Lot 1 : Acquisition, livraison et installation de postes informatiques (PC fixe et portable)	SIVEA PCS ENTREPRISE (06560 VALBONNE)	3 ans	50 000 € HT/an
		Lot 2 : Location, livraison et installation de tablettes	SIVEA PCS ENTREPRISE (06560 VALBONNE)	3 ans	10 000 € HT/an
		Lot 3 : Acquisition et livraison de périphériques et de fournitures informatiques	ESI France (67610 LA WANTZENAU)	3 ans	10 000 € HT/an
2020PI01	Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la réalisation d'une étude préalable à la mise en œuvre d'une solution de Gestion Electronique des Documents et d'une solution de Système d'Archivage Electronique destinées au CDG13 et aux collectivités publiques du département	-	SAS XDEMAT (75008 PARIS)	12 mois	45 000 € HT max
2020FCS04	Modernisation et maintenance du système d'information du CDG 13	Lot 1 : Architecture LAN (Réseau LAN, Wifi - Virtualisation, stockage, sauvegarde - Brassage, infrastructure de câblage, locaux techniques)	NXO France (13322 MARSEILLE)	3 ans	150 000.00 € HT
		Lot 2 : Architecture WAN (Firewall, accès VPN, proxy internet - Accompagnement au paramétrage de redondance du lien Internet)	NXO France (13322 MARSEILLE)	3 ans	60 000.00 € HT
2020FCS05	Migration et accompagnement pour l'installation d'une solution bureautique et collaborative de type office 365 ou équivalente au CDG 13	-	SCRIBA (33185 LE HAILLAN)	4 ans	88 000 € HT



ÉTAT RÉCAPITULATIF DES AVENANTS NOTIFIÉS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2020 ET LE 30 NOVEMBRE 2020

N°	OBJET	ATTRIBUTAIRE	OBSERVATIONS
2019FCS01 Avenant n°1	Location et maintenance d'un parc de photocopieurs-imprimantes pour les services du CDG13	SHARP Business Systems France (95948 ROISSY CDG)	Au regard de l'activité des services, la location et la maintenance d'un photocopieur-imprimante couleur supplémentaire est nécessaire. Location de ce nouvel appareil du 01/10/2020 jusqu'au 31/05/2023 soit pour une durée de 32 mois. Montant loyer trimestriel : 302,13 € HT Maintenance Coût à la copie noire : 0,0028 €HT Maintenance Coût à la copie Couleur : 0,0280 € HT
2020FCS01 Avenant n°1	Location de mobilier pour les épreuves des concours et examens professionnels organisés par le CDG13 en 2020 et 2021	SOLUTION MOBILIER (31410 LE FAUGA)	Au regard du contexte sanitaire, annulation ou report des opérations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lot 1 : le Concours d'Edicateur Territorial APS et d'Edicateur Principal de 2ème classe initialement prévu du 14/04/2020 au 17/04/2020 et du 20/04/2020 au 24/04/2020 est reporté du 20/10/2020 au 23/10/2020 et du 26/10/2020 au 27/10/2020. ▪ Lot 2 : le Concours de Technicien et Technicien Principal de 2ème classe initialement prévu le 16/04/2020 est reporté au 15 avril 2021. ▪ Lot 4 : le Concours d'ATSEM Principal de 2ème classe prévu le 14 octobre 2020 est annulé (Tables :7 525.70 € HT et Chaises :3 496.50 € HT) ▪ Lot 5 : le Concours de Conseiller Socio-Educatif initialement prévu au dernier trimestre 2020 est reporté à une date ultérieure en 2021 et ne sera pas organisé par le CDG 13 (organisation nationale) (Tables 2 097.20 € HT et Chaises : 903.00 € HT)
2020FCS01 Avenant n°2	Location de mobilier pour les épreuves des concours et examens professionnels organisés par le CDG13 en 2020 et 2021	SOLUTION MOBILIER (31410 LE FAUGA)	Lot 3 - Concours d'Assistant Socio-Educatif : au regard du contexte sanitaire le CDG 13 a dû modifier le matériel de location, en remplaçant les tables pliantes (183 cm x 76 cm) par des tables individuelles (70 cm x 70 cm). Augmentation de 589.20 € HT

7- REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMANDE PUBLIQUE

La délibération n° 30_20 du 5 novembre 2020 a fixé la nature des marchés publics que le Président peut conclure sans délibération préalable du Conseil d'Administration dans la limite des achats inférieurs au seuil de procédure formalisée.

La réglementation applicable aux marchés publics laisse le soin à plusieurs égards aux pouvoirs adjudicateurs de déterminer ou définir leurs politiques d'achat en ce qui concerne les achats inférieurs au seuil de procédure formalisée, dans le respect de la légalité du droit de la commande publique ;

Le respect des grands principes fondamentaux de la réglementation des marchés publics impose que ces règles internes propres au CDG 13 soient formalisées à travers un règlement intérieur.

Il existe une obligation de procéder dès 40 000 € HT à une publicité assurant une mise en concurrence effective. Le pouvoir adjudicateur a le choix, entre recourir à des procédures formalisées ou recourir à une procédure adaptée supposant des marchés passés selon des modalités de publicité et de mise en concurrence déterminées par la personne publique sauf pour les marchés publics négociés sans publicité ni mise en concurrence de l'article L.2122-1 du Code de la Commande Publique.

Il convient d'adopter des mesures permettant de se prémunir, non seulement de toute dérive et pratique répréhensible pénalement, mais aussi de manquements involontaires à des principes fondamentaux par ignorance des règles devant être appliquées par l'ensemble des services acheteurs.

Le Président précise que lorsque le CDG 13, en tenant compte des termes procéduraux du Code de la Commande Publique et du Code Général des Collectivités Territoriales, décidera de recourir à une procédure dite « adaptée », telle que définie aux articles L.2123-1, R.2123-1 à R.2123-8 du Code de la Commande Publique, il devra respecter le règlement intérieur de la commande publique annexé à la délibération et adopté concomitamment.

Le service des marchés publics veillera à la cohérence de l'application de l'ensemble des procédures et veillera au respect de ce règlement intérieur par les services acheteurs.

Le Président propose qu'en cas de modification des seuils mentionnés aux articles L.2123-1, L.2124-1, R.2122-8, R.2123-1 à R.2123-8 du Code de la Commande Publique, le règlement intérieur de la Commande Publique est actualisé sans nouvelle délibération du Conseil d'Administration. L'Assemblée sera informée de toute actualisation.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Approuve le Règlement Intérieur de la Commande Publique du CDG13 ;
- Précise qu'en cas de modification des seuils mentionnés aux articles L.2123-1, L.2124-1, R.2122-8, R.2123-1 à R.2123-8 du Code de la Commande Publique, le Règlement Intérieur de la Commande Publique est actualisé sans nouvelle délibération du Conseil d'Administration et que l'Assemblée sera informée de toute actualisation.

8- MODIFICATION DU TAUX DU CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES DU CDG 13

Le Président rappelle à l'assemblée que par délibération en date du 20 décembre 2017, le CDG 13 a lancé une consultation relative au renouvellement du contrat d'assurance groupe des risques statutaires. Par délibération du 3 juillet 2018, le CDG 13 a adhéré à

ce contrat. Cet acte assure aux collectivités adhérentes, un taux de cotisation bloqué pendant les deux premières années du contrat.

Le Président précise que par courrier en date du 17 août 2020, CNP Assurance appelle l'attention du CDG 13 sur une dégradation de l'absentéisme pour raison de santé impactant l'équilibre du contrat négocié dans globalité et de ce fait sa pérennité.

Ainsi, l'assureur a été contraint de proposer à l'ensemble des collectivités concernées des aménagement tarifaires proposés en fonction de leur sinistralité.

En ce qui concerne le CDG 13, établissement adhérent, les statistiques transmises par SOFAXIS, met en évidence une dégradation des absences pour maladie ordinaire et longue maladie/longue durée depuis 2019.

Compte tenu de ces éléments, le contrat du CDG 13 est déficitaire et une revalorisation des taux sur les deux dernières années du contrat est nécessaire.

Le Président précise que les taux actuels conclus pour le CDG 13 sont :

	Taux DC	Taux AT (IJ)	Taux AT (FM)	Taux LM LD	Taux MAL	Taux MAT/PAT	TOTAL
	0.15	0.44	0.23	1.30	1.32	0.60	4.04
Franchises					20 jours		

Ce qui représente une cotisation annuelle de : 70 307.00 €

Au regard de l'absentéisme de CDG 13, CNP propose les garanties suivantes :

	Taux DC	Taux AT (IJ)	Taux AT (FM)	Taux LM LD	Taux MAL	Taux MAT/PAT	TOTAL
	0.15	0.40	0.32	1.41	1.85		4.13
Franchises		30 jours		90 jours	20 jours		

Ce qui représente une cotisation annuelle de 71 822.00 € et une augmentation annuelle de la cotisation de 0.09 % (1 515.00 €).

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Approuve les nouveaux taux proposés par CNP Assurance selon le tableau des garanties suivants :

	Taux DC	Taux AT (IJ)	Taux AT (FM)	Taux LM LD	Taux MAL	Taux MAT/PAT	TOTAL
	0.15	0.40	0.32	1.41	1.85		4.13
Franchises		30 jours		90 jours	20 jours		

- Décide de conclure un avenant à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 ;
- Autorise le Président à signer l'avenant au contrat d'assurance statutaire du CDG13.

9- MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS – CREATION DE POSTE D'ATTACHE TERRITORIAL DE CONSERVATION DU PATRIMOINE A TEMPS COMPLET

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, 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, compte tenu des nécessités de service, de modifier le tableau des effectifs, afin de permettre la nomination d'un agent

remplissant les conditions de nomination au grade d'Attaché Territorial de Conservation du Patrimoine.

Le Président propose la création d'un emploi d'Attaché Territorial de Conservation du Patrimoine, à temps complet. Le poste libéré du fait de la nomination sera proposé en suppression lors d'un prochain Conseil d'Administration après avis du Comité Technique.

Le Président précise que les crédits nécessaires sont prévus au budget.

Le tableau des emplois est modifié en conséquence à compter de ce jour.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Approuve la création d'un emploi d'Attaché Territorial de Conservation du Patrimoine, à temps complet ;
- Précise que le poste libéré du fait de la nomination sera proposé en suppression lors d'un prochain Conseil d'Administration après avis du Comité Technique ;
- Précise que les crédits nécessaires sont prévus au budget ;
- Précise que le tableau des emplois est modifié en conséquence à compter de ce jour.

10-SUPPRESSIONS DE POSTES ET MISE A JOUR DU TABLEAU DES EMPLOIS

A la suite d'avancement de grade et départ à la retraite, il y a nécessité de procéder à la fermeture de 3 emplois permanents à temps complet d'Attaché Territorial vacants,

Il y a également la nécessité de procéder à la fermeture :

- d'un emploi permanent à temps complet d'Ingénieur Territorial vacant qui n'a pas vocation à être pourvu dans un avenir proche ;
- d'un emploi d'Attaché contractuel quel que soit le grade du cadre d'emplois des Attachés et d'un emploi d'Ingénieur contractuel quel que soit le grade du cadre d'emplois des Ingénieurs, précédemment créés dans le cadre de la mission d'accompagnement et de suivi du Règlement Général sur la Protection des Données auprès des Collectivités ;
- d'un emploi de Médecin de 1^{ère} classe vacant et n'ayant pas vocation à être pourvu dans un proche avenir ;
- d'un emploi de Rédacteur Principal de 1^{ère} classe vacant, suite à un départ à la retraite ;
- d'un emploi de Technicien Principal de 1^{ère} classe et d'un emploi de Technicien Territorial vacants n'ayant pas vocation à être pourvu dans un proche avenir ;
- de 6 emplois permanents à temps complet d'Adjoints Administratifs Principal de 2^{ème} classe vacants, suite à avancement de grade des agents occupants les emplois ;

Comme suite à l'avis du Comité technique rendu le 28 mai 2020, le Président propose au Conseil d'Administration :

- de procéder à la fermeture des 16 emplois suivants :
 - 6 emplois permanents à temps complet d'Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe ;
 - 3 emplois permanents à temps complet d'Attaché Territorial ;
 - 1 emploi à temps complet dans le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux ;
 - 1 emploi permanent à temps complet d'Ingénieur Territorial ;
 - 1 emploi à temps complet dans le cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux ;
 - 1 emploi de Médecin de 1^{ère} classe à temps complet ;
 - 1 emploi de Rédacteur Principal de 1^{ère} classe à temps complet ;
 - 1 emploi de Technicien Principal de 1^{ère} classe à temps complet ;

- 1 emploi de Technicien Territorial à temps complet.

- de modifier en conséquence le tableau des emplois en proposant sa mise à jour.

Le Président précise enfin au Conseil d'Administration qu'à l'occasion du prochain Comité Technique prévu le 9 décembre 2020, 13 nouvelles fermetures de postes seront proposées.

Le Conseil d'Administration, Après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide,

- de procéder à la fermeture des 16 emplois suivants :
 - 6 emplois permanents à temps complet d'Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe ;
 - 3 emplois permanents à temps complet d'Attaché Territorial ;
 - 1 emploi à temps complet dans le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux ;
 - 1 emploi permanent à temps complet d'Ingénieur Territorial ;
 - 1 emploi à temps complet dans le cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux ;
 - 1 emploi de Médecin de 1^{ère} classe à temps complet ;
 - 1 emploi de Rédacteur Principal de 1^{ère} classe à temps complet ;
 - 1 emploi de Technicien Principal de 1^{ère} classe à temps complet ;
 - 1 emploi de Technicien Territorial à temps complet.
- de modifier en conséquence le tableau des emplois en proposant sa mise à jour.

11-MISE A JOUR DE LA DELIBERATION N°34/18 DU 4/12/2018 PORTANT ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P) COMPOSE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E) ET DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)

Le Président indique qu'il s'agit de poursuivre la transposition du RIFSEEP dans les cadres d'emploi d'Ingénieurs, Techniciens, Infirmiers, Attaché de Conservation et afin de disposer d'une délibération unique au titre du régime indemnitaire, il est nécessaire de délibérer à nouveau sur les conditions de son versement.

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I- Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1/ Le principe

L' I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2/ Les bénéficiaires

L'I.F.S.E. est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat pour les cadres d'emplois de :

- Administrateur Territorial ;
- Attaché territorial ;
- Médecin Territorial ;
- Ingénieur Territorial ;
- Attachés Territoriaux de Conservation du Patrimoine.
- Infirmier Territorial en soins généraux ;
- Rédacteur territorial ;
- Technicien Territorial ;
- Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques ;
- Adjoint administratif territorial ;
- Adjoint Technique Territorial ;
- Agents de Maîtrise Territorial ;

Cette prime pourra être versée aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3/ Le maintien du montant individuel lors de l'instauration de l'IFSE

L'article 6 du décret n° 2014-513 garantit aux agents de la Fonction Publique d'Etat le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Ainsi, lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE. Seules les primes versées au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de la manière de servir de l'agent sont prises en compte.

4/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI**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	49 980 €
GROUPE 2	Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets	46 920 €

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	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 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 BIBLIOTHEQUES		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 €

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

1. En cas de changement de fonctions, ou d'emplois,
2. Au moins tous les quatre ans, 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...),
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Toutefois, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

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

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), ou 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.

Pendant les congés annuels, A.R.T.T, 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) cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

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

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Clause de revalorisation

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

II- Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

1/ Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le C.I.A pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien annuel professionnel, selon des critères issus des fiches d'entretiens professionnels annuels des agents, listés ci-dessous :

CRITERES CATEGORIE A	
N°1	Implication dans la réalisation des objectifs
N°2	Fiabilité et qualité du travail (missions)
N°3	Disponibilité
N°4	Capacité à améliorer et à adapter les méthodes aux changements
N°5	Implication dans l'entretien et le développement des compétences
N°6	Capacité à identifier et mobiliser les partenaires stratégiques et opérationnels
N°7	Accompagnement des collaborateurs
N°8	Capacité à concevoir et conduire un projet

CRITERES CATEGORIE B	
N°1	Implication dans le travail et dans la réalisation des objectifs
N°2	Fiabilité et qualité du travail
N°3	Autonomie dans le travail
N°4	Implication dans l'entretien et le développement des compétences
N°5	Capacité à travailler en équipe et en transversalité
N°6	Aptitude à la gestion de projet

CRITERES CATEGORIE C	
N°1	Implication dans le travail et dans la réalisation des objectifs
N°2	Capacité à travailler en autonomie
N°3	Rigueur, fiabilité et qualité du travail
N°4	Capacité à travailler en équipe et en transversalité
N°5	Assiduité

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

APPRECIATION DES RESULTATS DE L'EVALUATION INDIVIDUELLE ET DE LA MANIERE DE SERVIR	COEFFICIENT DE MODULATION POUR CHAQUE CRITERE
Supérieur	100 %
Satisfait	75 %
A améliorer	50%
Non conforme	0%

2/ Les bénéficiaires

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat pour les cadres d'emplois de :

- Administrateur Territorial ;
- Attaché territorial ;
- Médecin Territorial ;
- Ingénieur Territorial ;
- Attachés Territoriaux de Conservation du Patrimoine.
- Infirmier Territorial en soins généraux ;
- Rédacteur territorial ;
- Technicien Territorial ;
- Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques ;
- Adjoint administratif territorial ;
- Adjoint Technique Territorial ;
- Agents de Maîtrise Territorial ;

Et au profit des :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les contractuels recrutés pour les motifs suivants :
 - Agents contractuels de droit public recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (article 3-2),
 - Agents contractuels de droit public recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité (article 3-1°),

- Agents contractuels de droit publics recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38),
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article 47),
- Agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (Cat A) et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, (article 3-3-2°),
- Agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires (article 3-3-1°),
- Agents contractuels recrutés sur la base du Décret N°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction Publique pris pour l'application de l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,

L'agent titulaire, muté ou détaché au sein du CDG13 en cours d'année, bénéficiera d'un entretien d'évaluation et à ce titre sera éligible au CIA au prorata du nombre de mois effectifs. Toutefois il restera soumis aux conditions communes de versements et de modulation du CIA.

L'agent contractuel sera éligible au CIA qu'à la condition de comptabiliser une année de service effectif au 31/12 de l'année N (année d'évaluation). Toutefois, il restera soumis aux conditions communes de versements et de modulation du CIA.

A contrario, ne sont pas concernés par le versement du CIA :

- les agents contractuels recrutés pour d'autres motifs,
- les agents contractuels recrutés dans le cadre d'une mise à disposition,
- les agents contractuels rémunérés à la vacation.

● **Les Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi :**

Les Fonctionnaires momentanément privés d'emploi, pris en charge par le CDG13 et mis à disposition auprès de Collectivités ou désignés afin d'assurer des missions au sein du CDG13, pourront être bénéficiaires du CIA sous réserve de remplir les conditions d'octroi ci-dessous :

- Durée minimale de la mise à disposition : 6 mois sur l'année civile (consécutifs ou fractionnés),
- Durée minimale de la mission : 6 mois sur l'année civile (consécutifs ou fractionnés).
- Faire l'objet d'un entretien d'évaluation annuel professionnel (évaluation basée sur les critères définis pour leur catégorie).

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

3/ 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	8 820 €	1 200 €
Groupe 2	Direction Générale Adjoint des Services, Coordination de l'ensemble des services et suivi des dossiers stratégiques et conduite des projets	A	8 280 €	1 200 €

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	Responsable de pôle	A	6 390 €	1 000 €
Groupe 2	Responsable de service	A	5 670 €	1 000 €
Groupe 3	Fonction de coordination de service ou de pilotage de projet	A	4 500 €	1 000 €
Groupe 4	Chargé de mission / poste d'expertise	A	3 600 €	1 000 €

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€	1 000 €
Groupe 2	Médecins de prévention, médecins experts Instances Médicales,	A	5 205 €	1 000 €

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 €	1 000 €
Groupe 2	Responsable de service	A	5 670 €	1 000 €
Groupe 3	Chargé de mission / poste d'expertise	A	4 500 €	1 000 €

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 €	1 000 €

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 €	1 000 €
Groupe 2	Poste d'expertise	A	4 800 €	1 000 €

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 €	800 €
Groupe 2	Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers	B	2 185 €	800 €

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 €	800 €
Groupe 2	Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers	B	2 185 €	800 €

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 €	800 €
Groupe 2	Fonction d'instruction ou de gestion de dossiers	B	2 040 €	800 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOIS 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 €	600 €
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 €	600 €

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 €	600 €
Groupe 2	Agents d'exécution recrutés en remplacement d'agents titulaires ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	C	1 200 €	600 €

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 €	600 €
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 €	600 €

4/ 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.

5/ 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 discontinuée sur l'année civile à laquelle se rapporte le versement du CIA. Les agents dont l'absence aura été égale ou supérieure à 6 mois bénéficieront d'un entretien annuel professionnel, mais ne pourront pas faire l'objet d'une évaluation sur les critères définis pour leur catégorie. Ils ne seront pas éligibles au C.I.A.

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.

6/ Conditions de réexamen

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

III- 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 (exemple : 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 en date du 2 mars 2010, la délibération n° 26/15 en date du 11 décembre 2015, la délibération N°10/16 en date du 26 février 2016, la délibération N°20/16 en date du 3 juin 2016, la délibération N°25/16 en date du 23 septembre 2016, et la délibération N°26/16 en date du 23 septembre 2016,

- 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 CDG 13 à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes.

12- COÛTS DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES PAR LE CDG 13

Le Président rappelle que, par application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le CDG13 peut solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel :

- Après 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 CDG13. 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 ;
- Après 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 ;
- Après 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 26 de la loi du 26 janvier 1984 précédemment citée, 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, le « coût lauréat » ainsi que le « coût du candidat admis ».

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration les coûts lauréats de la session 2020 des opérations concours et examens professionnels.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide

d'arrêter comme suit pour les opérations clôturées de la session 2020, les coûts lauréats et candidats admis :

- **Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe**
Coût du candidat admis : **1 079.59 €**
- **Concours de cadre territorial de santé paramédical de 2^{ème} classe**
Coût du lauréat : **3 302.87 €**

- **Concours d'auxiliaire de puériculture territorial principal de 2^{ème} classe**
Coût du lauréat : **906.86 €**
- **Concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives**
Coût du lauréat : **1 576.67 €**
- **Concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe**
Coût du lauréat : **2 928.56 €**
- **Concours d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe**
Spécialités : conduite de véhicule / restauration
Coût du lauréat : **934.46 €**
- **Examen professionnel d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe**
Spécialités : conduite de véhicule / restauration
Coût du candidat admis : **552.27 €**

13-RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION GENERALE DE MUTUALISATION DES COUTS DES CONCOURS ET DES EXAMENS PROFESSIONNELS TRANSFERES DU CNFPT VERS LES CENTRES DE GESTION

Depuis 2012, les Centres de Gestion ont adopté une convention nationale permettant de réguler le financement des concours et des examens professionnels transférés du CNFPT vers les CDG sur la base d'une facturation réciproque des coûts lauréats. Cette convention déclinée à l'échelon régional a été signée le 20 septembre 2013 par les six Centres de Gestion de la Région PACA. La **convention générale de mutualisation des coûts de concours et des examens professionnels transférés du CNFPT vers les Centres de Gestion** présentait les objectifs d'une optimisation nationale des concours assortis d'un mécanisme de péréquation financière destiné à redistribuer la dotation financière du CNFPT entre les organisateurs des opérations selon la domiciliation des lauréats des concours et examens professionnels.

Au terme de 6 ans d'application, la commission concours de la Fédération des Centres de Gestion a souhaité que cette convention fasse l'objet d'une évaluation et missionné la commission concours de l'Association Nationale des Centres de Gestion pour la réalisation de cette étude. L'objectif étant de dresser un bilan et de proposer d'éventuels amendements.

Le recueil préalable d'informations avait révélé une satisfaction générale des Centres de Gestion quant à la mise en œuvre de la convention. En revanche, plusieurs points ont nécessité une actualisation suite notamment, aux réformes successives de la Fonction publique territoriale.

L'ensemble des observations a donné lieu à certaines modifications qui ont été reportées dans la nouvelle version de la convention. Les évolutions portent sur les points suivants :

- Présentation dans l'annexe financière d'un tableau de référence des Centres de gestion habilités à recevoir les facturations lauréats. Ce tableau devrait servir de référence pour orienter les mouvements financiers entre les régions ou les inter-régions ;
- Actualisation de la liste des opérations relevant de la mutualisation des coûts. La liste a été mise à jour au regard des évolutions réglementaires postérieures à 2010, comme le Nouvel Espace Statutaire ou le Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations, qui ont généré de nouvelles opérations ;
- Instauration d'une clause de prévenance de facturation de trois mois par les Centres organisateurs (centres demandeurs) auprès des Centres coordonnateurs.

- Création d'un observatoire national des concours alimenté par une base de données partagée.

La nouvelle version de la convention a été validée par le Conseil d'Administration de la Fédération Nationale des Centres de gestion (FNCDG) le 29 mars 2018 pour une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

Depuis cette date, certains Centres de Gestion coordonnateurs ont délibéré et mis en œuvre cette nouvelle version.

Le CDG 13, comme d'autres Centre de gestion du territoire applique les dispositions toujours en vigueur de la convention initiale.

Le Président précise qu'il convient aujourd'hui de remplacer l'actuelle convention générale de mutualisation des coûts de concours et des examens professionnels transférés du CNFPT vers les Centres de gestion et poursuivre ainsi l'ensemble de ses objectifs à partir de dispositions actualisées au regard du contexte et des avancées réglementaires.

Il est donc porté à la connaissance des membres du Conseil d'Administration du CDG 13 la version actualisée de la convention et d'en proposer l'adoption des principes pour une effectivité à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide

- D'adopter la convention générale de mutualisation des coûts de concours proposée par la FNCDG et annexée à la présente délibération ;
- D'autoriser le Président du CDG13 à signer la convention générale de mutualisation avec l'ensemble des Présidents des autres Centres de gestion et d'en assurer l'exécution.

14- AVENANTS A LA CHARTE ET A LA CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE COOPERATION REGIONALE CONCLUES ENTRE LES CENTRES DE GESTION DE LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE AZUR

Depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, les Centres de Gestion doivent s'organiser à un niveau au moins régional et élaborer à cet effet une charte qui détermine les modalités d'exercice des missions qu'ils décident de gérer en commun. Elle constitue une forme de mutualisation en formalisant les actions de coopération entre les Centres de Gestion de la région PACA et en entérinant des pratiques solidement établies depuis de nombreuses années.

La charte régionale et la convention de coopération et de collaboration ont été renouvelées pour la troisième fois par l'ensemble des Centres de Gestion de la Région PACA le 28 décembre 2016 à Aix-en-Provence, en marge de la première conférence régionale de l'emploi public territorial organisée au Conservatoire Darius Milhaud (CRET 2016).

Depuis leur origine, elles traduisent 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 au niveau régional et qui portent également sur la réalisation d'autres missions ou champs d'activité.

Les deux documents sont arrivés à échéance le 31 décembre 2019 et, conformément aux dispositions contenues dans l'article 16 de la charte et l'article 13 de la convention régionale de coopération des Centres de Gestion PACA ils sont renouvelables par reconduction expresse au terme des 3 ans.

Cependant, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique prévoit pour la charte de coopération régionale que celle-ci évolue vers un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Dans son article 50, la loi impose en effet aux Centres de Gestion d'élaborer un schéma de coordination en remplacement des actuelles chartes de coopération régionale qui déterminent les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

Dans le but de poursuivre et développer la coopération régionale jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation le Président précise qu'il convient de reconduire pour deux années les termes de la charte susvisée ainsi que les dispositions contenues dans la convention cadre pluriannuelle.

La prorogation de la charte et de la convention permet d'assurer la continuité dans un cadre réglementaire, des actions entreprises au niveau régional.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Approuve et d'adopte les projets d'avenants n° 1 à la charte et à la convention cadre pluriannuelle déterminant les modalités de fonctionnement de la coopération entre les CDG de la Région PACA, avenants annexés à la présente délibération qui stipulent une prorogation d'une durée de deux ans ;
- Donne tout pouvoir au Président de signer les avenants ainsi que toutes les pièces s'y rapportant.

15-ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDES POUR L'ACQUISITION, LA MAINTENANCE ET LA FORMATION A L'UTILISATION DE LOGICIELS COORDONNEE PAR LE GIP INFORMATIQUE DES CDG ET AUTORISATION DE SIGNER LES ACCORDS-CADRES ET MARCHES SUBSEQUENTS

Le CDG 13 a adhéré au GIP Informatique des CDG le 2 décembre 2016.

Le Conseil d'Administration du GIP Informatique des Centres de Gestion a décidé de constituer par délibération en date du 15 octobre 2019 un groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels ;

Le CDG 13 a exprimé son intention de rejoindre le groupement de commandes et d'adhérer à la convention constitutive du groupement ;

De nombreux centres de gestion adhérents au GIP ont exprimé une demande d'accompagnement pour la mise en place de contrats d'achat et de maintenance, ainsi que de formation le cas échéant ;

La mutualisation, en se constituant en groupement de commandes, conformément aux dispositions de l'article L. 2113-6 du Code de la Commande Publique peut permettre d'effectuer plus efficacement les opérations de mise en concurrence et incidemment d'obtenir des meilleurs prix et qualités des services associés.

Il existe un réel intérêt de rejoindre le groupement de commandes en termes de simplification administrative et d'économie financière.

Le Président précise que la constitution du groupement et son fonctionnement sont formalisés par la convention constitutive, annexée à la délibération.

Le coordonnateur du groupement est le GIP Informatique des Centres de Gestion dont les attributions sont définies par la convention.

Conformément à ce que permettent les dispositions du II de l'article L.1414-3 du Code Général des Collectivités Territoriales, la Commission d'Appel d'Offres du groupement est celle du GIP.

La convention précise que la mission du GIP comme coordonnateur ne donne pas lieu à rémunération.

Enfin, la convention prévoit que chaque membre dispose d'un droit de retrait annuel, en délibérant avant le 30 novembre de chaque année.

Il appartient donc à chaque membre du groupement d'examiner, d'adopter et d'autoriser son exécutif à signer cette convention constitutive du groupement de commandes.

Compte tenu de ce qui précède, le Président propose :

- D'approuver les termes de la convention constitutive du groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels, annexés à la présente délibération ;
- D'autoriser l'adhésion du CDG 13 au groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels ;
- D'autoriser le Président à signer l'acte d'adhésion à la convention constitutive du groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels,
- De s'acquitter de la contribution due le cas échéant au titre du mécanisme de redistribution prévu par la convention constitutive ;
- De décider que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre du groupement et de ces procédures seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant ;
- D'autoriser le Président à prendre toutes mesures d'exécution de la présente délibération ;
- D'autoriser le représentant du coordonnateur à signer les marchés, accords-cadres et marchés subséquents issus du groupement de commandes pour le compte du CDG 13, et ce, sans distinction de procédures ou de montants lorsque les dépenses sont inscrites au budget.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **Approuve** les termes de la convention constitutive du groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels, annexés à la présente délibération ;
- **Autorise** l'adhésion du CDG 13 au groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels ;
- **Autorise** le Président à signer l'acte d'adhésion à la convention constitutive du groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation de logiciels ;
- **S'acquitte** de la contribution due le cas échéant au titre du mécanisme de redistribution prévu par la convention constitutive ;
- **Décide** que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre du groupement et de ces procédures seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant ;
- **Autorise** le Président à prendre toutes mesures d'exécution de la présente délibération ;
- **Autorise** le représentant du coordonnateur à signer les marchés, accords-cadres et marchés subséquents issus du groupement de commandes pour le compte du CDG 13, et ce, sans distinction de procédures ou de montants lorsque les dépenses sont inscrites au budget.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h15.