

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 JUIN 2024

Le vingt-huit juin deux mille vingt-quatre, à dix heures, les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne, se sont réunis au siège du Centre de Gestion à CHASSENEUIL DU POITOU, Téléport 1, bâtiment @1.

PRÉSENTS : M. RENAUD Edouard,
Mme GUITTET Pascale - M. PEROCHON Gérard - Mme FILLATRE Bénédicte
M. MARCHADIER Rémy - Mme MARQUÈS-NAULEAU Nathalie - M. BAILLY Eric
M. DAZAS Joël - M. GUILLON Alain - Mme BARRAUD Sandrine -
Mme GARDA-FLIP Nelly - M. FOURCAUD Jean-Louis -
Mme GOURDEAU Evelyne - M. SAVARD Bernard

POUVOIRS : M. BEAUJANEAU Gilbert a donné pouvoir à M. MARCHADIER Rémy,
M. ALLOUCH Stéphane a donné pouvoir à Mme GUITTET Pascale,
M. MADEJ Jean-Luc a donné pouvoir à M. PEROCHON Gérard,
Mme BERTAUD Rose-Marie a donné pouvoir à M. RENAUD Edouard,
Mme TEXEDRE Roselyne a donné pouvoir à M. SAVARD Bernard

EXCUSÉES : Mme COLAS Josette, Mme SAVIN Annette, Mme GODET Martine, Mme GUERIN Fabienne, Mme RABUSSIÈRE Laurence, Mme JEAN Gisèle, Mme WASZAK Reine-Marie, Mme DESJARDINS Nathalie

ASSISTAIENT ÉGALEMENT : Mme JADAUD-PRESSAT Isabelle - Directrice Générale du Centre de gestion,

A LA REUNION M. REVUELTA Vincent – Directeur Général Adjoint du Centre de Gestion,
M. PELTIER Christophe - Conseiller aux Décideurs Locaux

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. MARCHADIER Rémy

ORDRE DU JOUR

- **Délibération N° 2024/016** - Rendu compte
- **Délibération N° 2024/017** - Convention de participation protection sociale complémentaire relative à la prévoyance
- **Délibération N° 2024/018** - Mise à jour du tableau des postes et des effectifs
- **Délibération N° 2024/019** - Modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) des agents du Centre de Gestion de la Vienne
- **Délibération N° 2024/020** - Organisation du temps partiel au sein du Centre de Gestion de la Vienne
- **Délibération N° 2024/021** - Marché d'assurances des bâtiments, des véhicules et de la responsabilité civile pour le Centre de Gestion de la Vienne
- **Délibération N° 2024/022** - Mise en place d'un contrat Papercut avec la société Sfère Bureautique
- **Délibération N° 2024/023** - Recours au contrat d'apprentissage et création d'un poste d'apprenti

ARRET DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 8 MARS 2024

DÉLIBÉRATIONS ADOPTÉES

1/ Délibération N° 2024/016 - RENDU COMPTE

En application :

- des articles 27 et 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion ;
- de la délibération n°2020-031 du 10 novembre 2020 donnant délégation au Président ;

Sont présentées ci-dessous les décisions du Président prises depuis le dernier conseil d'administration, en vertu de sa délégation.

THEME	DECISION / INFORMATIONS
Diplôme Universitaire avec l'Université de Poitiers	Au regard des nécessités sur le territoire et du succès de la session 2023-2024, le Président du Centre de Gestion de la Vienne décide de renouveler le dispositif de Diplôme Universitaire d'agent administratif en milieu rural avec l'IPAG. La participation financière du CDG 86 pour l'année 2023-2024 s'élève à 8112.50€.
Contrat de fourniture d'électricité	Le contrat de fourniture d'électricité pour le CDG 86 se termine le 30 juin 2024. Le Président décide de réaliser un nouveau contrat avec EDF pour une période de six mois : du 1 ^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2024. Les tarifs de ce nouveau contrat de fourniture sont, en moyenne, inférieurs de 36% par rapport aux précédents tarifs. Au 1 ^{er} janvier 2025, le CDG 86 intègre le groupement de commandes Electricité proposé par Energies Vienne (cf délibération du conseil d'administration du 24 février 2023).

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Acceptent les décisions prises par le Président,
- Autorisent le Président à signer tous documents nécessaires.

2/ Délibération N° 2024/017 - CONVENTION DE PARTICIPATION PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE RELATIVE A LA PREVOYANCE

- Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L. 221-1 et suivants à L. 227-4 et L. 827-1 et suivants ;
- Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;
- Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;
- Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;
- Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vienne du 6 février 2024 ;
- Vu la délibération du conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion de la fonction publique de la Vienne du 11 mars 2024.
- Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vienne du 25 juin 2024 ;

La protection sociale complémentaire, et notamment la prévoyance, a vu son importance renforcée via l'ordonnance du 17 février 2021 et son décret d'application n°2022-581 (Les articles L827-1 et suivants du CGFP).

Pour rappel, la garantie prévoyance permet de bénéficier d'un maintien de salaire total ou partiel en cas d'arrêt maladie ou d'absence pour raison de santé. Ainsi par exemple, après 3 mois en congé de maladie ordinaire, un fonctionnaire CNRACL ne se voit verser que 50% de son traitement indiciaire par son employeur : la garantie prévoyance permet de compléter tout ou partie de ce demi-traitement. Le régime indemnitaire non-octroyé en raison de cette absence peut également être compensé, partiellement ou totalement.

Au regard des textes précités, d'une part la participation employeur devient obligatoire dès le 1^{er} janvier 2025 à hauteur d'au moins 7 euros bruts mensuels par agent et d'autre part, des garanties minimales sont exigées.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, les collectivités et établissements publics devront soit :

- avoir négocié leur propre contrat collectif,
ou
- participer financièrement aux contrats individuels labellisés de leurs agents,
ou
- avoir adhéré au contrat proposé par le CDG de la Vienne.

Dans tous les cas, le choix de recourir à la labellisation ou au conventionnement (via un contrat-groupe le cas échéant) relève de l'employeur, après avis du Comité Social Territorial.

C'est dans ce nouveau cadre juridique, après l'accord des membres du Conseil d'Administration du CDG 86 le 11 mars 2024 (délibération n°2024-012) et l'organisation d'un dialogue social, que le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne a lancé une consultation pour établir une convention de participation pour le risque prévoyance.

270 collectivités et établissements publics ont intégré cette consultation en donnant mandat au Centre Départemental de Gestion de la Vienne.

Cette convention permettra ainsi de valoriser cette participation en permettant aux agents d'avoir accès à une offre assurantielle à un prix compétitif grâce à la mutualisation.

Cette consultation a été lancée le 15 avril 2024, s'est terminée le 30 mai 2024, pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025.

Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer librement à cette convention à compter du 1^{er} janvier 2025 et tout au long de la convention.

Trois offres ont été reçues (par ordre de réception) :

- MNT,
- TERRITORIA Mutuelle,
- ALLIANZ Vie, représentée par COLLECTEAM.

Sont annexés à la présente délibération :

- La liste des collectivités et établissements ayant mandaté le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne dans le cadre de cette procédure (annexe n°1).
- Le rapport anonymisé comparatif des offres, présenté dans un ordre différent de celui de la réception des offres (annexe n°2).

Durant l'ensemble de la procédure, le Centre de Gestion de la Vienne a été accompagné par le cabinet ALCEGA (M. Ludovic de MORNAC).

Le Comité Social Territorial s'est prononcé le 25 juin 2024.

Il appartient désormais au Conseil d'Administration de se prononcer quant au prestataire à retenir.

Au regard de l'analyse des offres, il est demandé aux membres du Conseil d'Administration de se prononcer sur le choix d'un candidat.

Il est proposé de retenir l'offre n°3 présentée dans le rapport anonymisé comparatif des offres (cf annexe 3).

Les collectivités et établissements seront informés du choix ainsi effectué et une campagne de communication sera organisée, en lien direct avec le prestataire ainsi retenu (organisation de réunions sur le territoire, notamment).

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Acceptent la mise en œuvre d'un contrat groupe protection sociale complémentaire – volet prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 6 ans sur la base de la consultation ainsi finalisée ;
- Valident la proposition de l'offre à retenir ;
- Autorisent Monsieur le Président à signer l'ensemble des actes devant permettre l'exécution de la présente délibération et de la convention de participation.



Annexe 1
CONVENTION DE PARTICIPATION PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
RELATIVE A LA PRÉVOYANCE (2025 – 2030)
LISTE DES 270 STRUCTURES AYANT DONNÉ MANDAT AU CDG 86

NOM DE LA STRUCTURE
ADRIERS
AGENCE DES TERRITOIRES DE LA VIENNE
AGENCE REGIONALE DE BIODIVERSITE NOUVELLE-AQUITAINE
AMBERRE
ANCHE
ANGLIERS
ANTRAN
ARCAV
ARCHIGNY
ASLONNES
ASNIERES SUR BLOUR
ASNOIS
AULNAY
AVAILLES EN CHATELLERAULT
AVAILLES LIMOUZINE
AVANTON
BASSES
BEAUMONT-SAINT-CYR
BELLEFONDS
BERRIE
BERUGES
BETHINES
BEUXES
BIARD
BIGNOUX
BLANZAY
BOIVRE-LA-VALLEE
BONNES
BONNEUIL MATOURS
BOURESSE
BOURG ARCHAMBAULT
BOURNAND
BRIGUEIL LE CHANTRE
BRUX
BUXEROLLES
BUXEUIL
C.C.A.S. D'AVAILLES LIMOUZINE (FOYER LOGEMENT)
C.C.A.S. DE BONNES
C.C.A.S. DE BUXEROLLES

086-20860122
 Reçu le 03/07/2024

C.C.A.S. DE CHARROUX
C.C.A.S. DE CHATELLERAULT
C.C.A.S. DE DANGE ST ROMAIN
C.C.A.S. DE GENCAY
C.C.A.S. DE LATILLE
C.C.A.S. DE LOUDUN
C.C.A.S. DE LUSSAC LES CHATEAUX
C.C.A.S. DE MONTMORILLON
C.C.A.S. DE MOUTERRE S/BLOURDE
C.C.A.S. DE NAINTRE
C.C.A.S. DE NOUAILLE-MAUPERTUIS
C.C.A.S. DE PAYROUX
C.C.A.S. DE PLEUMARTIN
C.C.A.S. DE SAINT-SAUVANT
C.C.A.S. DE VERRIERES
C.C.A.S. D'USSON DU POITOU
C.C.A.S. JAUNAY-MARIGNY
CCAS DE CHAUVIGNY
CCAS SAINT MARTIN LA PALLU
CEAUX EN LOUDUN
CELLE L'EVESCAULT
CENON SUR VIENNE
CENTRE DE GESTION DE LA F.P.T.
CERNAY
CHABOURNAY
CHALAIS
CHALANDRAY
CHAMPAGNE LE SEC
CHAMPAGNE ST HILAIRE
CHAMPIGNY EN ROCHEREAU
CHAMPNIERS
CHARROUX
CHASSENEUIL DU POITOU
CHATAIN
CHATELLERAULT
CHAUNAY
CHAUVIGNY
CHIRE EN MONTREUIL
CHOUPPES
CIAS CIVRAISIEN EN POITOU
CIAS LES VALLEES DU CLAIN (EHPAD LES TILLEULS VIVONNE)
CISSE
CIVAUX
CIVRAY
CLOUE
COLOMBIERS

AN Prefecture
 COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CIVRAISIEN EN POITOU
 288600232-20240628-202407-017CA-DE
 1e 03/07/2024

COMMUNAUTE COMMUNES LES VALLEES DU CLAIN
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLERAULT
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS LOUDUNAIS
COMMUNAUTE DE COMMUNES VIENNE ET GARTEMPE
COULOMBIERS
COULONGES LES HEROLLES
COUSSAY
COUSSAY LES BOIS
CRAON
CROUTELLE
CUHON
DANGE SAINT ROMAIN
DERCE
DIENNE
DOUSSAY
EAUX DE VIENNE - SIVEER
EPCC ABBAYE DE SAINT-SAVIN SUR GARTEMPE ET VALLEE DES FRESQUES
EPCC ECOLE EUROPEENNE SUPERIEURE DE L'IMAGE
FLEIX
FLEURE
GENCAY
GENOUILLE
GIZAY
GOUEX
GUESNES
INGRANDES-SUR-VIENNE
ITEUIL
JARDRES
JAUNAY MARIGNY
JAZENEUIL
JOUHET
JOURNET
LA CHAPELLE BATON
LA CHAPELLE MOULIERE
LA CHAPELLE VIVIERS
LA CHAUSSEE
LA GRIMAUDIERE
LA PUYE
LA ROCHE POSAY
LA ROCHE RIGALT
LA TRIMOUILLE
LA VILLEDIEU CLAIN
LATHUS ST REMY
LATILLE

LAVOIX
L'ENCLOSURE

LES ORMES 202407_017CA-DE
03/07/2024

LES ROCHES-PREMARIE-ANDILLE

LES TROIS MOUTIERS

LESIGNY

LEUGNY

LHOMMAIZE

LIGLET

LIGUGE

LINAZAY

LINIERS

L'ISLE JOURDAIN

LOUDUN

LUCHAPT

LUSSAC LES CHATEAUX

MAGNE

MAISONNEUVE

MARCAY

MARIGNY-CHEMEREAU

MARNAY

MASSOGNES

MAULAY

MAUPREVOIR

MAZEROLLES

MAZEUIL

MESSEME

MIGNALOUX-BEAUVOIR

MILLAC

MIREBEAU

MONCONTOUR

MONDION

MONTAMISE

MONTHOIRON

MONTMORILLON

MONTS SUR GUESNES

MOULISMES

MOUSSAC SUR VIENNE

MOUTERRE SILLY

NAINTRE

NALLIERS

NERIGNAC

NEUVILLE DE POITOU

NIEUIL L'ESPOIR

NOUAILLE MAUPERTUIS

NUEIL SOUS FAYE

ORCHES

OUZILLY

OXREPrefecture

PARC INTERREGIONAL DU MARAIS POITEVIN

B
e 03/07/2024

PAYROUX
PERSAC
PINDRAY
PLEUMARTIN
PORT DE PILES
POUANCAY
POUANT
POUILLE
PRESSAC
PRINCAY
QUEAUX
QUINCAY
RASLAY
ROMAGNE
S.I.M.E.R.
S.I.S. LESIGNY-MAIRE
SAINT CHRISTOPHE
SAINT GAUDENT
SAINT GENEST D'AMBIERE
SAINT GERMAIN
SAINT GERVAIS LES TROIS CLOCHERS
SAINT JEAN DE SAUVES
SAINT JULIEN L'ARS
SAINT LAURENT DE JOURDES
SAINT LEGER DE MONTBRILLAIS
SAINT LEOMER
SAINT MARTIN LA PALLU
SAINT MAURICE LA CLOUERE
SAINT PIERRE DE MAILLE
SAINT PIERRE D'EXIDEUIL
SAINT REMY SUR CREUSE
SAINT ROMAIN EN CHARROUX
SAINT SAUVANT
SAINT SAVIN
SAINT SECONDIN
SAINTE RADEGONDE
SAIRES
SAIX
SAMMARCOLLES
SANXAY
SAULGE
SAVIGNE
SAVIGNY L'EVESCAULT
SAVIGNY SOUS FAYE

GEORGE CLAIRVAUX
SR. PROTECTEUR
SERIGNY 628-202407_017CA-DR
03/07/2024

SEVRES ANXAUMONT
SILLARS
SIVOM GENCAY-ST MAURICE
SIVOS ANCHE VOULON
SIVOS CUHON MASSOGNES CHERVES MAISONNEUVE VOUZAILLES
SIVOS DES CHATAIGNIERS
SIVOS DOUSSAY ORCHES SAVIGNY SOUS FAYE
SIVOS DU PAYS MELUSIN
SIVOS GOUEX-PERSAC-QUEAUX
SIVOS LINIERS-LAVOUX-LA CHAPELLE MOULIERE
SIVOS MIREBEAU
SIVOS MONTS SUR GUESNES
SM POUR L'AMENAGEMENT DU SEUIL DU POITOU (SMASP)
SMARVES
SURIN
SYND.SCOLAIRE REGION CHAUVIGNY (sivos des 5 communes)
SYNDICAT DU CLAIN AVAL
SYNDICAT ENERGIES VIENNE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL D'AMENAGEMENT DE LA GARTEMPE
SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DU CLAIN SUD
SYNDICAT MIXTE VIENNE ET AFFLUENTS
TERNAY
THOLLET
THURE
USSEAU
USSON DU POITOU
VAL DE COMPORTE
VALDIVIENNE
VALENCE-EN-POITOU
VAUX SUR VIENNE
VERNON
VERRIERES
VICQ SUR GARTEMPE
VILLEMORT
VILLIERS
VIVONNE
VOUILLE
VOULEME
VOULON
VOUNEUIL SOUS BIARD
VOUNEUIL SUR VIENNE
VOUZAILLES
YVERSAY

AR Prefecture

600232-20240628-202407_017CA-DE
03/07/2024

Délibération prévoyance – Annexe n°2

CENTRE DE GESTION DE LA VIENNE - Protection sociale complémentaire

Risques prévoyance

Dossier pour le recueil de l'avis du CST

Introduction

Les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire (PSC) auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir :

- Les risques santé : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,
- Les risques prévoyance : incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès.

Cette participation deviendra obligatoire selon le dispositif suivant :

Risques prévoyance	Risques santé
Participation minimum obligatoire	
A compter du 1 ^{er} janvier 2025 : Minimum de 7€ brut mensuel (84€ annuel)	A compter du 1 ^{er} janvier 2026 : Minimum de 15€ brut mensuel (180€ annuel)
Garanties minimales obligatoires éligibles à la participation	
<p>Selon les articles 3 et 4 du décret n°2022-581 : incapacité de travail (90% TI + 40% du RI net) et invalidité (90% du TI net)</p> <p>Selon les dispositions de l'Accord Collectif National du 11 juillet 2023 : incapacité de travail et invalidité (90% du salaire net, et selon un plafond minoré pour la garantie invalidité des agents CNRACL bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 50%)</p>	<p>Garanties proposées en respectant à minima les conditions réglementaires du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».</p>

Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur doivent être proposées selon le mode de contractualisation à choisir pour chaque employeur :

- Contrat individuel d'assurance labellisé,
- Ou contrat collectif d'assurance à adhésion facultative - ou obligatoire - souscrit dans le cadre d'une convention de participation conclue, à l'issue d'un appel à concurrence, avec un organisme d'assurance :
 - o soit par l'employeur,
 - o soit par le CDG du ressort de l'employeur, sur le fondement de l'article L827-7 du CGFP.

A ce titre, le CDG a lancé une consultation pour la conclusion d'une convention de participation et d'un contrat collectif à adhésion facultative des employeurs et des agents.

A l'issue de cette consultation, le CST du CDG doit formuler un avis consultatif, avant délibération du conseil, sur la base de l'article 18 du décret n°2011-1474 :

- «Après examen des garanties professionnelles, financières et prudentielles présentées par les candidats, la collectivité territoriale ou l'établissement public, fonde son choix, par délibération, après avis du comité technique»

086-28860232-20240818-202407_017CA-DE
Reçu le

Garanties proposées

L'appel à concurrence a pour objet de sélectionner un organisme d'assurance proposant aux agents les garanties suivantes :

Garanties minimales obligatoires

Incapacité de travail

Versement d'indemnités journalières à compter :

- du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),
- du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré

90% du
revenu net

Invalidité permanente

Versement d'une rente mensuelle en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :

- Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%
- Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité inférieur à 50% : le montant de la rente est calculé comme suit : $M = R \times I / 50\%$ (*M : montant de la rente à verser, R : montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50%, I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50%*)
- Autres agents bénéficiaires d'une invalidité vie privée réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2ème ou 3ème catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle

90% du
revenu net
< 90% du
revenu net

90% du
revenu net

Garanties complémentaires à adhésion facultative

(L'agent peut adhérer à une ou plusieurs garanties)

Complément garanties minimales obligatoires

Versement d'indemnités journalières (garantie incapacité de travail) et de rente mensuelle (garantie invalidité permanente) en complément

+ 10% du
revenu net

Complément incapacité de travail

Versement d'indemnités journalières pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de maladie ordinaire

Non garanti

Versement d'indemnités journalières pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie

90% du
revenu net

Perte de retraite

Versement d'un capital pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL

50% PMSS
par année
d'invalidité

Décès toutes causes

Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

100% du
revenu brut
annuel

AR Prefecture

086-288600232-20240628-202407_017CA-DE
Reçu le 03/07/2024

Grille de sélection de l'organisme d'assurance

Les offres des organismes d'assurance sont analysées sur la base de la grille suivante :

LOT UNIQUE : PREVOYANCE		
Critères		Points
Critère 1 : rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé :		45
Respect des conditions contractuelles	5	
Niveau de cotisations des garanties minimales obligatoires	30	
Plafonds de majoration des cotisations	10	
Critère 2 : degré effectif de solidarité entre les adhérents :		5
Compte de résultat des transferts intergénérationnels selon le taux d'adhésion	5	
Critère 3 : maîtrise financière du dispositif :		25
Politique de développement	1	
Suivi régulier	5	
Equilibre économique	3	
Frais de gestion	3	
Provisions techniques	3	
Inventaire des dossiers	1	
Rapport annuel	1	
Services de gestion	8	
Critère 4 : moyens pour assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques :		25
Mise à disposition de l'extranet agents	6	
Délais contractuels de traitement des dossiers	7	
Protection des agents	6	
Services d'accompagnement spécialisés	6	
TOTAL		100

AR Prefecture

086-288600232-20240628-202407_017CA-DR
Reçu le 03/07/2024

Résultat

Le classement est le suivant :

	N° offre	Offre 1	Offre 2	Offre 3			
CLASSEMENT		2	3	1			
NOTE		80,74	70,30	82,20			
E CART		-1,46	-11,90	0,00			
CRITERE 1 : RAPPORT GARANTIES / TARIF	45,00	2	43,05	3	27,44	1	43,85
1_ Respect des conditions contractuelles	5,00		5,00		1,50		4,75
2_ Niveau de cotisations des garanties minimales	30,00		28,05		17,98		30,00
3_ Plafonds de majoration des cotisations	10,00		10,00		7,96		9,10
CRITERE 2 : DEGRE EFFECTIF DE SOLIDARITE ENTRE LES ADHERENTS	5,00	2	3,00	1	5,00	2	3,00
1_ Transfert de solidarité	5,00		3,00		5,00		3,00
CRITERE 3 : MAITRISE FINANCIERE	25,00	3	14,02	2	15,08	1	16,76
1_ Politique de développement	1,00		0,68		0,92		0,93
2_ Suivi régulier	5,00		4,20		5,20		5,00
3_ Equilibre économique	3,00		1,69		2,25		3,00
4_ Frais de gestion	3,00		3,00		2,00		3,00
5_ Provisions techniques	3,00		2,46		2,82		2,83
6_ Inventaire des dossiers	1,00		1,00		0,90		1,00
7_ Rapport annuel	1,00		1,00		1,00		1,00
8_ Services de gestion	8,00		7,00		8,00		6,30
CRITERE 4 : MOYENS POUR LES + EXPOSES	25,00	2	20,67	1	22,78	3	18,58
1_ Mise à disposition de l'extranet agents	6,00		6,00		6,00		4,60
2_ Délais contractuels de traitement des dossiers	7,00		5,42		6,08		4,83
3_ Protection des agents	6,00		6,00		6,00		6,00
4_ Services d'accompagnement spécialisés	6,00		3,25		4,70		3,15

L'offre 3 est classée n°1 car elle présente les caractéristiques suivantes :

- Un taux de cotisation attractif pour les garanties obligatoires de 1,87%, avec une réserve à l'impact qui reste limitée.
- Un plan de développement complet avec un objectif ambitieux d'obtenir 70% de taux d'adhésion des agents, grâce à une équipe de 5 conseillers terrain pour animer 125 réunions de présentation suivies de 125 permanences.
- Une maîtrise financière dans la moyenne haute des offres, avec un taux de marge de 2,00%.
 - o Il est à noter cependant que les résultats techniques des contrats collectifs d'assurance prévoyance sont généralement déficitaires (constat de différence entre les prévisionnels proposés à la remise des offres et le réalisé à la remise des rapports annuels par les assureurs).
- Une qualité de gestion dans la moyenne basse, notamment concernant les fonctionnalités des extranets (agents et employeurs) moins développées et des temps de traitement des dossiers plus longs.

AR Prefecture

086-289600232-20240628-202407_017CA-DE
Reçu le 03/07/2024

Zoom sur le critère 1 et les taux de cotisation (critère 1)

CLASSERMENT		Offre 1		Offre 2		Offre 3		Moyenne
		1	2	1	2	1	2	
NOTE		45,00	44,05	27,44	45,85	45,85	45,85	4,75
1. Respect des conditions contractuelles		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
Notes			Non	Oui (1)		Oui (1)		
2. Niveau de cotisations des garanties minimales		30,00	28,05	17,98	30,00	30,00	30,00	
Garanties minimales obligatoires en matière financière		66,00						
Taux de cotisations garanties obligatoires								
Exemple des employeurs	%		2,00%	3,12%		1,87%		2,33%
Ecart /moyenne	Ratio		0,86	1,34		0,60		1,00
Ecart Offre 1 / offre 2								
Plus information :								
Taux de cotisation garanties optionnelles (cumul)								
Exemple des employeurs	%		1,45%	2,70%		1,34%		1,90%
Ecart /moyenne	Ratio		0,81	1,42		0,73		
Taux de cotisation garanties à adhésion obligatoire								
Exemple des employeurs	%		1,50%	2,60%		1,67%		2,00%
Ecart /moyenne	Ratio		0,92	1,30		0,83		1,00
Différence avec taux de cotisation solutions facultatives								
Différence	Ratio		0,98	0,85		0,87		0,88
3. Modalités de cotisation des cotisations		10,00	10,00	7,88	10,00	8,10	10,00	
F/C = 100%	%	1,00	1,00	0%	1,00	0%	1,00	
F/C = 110%	%	1,00	1,00	0%	0,50	100%	0,50	
F/C = 120%	%	2,00	2,00	15%	1,00	15%	1,40	
F/C = 130%	%	1,00	1,00	20%	1,00	13%	1,00	
F/C = 140%	%	1,00	Négociation	3,00	Négociation	3,00	Négociation	1,00

AR Prefecture

086-288600232-20240628-202407_017CA-DE
Reçu le 03/07/2024

3/ Délibération N° 2024/018 - MISE A JOUR DU TABLEAU DES POSTES ET DES EFFECTIFS

Monsieur le Président expose qu'à la suite de mouvements de personnel et d'évolution de carrière au sein des effectifs du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne, il y a lieu de supprimer les postes suivants :

Monsieur le Président précise que lors de la séance du Comité Social Territorial du 2 avril 2024, les membres ont émis un avis favorable unanime à la suppression de ces postes.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Acceptent les suppressions, à compter du 1^{er} juillet 2024, des postes suivants :
 - o Un poste d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet,
 - o Un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe à temps complet,
 - o Deux postes de rédacteur tous grades à temps complet,
 - o Deux postes de psychologue de classe normale à temps complet,
- Adoptent le tableau des postes permanents et effectifs ci-dessous,
- Autorisent le Président à signer tout document à intervenir sur ce sujet.

Nombre de POSTE (PAR GRADE)				
		NON POURVUS	POURVUS	Total général
ADMINISTRATIVE				
- A				
ATTACHE		9		9
DGA 40 000 à 150 000 hbts		1		1
DGS 40 000 à 80 000 hbts		1		1
ATTACHE PRINCIPAL	1			1
Total A	1	11		12
- B				
REDACTEUR		2		2
REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		2		2
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE		1		1
Total B		5		5
- C				
ADJOINT ADMINISTRATIF	2			10
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		5		5
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE		4		4
ADJOINT ADMINISTRATIF (tous grades)	1			1
Total C	3	17		20
Total ADMINISTRATIVE	4	33		37
CULTURELLE				
- B				
ASSISTANT DE CONSERVATION		1		1
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL 2EME CLASSE		1		1
Total B		2		2
Total CULTURELLE		2		2
MEDICO-SOCIALE				
- A				
MEDECIN HORS CLASSE		2		2
INFIRMIER EN SOINS GENERAUX		2		2
Total A		4		4
Total MEDICO-SOCIALE		4		4
TECHNIQUE				
- A				
INGENIEUR		1		1
Total A		1		1
- B				
TECHNICIEN		1		1
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		1
Total B		2		2
Total TECHNIQUE		3		3
Total général	4	42		46

4/ Délibération N° 2024/019 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DES AGENTS DU CENTRE DE GESTION DE LA VIENNE

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.421-1 à L.424-1 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, les articles L.422-8 à L.422-19 portant sur le Compte Personnel de Formation, et les articles L.422-21 à L.422-35 relatifs aux dispositions de formation propres à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 4 juin 2024,

Monsieur le Président rappelle aux membres de l'assemblée que :

L'article L422-4 du Code général de la fonction publique crée, à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un Compte Personnel d'Activité (CPA) au bénéfice des agents publics, qui a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle.

Le Compte Personnel d'Activité se compose de deux comptes distincts :

Le Compte Personnel de Formation (CPF),

Et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, c'est à dire aux fonctionnaires et aux contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet, ainsi qu'aux agents involontairement privés d'emploi, sous réserve de la prise en charge des allocations de retour à l'emploi par la collectivité/l'établissement, ou sous réserve, pour l'agent en disponibilité, d'une demande de réintégration.

Le CPF permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (niveau 3_niveau CAP non atteint).

Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la limite de 150 heures, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions (dans ce cas de figure, l'agent doit produire un avis du médecin du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions).

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle (en particulier s'inscrivant dans un dispositif de certification professionnelle « Cléa ») ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle, toute action de formation qui vise à :

Accéder à de nouvelles responsabilités, par exemple exercer des fonctions managériales (formation au management, etc.) ou encore pour changer de cadre d'emplois ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.) ;

Effectuer une mobilité professionnelle (et le cas échéant géographique), par exemple pour changer de domaine de compétences (un agent occupe un poste à dominante juridique et souhaite s'orienter vers un poste budgétaire et demande à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler, etc.) ;

S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle, y compris dans le secteur privé, par exemple pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.

Les agents peuvent donc solliciter leur CPF pour :

Suivre une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriée sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;

Suivre une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public ;

Suivre une action proposée par un organisme ayant souscrit aux obligations de déclarations prévues par le code du travail.

La formation ne doit pas être nécessairement diplômante ou certifiante.

Certaines formations sont considérées par les textes réglementaires comme prioritaires dans l'utilisation du CPF :

L'obtention d'une certification professionnelle « Cléa » s'inscrit dans le champ des formations obligatoires (l'accès au certificat est de droit). L'employeur ne peut que reporter le bénéfice de cette formation dans la limite d'une année en raison des nécessités de service ;

La prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au RNCP ;

La préparation aux concours et examens professionnels.

L'agent qui souhaite mobiliser son CPF sollicite l'accord écrit du Président du CDG86 sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande (modèle annexé à la présente délibération).

Le CPF peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Par ailleurs, il convient de préciser que les formations qui figurent aux plans de formation du CDG86 sont réalisées principalement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), notamment les formations de préparation aux concours ou les formations contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française qui sont incluses dans le CPF.

D'autres sont réalisées par des organismes principalement dans le cadre du plan de formation mutualisé de la coopération régionale des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.

En dehors de la prise en charge par le CNFPT des formations qui lui sont confiées par les textes en vigueur, le CDG86 pourra prendre en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation du CPF.

Le CDG86 pourra également prendre en charge les frais annexes conformément au décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements.

Monsieur le Président, après avoir rappelé l'importance de l'accompagnement des agents dans la réalisation de leur projet professionnel, propose à l'assemblée les modalités suivantes :

Article 1 : Plafonds de prise en charge des frais de formation

La prise en charge des frais pédagogiques se rattachant à la formation suivie au titre du compte personnel d'activité est plafonnée de la façon suivante :

Plafond du coût horaire pédagogique : 20 euros ;

Plafond par agent et par action de formation : 1 500 euros ;

Dans la limite annuelle des crédits ouverts à la formation personnelle (VAE, CFP, CPF, congé de transition professionnelle et bilan de compétences) : 4 500 euros.

Article 2 : Prise en charge des frais annexes

Les frais annexes occasionnés par les déplacements des agents lors des formations suivies au titre du compte personnel d'activité sont pris en charge à hauteur de 50% par action de formation.

Les frais annexes occasionnés comprennent :

- Les frais de déplacement (l'agent devra utiliser son véhicule personnel),
- Les frais de péages et parking,
- Les frais de repas concernant uniquement le repas du midi.

Le remboursement ne pourra s'effectuer que sur production de justificatifs.

Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation, sans motif légitime, il devra rembourser les frais engagés par le CDG86.

Article 3 : Demande d'utilisation du CPF

L'agent qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit adresser une demande écrite à Monsieur le Président. Elle devra contenir les éléments suivants :

- Présentation de son projet d'évolution professionnelle
- Programme et nature de la formation visée
- Organisme de formation sollicité
- Nombre d'heures requises
- Calendrier de la formation
- Coût de la formation

Article 4 : Instruction des demandes

Les demandes seront instruites par la Direction Générale au fur et à mesure des dépôts tout au long de l'année.

Il est décidé de mettre en place un comité d'examen des demandes composé du Directeur Général de Services, du Directeur Général Adjoint/Directeur des Ressources Humaines et du supérieur hiérarchique de l'agent.

Article 5 : Critères d'instruction et priorité des demandes

Lors de l'instruction des demandes, les requêtes suivantes sont prioritaires (article 8 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017) :

Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;

Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L.6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus.

La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service.

Chaque demande sera, ensuite, appréciée et priorisée en considération des critères suivants :

- La formation est-elle en adéquation avec le projet d'évolution professionnelle ?
- L'agent dispose-t-il des prérequis exigés pour suivre la formation ?
- Maturité/antériorité du projet d'évolution professionnelle ?
- Situation de l'agent (niveau de diplôme...) ?
- Nombre de formations déjà suivies par l'agent ?
- Ancienneté dans le poste ?
- Nécessités de service ?

Calendrier

Coût de la formation

Article 6 : Réponse aux demandes de mobilisation du CPF

La décision de l'autorité territoriale sur la mobilisation du CPF sera adressée par écrit à l'agent dans un délai de 2 mois. En cas de refus de la demande, celui-ci sera motivé.

Le refus peut être motivé notamment sur les fondements tels que :

Le financement de la formation (défaut de crédits disponibles) ;

Les nécessités de service (le calendrier de la formation n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;

Le projet d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas des prérequis pour suivre la formation souhaitée ou la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur pour l'instruction des demandes).

L'administration doit recueillir l'avis de la Commission Administrative paritaire (CAP) préalablement à un troisième refus portant sur une demande d'utilisation par un agent du CPF pour une action de même nature.

L'agent peut contester toute décision de refus opposée à sa demande d'utilisation du CPF devant la CAP.

Article 7 : Entrée en vigueur

Les modalités définies ci-dessus prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publicité.

Article 8 : Recours

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télerecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Adoptent les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation telles que proposées.

FORMULAIRE DE DEMANDE D'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Nom - Prénom :

Service :

Votre projet d'évolution professionnelle

Vos fonctions actuelles :

.....
.....

Diplômes ou certifications professionnelles déjà obtenus :

.....
.....

Types de fonctions, d'activités, de responsabilités ou promotion visées :

.....
.....
.....

Vos motivations (avez-vous déjà exercée dans cette fonction ? avez-vous suivi un stage dans ce milieu professionnel ?)

:
.....
.....
.....
.....

Quelles compétences souhaitez-vous acquérir ?

.....
.....
.....

Souhaitez-vous exercer cette nouvelle fonction :

A titre principal ? A titre accessoire ?

Avez-vous bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle (par le biais de, Pôle Emploi ; Cap Emploi ; autres organismes) ?

Oui Non

Si non souhaitez-vous en bénéficier ?

Oui Non

Mobilisation du CPF

Nombre d'heures inscrites sur votre CPF :

Nombre d'heures nécessaires au vu de la formation envisagée :

du 1^{er} 03/07/2024

Dont nombre d'heures au titre de l'anticipation :

Détail de l'action demandée :

Action : Intitulé de la formation (joindre obligatoirement le programme)

S'agit-il d'une certification professionnelle « CléA » ? Oui Non

-Type de formation (y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.)

Modalités : En présentiel A distance/e-formation

Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ? Oui Non

Si oui, lesquels ?

- Nom de l'organisme de formation :
- Lieu de formation :
- Coûts pédagogiques (TTC)..... Frais annexes (HT) :

Joindre obligatoirement un devis pour la prise en charge des coûts pédagogiques

- Durée totale en heures :
- Dates : du.../.../... au .../.../...

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF :

- Sur le temps de travail :
- Hors temps de travail :

Je m'engage, en cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, à rembourser l'ensemble des frais pris en charge par l'administration.

Fait le : .../.../... à

Signature de l'agent

AR Prefecture

086-288600232-20240628-202407_019CA-DE
reçu le 03/07/2024

Le suivi d'une formation hors temps de travail ne donne lieu, ni à rémunération supplémentaire, ni à récupération. Il sera cependant nécessaire d'informer votre collectivité des heures de formation effectuées éventuellement les samedis et/ou dimanches pour vérification du respect des cycles horaires légaux de travail.

Partie réservée à l'administration

Le responsable hiérarchique :

Avis préalable :

Favorable

Date de réception de la demande : .../.../.....

Défavorable

Motivations (obligatoires si refus) : (à préciser le cas échéant dans une note distincte.)

.....
.....
.....

Décision finale de la direction

Date de réception de la demande : Date d'entretien avec l'agent :

La demande de CPF est refusée : 1^{er} refus 2^{ème} refus 3^{ème} refus

Motivation du refus :

.....
.....
.....

La demande de CPF est acceptée partiellement ou doit être modifiée
(Attention : dans ce cas l'agent devra effectuer une nouvelle demande)

Motivation du refus partiel :

.....
.....
.....

La demande de CPF est accordée :

Durée totale en heures :

Montant de la prise en charge totale (TTC) pour les coûts pédagogiques :

Fait le : .../.../..... à

Nom, prénom et fonction du signataire : Signature :

Notification de la décision

Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours :
- auprès des instances paritaires compétentes,
- pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le :

Signature de l'agent :

AR Prefecture

16-288600232-20240628-202407_019CA-DR
çu le 03/07/2024

5/ Délibération N° 2024/020 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU CDG86

- Vu le Code général des collectivités territoriales,
- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 4 juin 2024,
-
- Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne rappelle au Conseil d'Administration que, conformément aux articles L.612-1 à L.612-8 du Code général de la fonction publique, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial.
-
- Monsieur le Président propose à l'assemblée d'instituer le temps partiel et d'en fixer les modalités d'application ci-après :
-
- **Article 1. Les bénéficiaires**
- 1 Le temps partiel sur autorisation :
-
- Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :
Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement,
Aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale. Le temps partiel de droit :
- Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.
-
- **Pour les fonctionnaires :**
- Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :
- À l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
Lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes en situation de handicap, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine de prévention.
-
- **Pour les agents contractuels de droit public :**
- Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

Relevant, en tant que personnes en situation de handicap, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de la médecine du travail.

-
- Les travailleurs en situation de handicap recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

-
- **Article 2. Organisation du temps partiel**

- Il peut être organisé dans un cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

-
- **Article 3. Quotité**

- **3.1 Temps partiel sur autorisation**

- Le temps partiel sur autorisation est réservé aux agents nommés sur un poste à temps complet et ne peut être inférieur au mi-temps.

- Les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas entre 50 et 90 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

- Le nombre de jours de RTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata du service à temps complet.

- **3.2 Temps partiel de droit**

- Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités de 50, 60, 70 et 80% du temps plein, dans les cas et conditions prévues à l'article L.612-3 du Code Général de la Fonction Publique.

-
-
- **Article 4. Demande**

- L'agent formule sa demande par écrit à l'autorité territoriale.

- Sauf dans le cas du temps partiel de droit, l'autorisation est accordée sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement du temps de travail.

-
- Les demandes doivent être formulées a minima deux mois avant le début de la période souhaitée.

- Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

-
- **Article 5. Octroi**

- La durée des autorisations pourra être de six mois ou d'un an, selon les situations.

- Cette autorisation sera renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction, dans la limite de trois ans. À l'issue, le renouvellement devra faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. La demande devra être déposée deux mois avant l'échéance.

- Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité, d'adoption et paternité.

- En cas de refus d'octroi d'un temps partiel sur autorisation, l'agent a la possibilité de saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP).

- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation.

-
- **Article 6. Réintégration**

- La réintégration anticipée à temps complet pourra être envisagée pour motif grave.

- Les conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) sur la période en cours pourront être modifiées sur demande de l'agent (sous réserve de continuité

de service) ou de l'autorité territoriale (en cas de nécessité absolue de service) dans un délai de deux mois.

- Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice du travail à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai de 6 mois.

-

- **Article 7. Cas particulier du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise**

- L'article L 123-8 du Code général de la fonction publique prévoit que :

- « L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

- L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

- Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute. La Haute Autorité se prononce dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre IV.

- Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière. »

-

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

-

- Adoptent les modalités ainsi proposées qui prendront effet à compter du 1er juillet 2024,

-

- Précisent qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

6/ Délibération N° 2024/021 - MARCHÉ D'ASSURANCES DES BÂTIMENTS, DES VÉHICULES ET DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE POUR LE CENTRE DE GESTION DE LA VIENNE

Le Centre de Gestion de la Vienne est tenu de s'assurer contre les risques inhérents à ses activités.

En effet, l'assurance est, par définition, un système qui permet de prémunir l'établissement contre les conséquences financières liées à la survenance d'un risque (événement aléatoire) particulier.

Dans ce cadre, il est proposé de lancer une procédure de marché pour les assurances suivantes :

- Assurance des bâtiments (propriétaire ou locataire)
- Assurance des véhicules
- Responsabilité Civile

Les contrats d'assurance sont régis par le Code des assurances, et sont soumis à la réglementation relative aux marchés publics (ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 et décret n° 2016-360 du 25 mars 2016). Il s'agit de fourniture de services.

Au regard du montant annuel des primes d'assurance actuellement payées par le Centre de Gestion de la Vienne et de la volonté de contractualiser pour deux années successives (2025 – 2026), la procédure de marché à mettre en œuvre est celle de la procédure négociée dite de gré à gré, conformément à l'article R.2122-8 du Code de la Commande Publique.

Afin d'assurer l'efficacité de la commande publique et la bonne utilisation des deniers publics, le Centre de Gestion de la Vienne s'engage à respecter les principes suivants :

- La liberté d'accès à la commande publique ;
- L'égalité de traitement des candidats ;
- La transparence de la procédure.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Souhaitent qu'une consultation soit faite également concernant la protection juridique,
- Autorisent à lancer la procédure de marché pour les risques cités,
- Autorisent le Président à signer tout document à intervenir dans ce cadre.

7/ Délibération N° 2024/022 - MISE EN PLACE D'UN CONTRAT PAPER CUT AVEC LA SOCIÉTÉ SFÈRE BUREAUTIQUE

Dans le cadre de l'amélioration continue des conditions de travail et du suivi financier et analytique de l'usage des copieurs du Centre de Gestion de la Vienne, il est proposé de mettre en place une solution de lecteur de badge aux quatre copieurs du Centre de Gestion de la Vienne, dont deux sont la propriété du Centre de Gestion et deux sont en contrat de location.

La solution proposée à la fois sur les aspects techniques et financiers remplace en intégralité la solution existante.

Ainsi, l'ensemble des copieurs serait équipé d'un lecteur de badge, le même que celui utilisé pour entrer dans le bâtiment. Cette solution « Papercut » permet notamment d'assurer la totale confidentialité des éléments produits, et l'annulation des impressions en cas d'erreur.

La solution proposée comprend :

- La location de deux copieurs
- La maintenance mineure et majeure des quatre copieurs
- La mise en place de la solution Papercut sur les quatre copieurs

La proposition financière s'élève à 949 euros HT par trimestre avec un engagement de 22 trimestres, soit un total de 20 878 euros HT.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- Donnent un avis favorable à cette proposition
- Autorisent le Président à signer tout document à intervenir concernant ce contrat.

8/ Délibération N° 2024/023 - RECOURS AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CRÉATION D'UN POSTE D'APPRENTI

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 424-1 relatif à l'apprentissage ;
Vu le Code du Travail, et en particulier le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie (articles L. 6227-1 à L. 6227-12) ;
Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
Vu la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, notamment ses articles 122 et 127 ;
Vu le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ;
Vu le décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
Vu le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;
Vu le décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;
Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ;
Vu le règlement fixant les modalités de contribution financière du Centre National de la Fonction Publique Territoriale et la liste des montants maximaux pour le calcul de prise en charge de prise en charge des frais de formation des apprentis par diplôme ou titre à visée professionnelle ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 25 juin 2024 ;

Monsieur le Président expose que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus, et sans limite d'âge pour certaines catégories de travailleurs dont les personnes reconnues en situation de handicap, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration. Cette formation par alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les personnes accueillies que pour les services accueillants.

La collectivité est exonérée des cotisations de sécurité sociale, d'allocations familiales et de France Travail.

Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 du Code du travail (les personnes morales de droit public) prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) contribue aux frais de formation à hauteur de 100 % selon un barème mis à jour régulièrement sur leur site (<https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national>).

À noter que si l'organisme de formation facture au-delà du barème fixé par le CNFPT, le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne dont relève l'apprenti prendra en charge la part restante.

Le coût pédagogique à la charge du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne relatif au bachelor paie, social et RH est de 871,50 euros pour la durée de l'apprentissage (déduction faite de la prise en charge du CNFPT).

À la suite de l'avis susvisé du Comité Social Territorial, il revient à Conseil d'Administration de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage, ainsi que sur les modalités de mise en œuvre de celui-ci.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

DECIDE :

- Le recours au contrat d'apprentissage,
- De créer au 1^{er} septembre 2024 un poste d'apprenti et de conclure dès la rentrée scolaire 2024-2025, un contrat d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de poste	Diplôme préparé	Durée de la formation
Carrière et Rémunération	1	Bachelor Paie, Social et RH	11 mois

- Les crédits nécessaires seront inscrits au budget,
- Autorise le Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que la convention de formation conclues avec le Centre de Formation d'Apprentis.
- Autorise également le Président à solliciter auprès des services de l'Etat, de la Région Nouvelle-Aquitaine, du FIPHFP et du CNFPT les éventuelles aides financières qui seraient susceptibles d'être versées dans le cadre de ce contrat d'apprentissage.

Questions diverses

La séance est levée à 12 h 00.

Fait à Chasseneuil du Poitou, le 1^{er} juillet 2024

Arrêté le 4 octobre 2024

Le Secrétaire,
Rémy MARCHADIER



Le Président,
Edouard RENAUD

