

**Réunion du Conseil d'administration
du Mercredi 9 avril 2025 à 15h00
Procès-verbal**

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, M. GUERRA, Mme TRILLES, M. FONTES, Mme JARNOLE, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, Mme DUPRAT, M. CADAS, Mme ARTIGUES.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme NAYA représentée par M. ALENÇON, M. LADEVEZE représenté par M. GILLON, Mme GONZALEZ représentée par M. CAILLET.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme CAMAIN représentée par M. LEFEBVRE, M. SALAT représenté par M. RASPEAU, M. CAMPAGNE représenté par Mme TRILLES, M. CHARLAS représenté par M. GUERRA.

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : M. CALAS, M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique

Représentants des communes adhérentes

- administrateurs titulaires présents : Mme RIEU.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par Mme MEIFFREN.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Représentants des établissements publics adhérents

- administrateurs titulaires présents : M. ARSEGUEL.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme DOSTE représentée par Mme GEIL-GOMEZ.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne

- administrateurs titulaires présents : Mme LUMEAU-PRECEPTIS.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Informations

Le quorum est caractérisé par 22 administrateurs présents (dont 2 en visioconférence) ou représentés par leurs suppléants ou par pouvoir à l'ouverture de la séance.

M. ARSEGUEL et M. CAILLET ont rejoint la séance au début de la présentation du rapport sur le budget primitif du budget principal, simultanément à la connexion en visioconférence de Mme RIEU.

Mme SIRE, Responsable de la Paierie Départementale, s'est connectée ultérieurement en visioconférence, en cours de présentation.

A la demande de la Présidente du CDG31, les personnes suivantes ont apporté une contribution pour l'éclairage des débats :

- M. Laurent DJEZZAR, Directeur Général des Services
- Mme Laure DOBIGNY, Directrice adjointe Pôles Accompagnement statutaire et Expertise juridique, Instances consultatives et Protection sociale
- Mme Hélène OLLIER, Directrice adjointe Pôles Conseil, emploi et mobilité/Travail et santé
- M. Gilbert ROUGE, DRH
- M. Laurent DUMONT, Responsable du Pôle Concours et examens
- Mme Chloé VAZZOLER, Responsable du pôle Conseil, emploi et mobilité
- Mme Véronique HAITCE, Chef de service Moyens financiers

La Présidente informe les participants de la présence de deux stagiaires et les invite à se présenter. Pierre RECOUVREUR, étudiant en master Ingénierie de la Transition des Territoires (Université du Capitole), effectue son stage à la Direction générale des services jusqu'à fin août. Il accompagne les pilotes d'actions dans le cadre du projet d'établissement.

Nicolas VALERI, étudiant en master 2 de Science politique (Université de Bordeaux), est en stage au sein du pôle Conseil, Emploi et Mobilités sous la direction de Chloé VAZZOLER. Il travaille sur l'attractivité de l'emploi, la stratégie partenariale du pôle et l'intérim territorial.

SOMMAIRE

I.	Désignation du secrétaire de séance.....	4
II.	Réunion à distance du Conseil d'administration.....	4
III.	Procès-verbal du 5 mars 2025	5
IV.	Ordre du jour	5
A.	Rapport développement durable	5
B.	Exercice 2025 – Budget Principal – Budget primitif et affectation des résultats 2024	24
C.	Exercice 2025 - Budget annexe de la Coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget primitif et affectation du résultat 2024	35
D.	Création de la mission Codéveloppement.....	37
E.	Modification des conditions d'accès à la prestation spécifique d'appui RH et organisationnel....	49
F.	Conditions d'accès aux missions facultatives	55
G.	Service Intérim Territorial – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs.....	60
H.	Création de postes emplois permanents.....	60
I.	Opérations de concours et examens professionnels - Session 2024 : bilans financiers et coûts lauréats	62
J.	Convention d'adhésion du DRHAS – Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale du ministère de la Justice (Secrétariat Général/Délégation Interrégionale Sud)	65
K.	Informations du Conseil d'administration.....	73
1.	Compte rendu de la commission technique concours : réunion du 17 mars 2025	73
2.	Rapport annuel 2024 du référent déontologue	73
3.	Rapport annuel 2024 du dispositif signalement des actes de violences et discriminations	73
4.	Projet Expérimentation SICOVAL - CDG 31 : recrutement d'un agent administratif polyvalent pour les collectivités du Sicoval	73

I. Désignation du secrétaire de séance

Madame Isabelle GOUSMAR, maire de MONTJOIRE, est désignée en qualité de secrétaire de séance.

II. Réunion à distance du Conseil d'administration

La Présidente rappelle que l'ordonnance n° 2014 1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial permet conjointement la réunion sur site et la réunion à distance du Conseil d'administration du CDG31.

Elle indique complémentaiement que cette possibilité de mise en œuvre a été prévue par le règlement intérieur du Conseil d'administration (article 2-1) approuvé lors de la réunion du 5 novembre 2020.

La Présidente précise que les textes édictent que cette possibilité est subordonnée à la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

La Présidente indique que le dispositif mis en place pour la présente séance permettant aux administrateurs de participer à distance à la réunion remplit ces conditions.

En outre, elle informe les membres de l'assemblée que les débats et échanges ne feront l'objet ni d'un enregistrement, ni d'une conservation sur support numérique ou audio. Seul le procès-verbal soumis à l'approbation de l'assemblée lors de la prochaine séance rendra compte du déroulement de la réunion.

La Présidente propose donc préalablement à l'examen de l'ordre du jour d'approuver les conditions d'organisation mises en œuvre ce jour conduisant à réunir le Conseil d'administration partiellement en présentiel et partiellement en visioconférence à l'égard de certains administrateurs.

Après discussion, le Conseil d'administration décide d'approuver la mise en œuvre des conditions d'organisation de la réunion du Conseil d'administration comme précédemment exposé.

Les administrateurs assistant à la réunion par visioconférence, conformément à leur souhait sont les suivants :

Collèges des communes affiliées :

Néant.

Collège des Etablissements publics affiliés :

M. CALAS.

Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique

Représentants des communes adhérentes :

Mme RIEU.

Représentants des établissements publics adhérents :

Néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne :

Mme LUMEAU-PRECEPTIS.

III. Procès-verbal du 5 mars 2025

Le procès-verbal du 5 mars 2025 a été adopté à l'unanimité des 22 administrateurs présents ou représentés à l'ouverture de la séance.

IV. Ordre du jour

A. Rapport développement durable

La Présidente invite Laurent DJEZZAR, DGS à présenter le rapport de développement durable à l'assemblée.

M. DJEZZAR indique que ce rapport ne se résume pas à une obligation légale. Il reflète une ambition : celle d'un CDG31 pleinement engagé dans la transition écologique, sociale et démocratique.

Ce rapport est une boussole, qui oriente les choix, structure les actions et engage l'établissement dans une logique de responsabilité.

Il se divise principalement sur trois dimensions majeures.

1. Un développement durable intégré à la stratégie de l'établissement

Le projet d'établissement 2025–2031 adopté par l'assemblée délibérante intègre pleinement cette ambition. Plusieurs des 20 actions structurantes du projet sont directement liées aux engagements en matière de durabilité :

- La valorisation de nos engagements sociétaux et environnementaux,
- La sobriété numérique et l'accessibilité renforcée de nos services, via l'IA notamment,
- La qualité de vie au travail, la transformation de nos espaces et de nos pratiques managériales,
- Et plus globalement, une vision de la modernisation publique guidée par la responsabilité.

Ces éléments sont au cœur de la stratégie de l'établissement, parce que le développement durable n'est plus une politique sectorielle : c'est un levier transversal de transformation.

2. Une priorité claire : la promotion des égalités

Le rapport 2025 met aussi en lumière notre engagement en matière d'égalités et d'inclusion.

Cela se traduit concrètement :

- Par des mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes,
- Par une politique volontariste en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment via le FIPHP,
- Par notre volonté d'être aux côtés des collectivités pour une fonction publique plus équitable, à l'image des territoires qu'elle sert.

Le CDG31 agit non pas par conformité, mais par fidélité à nos valeurs de justice, d'égalité et de solidarité.

3. Un passage assumé du discours à l'action

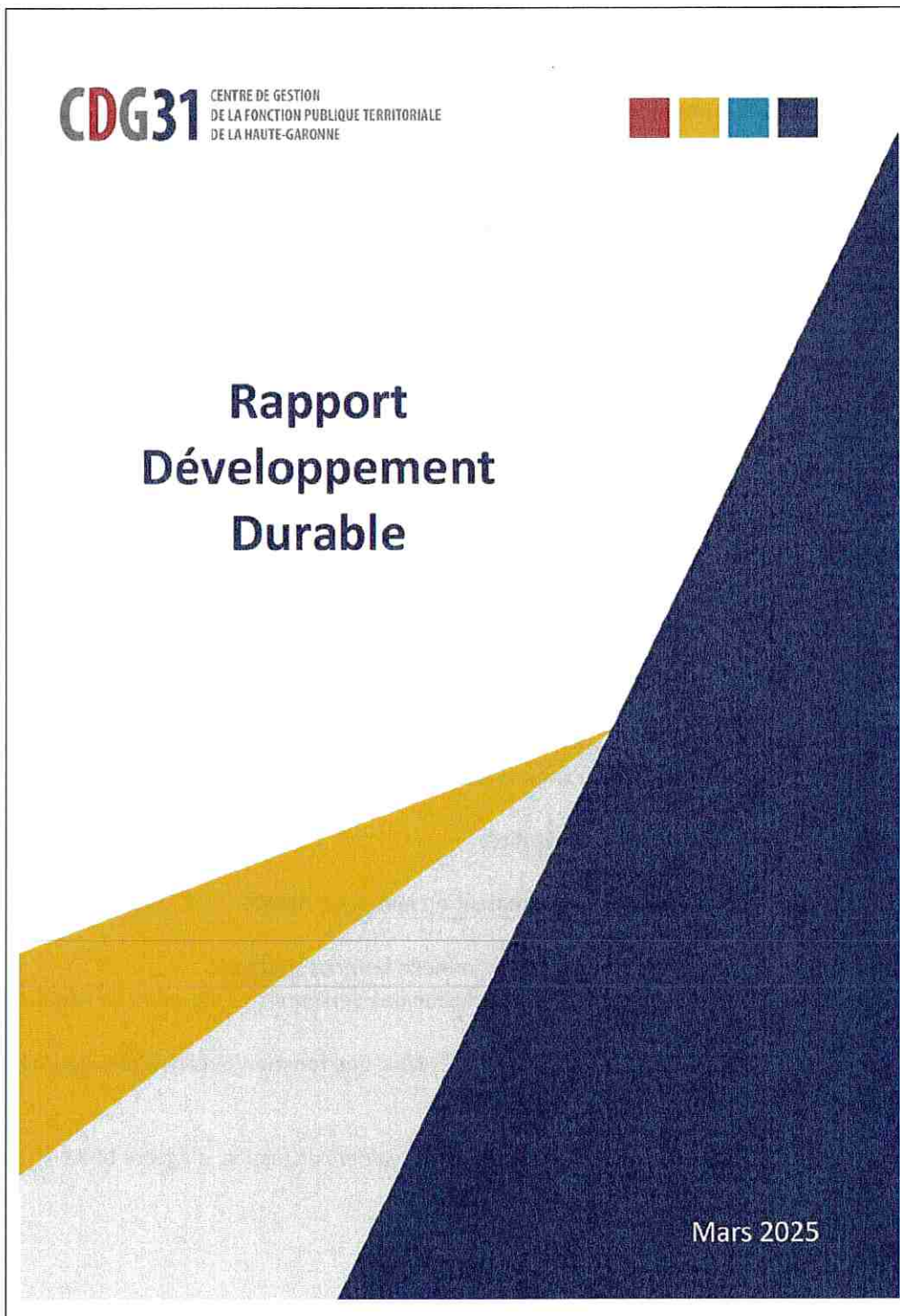
Enfin, ce rapport témoigne d'un progrès clair dans la capacité à objectiver nos engagements, à les piloter, et à en rendre compte.

Le CDG31 assume une approche réaliste, exigeante, et alignée avec les attentes de nos partenaires publics.

Le CDG31 affirme une volonté d'être un acteur public local responsable, qui accompagne les communes et intercommunalités dans leur transition, avec sérieux, discernement et engagement.

La Présidente sollicite l'assemblée pour d'éventuelles observations ou questions.
Aucune intervention n'étant relevée, la Présidente remercie les services du CDG31 pour leur implication quotidienne sur les sujets ayant trait aux transitions et aux égalités.

→ **L'assemblée délibérante prend acte de la présentation du rapport Développement durable de l'établissement.**



SOMMAIRE

Le mot de la Présidente.....	3
Le Projet d'établissement.....	3
L'environnement du CDG31.....	4
A. Les missions.....	4
B. Les effectifs.....	4
C. Le siège du CDG31 au sein de la zone du SICOVAL.....	4
D. L'impact de la nouvelle ligne de METRO.....	5
E. La maintenance du site du CDG31.....	6
AXE 1 – La lutte contre le changement climatique.....	9
A. Accélérer la transition énergétique.....	9
B. Dispositifs de mobilité durables : des agents co-responsables.....	13
AXE 2 : La préservation de la biodiversité, des milieux, des ressources.....	17
A. Biodiversité et respect de l'environnement proche.....	17
B. Traitement divers.....	18
AXE 3 : La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations.....	23
A. Un rôle déterminant en matière d'Emploi Territorial.....	23
B. Un rôle fort en matière de santé et de sécurité au travail.....	24
C. Des accompagnements plus spécifiques.....	25
AXE 4 : L'épanouissement de tous les êtres humains.....	28
A. L'accessibilité.....	28
B. L'accompagnement des lauréats de concours.....	29
C. L'assistance psychologique et sociale.....	29
D. La santé et la prévoyance.....	29
E. La valorisation de la formation individuelle.....	30
F. Le développement du télétravail.....	30
G. Des aménagements d'horaires spécifiques.....	30
AXE 5 : La dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsables.....	33
A. La commande publique.....	33
B. La formation des agents du CDG31.....	33

Le mot de la Présidente

Pour la troisième année consécutive le CDG31 a adopté l'instruction budgétaire et comptable M57 par délibération n°2022-68 en date du 14 décembre 2022), le Rapport du CDG31 sur le Développement Durable préalablement à l'adoption du budget primitif 2025 est présenté en Conseil d'Administration. Ce rapport est le reflet des politiques, actions et objectifs portés par l'établissement dans des domaines de compétences spécifiques, au regard de cinq finalités posées par l'Organisation des Nations Unies :

- ➡ La lutte contre le changement climatique (AXE 1)
- ➡ La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources (AXE 2)
- ➡ La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations (AXE 3)
- ➡ L'épanouissement de tous les êtres humains (AXE 4)
- ➡ La dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsables (AXE 5).

Le Projet d'établissement

Cette année, ce rapport est conforté par la mise en place du Projet d'Etablissement du CDG31 approuvé par le Conseil d'Administration le 18 décembre 2024, étape décisive pour la structure placée sous le signe de la mobilisation collective : agents, Elus et représentants des territoires.

Axe 1 : Amplifier le rayonnement du CDG31 sur les territoires

- ACTION 1 : Dynamiser la politique partenariale.
- ACTION 2 : Consolider la stratégie régionale de l'emploi.
- ACTION 3 : Renforcer la présence territoriale.
- ACTION 4 : Actualiser la gouvernance des données RH du territoire.
- ACTION 5 : Favoriser l'internationalisation des politiques RH territoriales.

Axe 2 : Envisager une organisation interne plus souple et adaptée à nos missions

- ACTION 6 : Développer la qualité de vie au travail des agents du CDG31.
- ACTION 7 : Déployer une culture de contrôle de gestion.
- ACTION 8 : Adapter progressivement l'organisation des services.
- ACTION 9 : Structurer le projet RH.
- ACTION 10 : Affirmer la politique informatique et numérique.

Axe 3 : Réaffirmer l'identité du CDG31 et accentuer la visibilité de l'ensemble de ses missions

- ACTION 11 : Ajuster la stratégie de communication au nouveau positionnement stratégique.
- ACTION 12 : Renouveler nos supports et outils de communication institutionnels.
- ACTION 13 : Promouvoir nos engagements sociétaux et environnementaux.
- ACTION 14 : Faciliter l'accessibilité de nos expertises via des outils issus de l'IA.
- ACTION 15 : Animer et catalyser les synergies territoriales.

Axe 4 : Promouvoir l'adaptation des missions aux besoins du service public

- ACTION 16 : Devenir l'opérateur majeur de l'intérêt territorial sur le territoire départemental.
- ACTION 17 : Étendre et structurer l'offre de services en matière de médecine préventive.
- ACTION 18 : Concevoir et proposer de nouvelles offres via une stratégie de marketing territorial.
- ACTION 19 : Renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.
- ACTION 20 : Développer l'innovation RH et territoriale.

L'environnement du CDG31

A. Les missions

Declinées dans un « Dossier Missions » et retranscrites dans des Bilans d'Activités annuels, les missions du CDG31 sont disponibles sur le site Internet www.cdg31.fr.

B. Les effectifs

2016	2021	2022	2023	2024
106 agents	120 agents	122 agents	127 agents	121 agents

C. Le siège du CDG31 au sein de la zone du SICOVAL

Le CDG31 est propriétaire d'un bâtiment situé à LABEGE (31 676) qui abrite l'ensemble de ses services en charge de ses missions. Il loue un local également situé à LABEGE destiné aux organisations syndicales représentatives. L'établissement dispose d'une infrastructure technique et numérique conséquente conforme à ses missions tertiaires.

Le CDG31 est implanté depuis février 2011 sur la zone ENOVA de LABEGE INNOPOLE (ZAC), important parc d'activités de la région à vocation tertiaire, géré par la Communauté d'Agglomération du SICOVAL. Les actions menées par le SICOVAL en matière de développement durable peuvent être consultées à l'adresse www.sicoval.fr



Le CDG31 s'acquitte annuellement, auprès du SICOVAL, de sa contribution au financement mutualisé de la zone selon un cahier des charges co-signé avec le SICOVAL lors de l'acquisition du terrain : Gestion du réseau d'eau (hors consommations), Gestion du réseau d'assainissement selon la consommation effective, Gestion du réseau d'éclairage public prise en charge des consommations, Gestion de la voirie dédiée à la circulation publique, Gestion des espaces verts et mobiliers urbains publics, Collecte des ordures ménagères selon volumes utilisés, Service de surveillance assuré de façon conjointe avec la Mairie de LABEGE, Distribution et collecte du courrier.

D. L'impact de la nouvelle ligne de METRO

Le site à horizon 2028 sera desservi par la troisième ligne du métro toulousain dont les travaux ont démarré au printemps 2022.

Ces travaux ont fortement impacté la zone limitrophe de l'établissement et un nouvel environnement se met en place progressivement. L'accompagnement régulier opéré par le Médiateur TISSEO, dédié au projet, permet toutefois la mise à disposition d'informations adaptées en lien avec les différentes phases de travaux et impacts associés.



<div data-bbox="308 1639 327 1924" data-label="Section-Header"> <h2>E. La maintenance du site du CDG31</h2> </div> <div data-bbox="371 1718 391 1899" data-label="Section-Header"> <h3>1. Un bâtiment unique</h3> </div> <div data-bbox="414 1332 469 1995" data-label="Text"> <p>L'installation du CDG31 à LABEGE est consécutive à la construction d'un bâtiment neuf sur un terrain en pleine propriété. La construction de 3 800 m2 de surface s'est achevée en 2010 et est classée en ERP de 5^{ème} catégorie.</p> </div> <div data-bbox="493 1377 528 1995" data-label="Text"> <p>Son caractère récent lui confère une certaine rationalité et des conditions de gestion adaptées et économes, au regard des besoins de l'activité de la structure.</p> </div> <div data-bbox="547 1301 721 1585" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="566 1646 721 1977" data-label="List-Group"> <p>S'il n'a pas fait l'objet d'une démarche d'écoconstruction, certaines de ses caractéristiques s'inscrivent dans des enjeux de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • toit végétalisé, • Gestion Technique Centralisée (GTC), • système de récupération des eaux de pluie. </div> <div data-bbox="783 1711 802 1919" data-label="Section-Header"> <h3>2. Un bâtiment qui évolue</h3> </div> <div data-bbox="826 1319 880 1995" data-label="Text"> <p>Le CDG31, au regard des préconisations indiquées dans son audit thermique et technique réalisé en 2022, poursuit sa démarche de rationalisation de ses consommations énergétiques par diverses actions permettant de répondre aux obligations réglementaires.</p> </div> <div data-bbox="904 1337 940 1995" data-label="Text"> <p>Certaines de ces préconisations sont réalisées et détaillées dans le document, d'autres sont à l'étude et feront l'objet d'une réalisation selon un planning budgétaire et calendaire spécifique.</p> </div> <div data-bbox="1002 1641 1021 1919" data-label="Section-Header"> <h3>3. Des services support spécifiques</h3> </div> <div data-bbox="1045 1317 1086 1939" data-label="List-Group"> <p>a. Un Service Moyens Généraux en charge de la maintenance de l'ensemble des installations en lien avec le bâtiment et son fonctionnement.</p> </div> <div data-bbox="1110 1305 1165 1995" data-label="Text"> <p>Cette maintenance, tous domaines confondus, est opérée via des contrats d'entretien et de maintenance ou en régie, et permet sur l'ensemble du bouquet d'équipements en place, de maintenir en continu un suivi des installations.</p> </div> <div data-bbox="1189 1787 1206 1995" data-label="Text"> <p>Les objectifs principaux restent :</p> </div> <div data-bbox="1206 1525 1259 1971" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> - La limitation des vétustés précoces, - La limitation des pannes majeures du fait d'un mauvais entretien, - Le maintien d'un état de fonctionnement correct. </div>	<div data-bbox="288 371 328 990" data-label="List-Group"> <p>b. Un Service Moyens Numériques et Informatiques en charge de l'ensemble de l'infrastructure matérielle et logicielle.</p> </div> <div data-bbox="352 371 405 1046" data-label="Text"> <p>Le développement des moyens numériques et informatiques et des problématiques induites (sécurité, préservation des données, etc.) est au cœur du déploiement des missions au service des collectivités et de l'administration de l'établissement.</p> </div> <div data-bbox="429 566 445 1046" data-label="Text"> <p>Ces enjeux requièrent la mobilisation de compétences et de métiers divers.</p> </div> <div data-bbox="469 380 539 1046" data-label="Text"> <p>Comme dans toutes les structures territoriales, ce pôle d'activités suit une évolution très importante et indispensable, induite par le développement de la dématérialisation souhaitée par l'Etat d'une part, et le maintien de l'activité lors de la crise sanitaire avec la mise en place d'équipements de travail à distance, d'autre part.</p> </div> <div data-bbox="563 378 616 1046" data-label="Text"> <p>Cela a été l'occasion pour ce service de montrer toute la pertinence de sa structuration et de son échelle, notamment lors de cette période qui a contraint l'établissement à assurer la continuité du service public dans un environnement de travail dégradé.</p> </div> <div data-bbox="639 376 673 1046" data-label="Text"> <p>Aujourd'hui, outre le défi en lien avec le développement durable pour lequel il active les leviers adéquats, le CDG31 est contraint de faire face à un risque notable lié à la cybercriminalité.</p> </div> <div data-bbox="742 692 759 990" data-label="Section-Header"> <h3>c. Un Pôle Diffusion / Communication</h3> </div> <div data-bbox="783 371 836 1046" data-label="Text"> <p>Pierre angulaire interne et externe de la structure, le service met via le site internet à la disposition de l'ensemble des collectivités territoriales et du public une information et une documentation actualisées et adaptées.</p> </div> <div data-bbox="860 497 876 1046" data-label="Text"> <p>Une présence renforcée établie sur les réseaux sociaux apporte lisibilité et attractivité.</p> </div>
---	--

AXE 1

La lutte contre le changement climatique

AXE 1 – La lutte contre le changement climatique

A. Accélérer la transition énergétique

Le CDG31 est doré :

- d'un système de chauffage au GAZ,
- d'un système de rafraîchissement,
- d'un système de ventilation,
- de thermostats de régulation individuels dans l'ensemble des bureaux.

L'ensemble de ces équipements est régi par une GTC (Gestion Technique Centralisée) mise en place lors de la construction du bâtiment. La GTC permet de piloter à distance des mesures et paramètres :

- en matière de températures,
- en matière d'horodatages,
- en individualisant les actions vers des bureaux et secteurs,
- en rapportant toute anomalie.

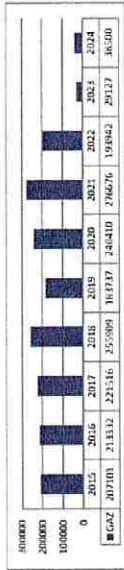
Une mise en concurrence a été réalisée en 2024 pour l'acquisition d'un nouveau système de Gestion Technique du Bâtiment couvrant tous les champs de consommation énergétique : chauffage, climatisation, eau chaude sanitaire, mais aussi éclairage, systèmes de sécurité, etc.

Ainsi et dès son installation en 2025, le nouveau dispositif permettra les actions suivantes :

- suivre et analyser les données de consommation énergétique ;
- ajuster les consommations des systèmes techniques en conséquence suivant les consignes et optimisations possibles ;
- détecter les pertes d'efficacité des systèmes techniques afin d'éviter une surconsommation et de limiter les coûts de maintenance ;
- agir directement sur des équipements et leur fonctionnement par des mises à l'arrêt automatique, par exemple.

1. Rationalisation des consommations en Gaz

a. Statistiques consommations GAZ 2012-2024 en kWh



b. Actions notables

Achat d'énergie renouvelable

Le CDG31, est alimenté en gaz après une mise en concurrence (2022) avec intégration d'une variante spécifique relative à l'acquisition d'énergie verte.

Dans ce contexte, une solution intégrant 10 % de Bio GAZ a été retenue.



En 2023, le Conseil d'Administration a retenu le principe de la fourniture de gaz via l'UGAP, centrale d'achats, à l'issue de ce contrat. L'UGAP a attribué son marché au 1^{er} janvier 2025 avec un basculement du CDG31 dans ce cadre à horizon juillet 2025, soit au terme de l'actuel contrat.

Contrat de maintenance

Une clause d'intérêt sur les consommations énergétiques permet d'associer financièrement le prestataire en charge de la maintenance des installations, aux performances énergétiques du site, dès 2024.

Le bilan des consommations et ses financements est en cours d'établissement.

Adaptation des températures

Le Plan de Sobriété Énergétique présenté par le Gouvernement le 6 octobre 2022, a apporté un caractère d'urgence inédit à la rationalisation des consommations. C'est donc dans un contexte contraignant et directement lié au coût de l'énergie, que le CDG31 a mis en place dès l'automne 2022, des premiers leviers permettant de réduire les consommations.

Décalage de 15 jours appliqué à la date de début de la période de chauffe (démarage du chauffage)

Application d'une température de 19°C en journée dans les locaux de travail et abaissement à 18°C lorsque le dispositif national « Ecowatt » est signalé « rouge » *

Adaptation des consignes de chauffe en périodes de non-occupation

Réduction de certaines zones de chauffe (locaux de stockage, locaux archives)

* Indicateur de référence du niveau de température du système d'écoulement

Écowaat orange : Situation normale sur le réseau électrique, les consommateurs sont encouragés à réduire leur consommation d'énergie

Écowaat rouge : Situation de pointe sur le réseau électrique, les consommateurs sont encouragés à réduire leur consommation d'énergie

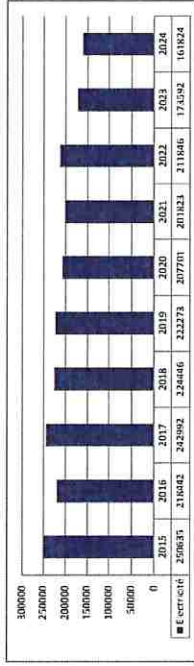
Écowaat noir : Situation de crise sur le réseau électrique, les consommateurs sont encouragés à réduire leur consommation d'énergie

↑

30% d'économie
23°C → 19°C

2. Rationalisation des consommations en électricité

a. Statistiques consommations électricité 2012-2024 en kWh



La baisse de la consommation se poursuit.

b. Actions notables

Achat d'énergie renouvelable
Le Conseil d'Administration a retenu le principe de la fourniture d'électricité via l'UGAP, centrale d'achats, Le contrat est actif depuis le 1^{er} janvier 2025.



Une solution intégrant 100 % d'électricité verte a été retenue.

- Déploiement de luminaires LED
L'installation de luminaires LED sur l'ensemble du site participe désormais à la réduction des consommations en électricité.
- Mise hors tension selon possibilité des équipements techniques spécifiques.
Il est régulièrement rappelé aux agents, via l'intranet, de veiller à l'extinction des bureaux dès qu'ils ne sont pas occupés, à l'extinction des salles de réunion à la fin de leur utilisation, à l'extinction ou au débranchement des équipements accessibles depuis le poste de travail et des salles de réunion après utilisation.

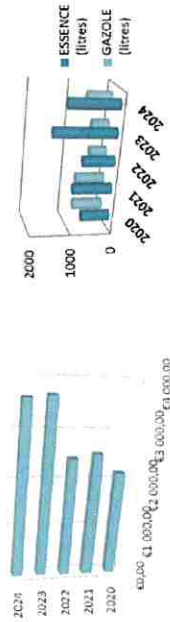
3. Rationalisation des consommations en carburant

Le CDG31 est propriétaire d'un parc de 6 véhicules.

Motivation	Année d'acquisition
2 véhicules hybrides non rechargeables	2020
1 véhicule essence	2012
1 véhicule diesel	2011
1 véhicule diesel	2010
1 véhicule essence	2008

L'ensemble des véhicules est mis à la disposition des agents du CDG31 dans le cadre de déplacements professionnels. L'entretien des véhicules est réalisé de façon régulière.

Statistiques en coûts et volumes de carburant :



La mise en service de deux véhicules hybrides a montré que ce type de motorisation était adapté aux besoins de la structure et particulièrement appréciée par les utilisateurs. Les véhicules diesel sont moins sollicités.

Le renouvellement de l'ensemble de la flotte automobile et sa mutation énergétique avec un recours à des véhicules de type hybride ou électriques est envisagée en 2026.

4. Le numérique vert

Le CDG31 s'implique dans un numérique responsable par :

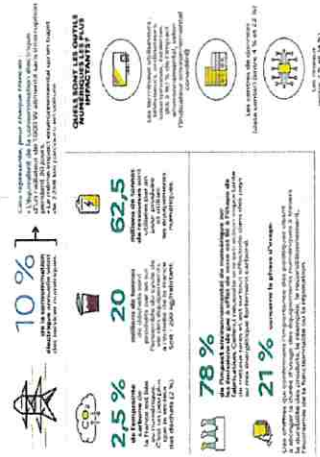
- Un allongement de la durée de vie du parc informatique grâce à un ajustement des équipements au plus près du besoin, une rationalisation de matériels en interne, la dotation en protections d'équipements mobiles, et en favorisant la réparation,
- Des paramétrages par défaut pour l'activation de la mise en veille des équipements, des modes d'impression ou de résolution de numérisation, l'automatisation des sauvegardes,
- Une politique d'achat intégrant un volet « protection de l'environnement ».

- Le déploiement de processus dématérialisés (parapheur électronique, convocations et dossiers d'instances, etc.) ainsi que la dématérialisation totale des opérations comptables. Ces nouveaux procédés permettent une réduction des impressions et donc de la consommation en papier et autres consommables liés,
- Une réduction des impacts liés à la messagerie par la limitation des tailles des pièces jointes et des tailles des boîtes aux lettres,
- Une rationalisation des serveurs par la virtualisation,
- La collecte et le traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques par des éco-organismes agréés par l'Etat,
- La sensibilisation des utilisateurs avec des guides de bonnes pratiques.

Dès 2023, l'installation de l'outil Teams, plateforme collaborative tout-en-un, a permis un travail plus efficace et facilité par : la création de groupes de travail, la facilitation de la communication (télétravail, visioconférence, plannings partagés, etc.), une messagerie instantanée permettant de limiter la surcharge des boîtes aux lettres mails, etc.

Le service Moyens Numériques et Informatiques s'appuie également sur les différentes études menées par l'ADEME (Agence de transition écologique) et par l'ARCEP (Autorité de régulation des communications) pour développer des axes de progrès en matière de sobriété énergétique en étant vigilant notamment sur l'impact de chacun des équipements utilisés en consommation énergétique, empreinte carbone, traitements de déchets, utilisation de ressources.

Référence ADEME/ARCEP



B. Dispositifs de mobilité durables : des agents co-responsables

1. Les Plans « Mobilité » sur le Territoire

Le CDG31 s'emploie à porter à la connaissance de l'ensemble des agents les projets et aménagements divers projetés ou mis en place sur le territoire par la Communauté d'Agglomération du SICOVAL, par la commune de LABEGE ou par le Syndicat mixte TISSEO.

2. Le covoiturage, une pratique historique au CDG31

Des trajets organisés en covoiturage sont en place au CDG31 depuis 1986, année de création de la structure, à l'initiative des agents. En 2023, de nombreux déplacements domicile/travail sont toujours organisés en covoiturage par près d'1/3 des agents du CDG31.

3. Usage du Vélo et transports collectifs

Les dernières années ont vu une augmentation notable de l'utilisation du vélo dans les déplacements domicile/travail.
Des navettes gratuites mises en place par le SICOVAL sont également utilisées afin de rejoindre la gare de LABEGE.

Le CDG31 verse aux agents concernés, la participation de l'employeur aux abonnements en transports collectifs et a choisi également par délibération en date du 30/03/2022, de participer au financement de l'usage du vélo et du covoiturage pour les déplacements domicile/travail.

4. Rationalisation des déplacements professionnels

Des regroupements sont opérés autant que possible dans l'utilisation des véhicules de service lors des déplacements en mission.
Les déplacements en train sont privilégiés autant que possible en remplacement de ceux réalisés en avion.

Le développement de la visioconférence participe fortement à la diminution des déplacements pour des réunions nationales ou régionales ainsi que pour les formations.

Le développement du télétravail et de la préservation de la santé des agents au CDG31 s'inscrivent également dans une démarche de rationalisation des déplacements.

AXE 1 – La lutte contre le changement climatique

Comment aller plus loin ?

En intégrant la lutte contre le changement climatique dans la mise en œuvre du Projet d'établissement au regard notamment de

L'ACTION 13 :

Promouvoir nos engagements sociétaux et environnementaux.

Mais aussi...

- ▶ En poursuivant la réalisation des préconisations indiquées par l'audit technique et thermique en matière de rénovation énergétique, alliant contraintes budgétaires et aides potentielles de l'Etat ;
- ▶ En repensant l'éclairage extérieur et son horodatage ;
- ▶ En mettant en place une borne de rechargement pour les véhicules électriques ;
- ▶ En étudiant l'évolution du parc de véhicules ;
- ▶ En proposant des formations à l'éco conduite et en limitant la vitesse sur autoroute et/ou périphériques lors de l'utilisation des véhicules de service ;
- ▶ En poursuivant les démarches en lien avec le numérique vert par notamment la rationalisation de l'infrastructure ;
- ▶ En renforçant des actions numériques spécifiques auprès des utilisateurs ;
- ▶ En déployant la gestion dématérialisée de la correction des copies de concours et d'examens professionnels (réduction des risques de perte/détérioration, renforcement de la protection des données personnelles, réduction des déplacements, archivage numérique, etc.) ;
- ▶ En instaurant un groupe de travail ou « Atelier vert » donnant la possibilité aux agents d'être au centre des dispositifs et des choix individuels ou collectifs retenus.

AXE 2 – La préservation de la
biodiversité, des milieux, des ressources
ETAT DES LIEUX

AXE 2 : La préservation de la biodiversité, des milieux, des ressources

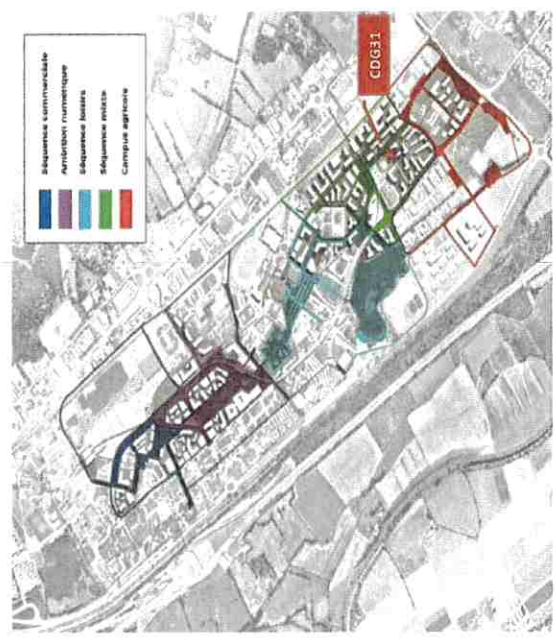
A. Biodiversité et respect de l'environnement proche

Depuis son installation sur une zone naturelle avec peu de bâti mitoyen, le CDG31 s'est inscrit dans le respect des spécificités de cet environnement naturel et des partis-pris d'aménagements du SICOVAL.

Ainsi une attention particulière a été donnée à la préservation de la biodiversité : Site sans clôture, aucune mesure d'éradication, fréquences d'élagages des massifs adaptées. Ainsi, c'est tout un écosystème qui évolue autour et sur la parcelle du site et qui aujourd'hui se matérialise par un environnement naturel préservé.

Depuis 2024, l'entretien interne des espaces verts est opérationnel. Cette option réduit les déplacements, s'effectue par l'utilisation d'équipements électriques, et a valorisé la suppression de l'usage de produits chimiques.

Les futurs aménagements prévus au sein du SICOVA, dans le cadre du projet ENOVA auront vocation à intégrer le site dans le cadre d'un séquençage d'aménagements spécifiques.



Présentation des 5 séquences de la ZAC Enova (Source INRS)

B. Traitements divers

1. Déchets courants

La Communauté d'agglomération du SICOVAL est en charge du ramassage et du traitement des ordures ménagères et déchets de type « carton/papier » sur le territoire selon un principe de définition de volumes.

- Plusieurs dispositifs de récupération sont ainsi proposés :
- Des containers spécifiques destinés aux déchets résiduels,
 - Des containers spécifiques destinés aux déchets de type « carton/papier ».
- Dans une démarche de préservation de l'environnement, une sensibilisation régulière est opérée via le site Internet du SICOVAL.

Volumes annuels :

Déchets résiduels

- 94 containers relevés en 2022,
- 96 containers relevés en 2023,
- 92 containers relevés en 2024.

60 720 litres en 2024

Déchets « carton/papier »

- 57 containers relevés en 2022,
- 49 containers relevés en 2023,
- 58 containers relevés en 2024.

20 880 litres en 2024

2. Tris et rationalisations du papier et carton

Le CDG31 fait appel depuis 2016 à une société spécialisée dans le traitement des déchets afin de répondre notamment à l'obligation de tri, de traitement, de recyclage et de valorisation de déchets.

Des bacs de récupération du papier sont à disposition dans chaque bureau, aux espaces copieurs et en salles d'archives et une collecte mensuelle est organisée par la société EASY TRI, prestataire spécialisé. Le traitement de ce type de déchets est opéré par incinération avec respect des règles de confidentialité.

BILAN CARBONNE PLURIANNUEL

2022	Quantité détruite	Coût consommé AVEC EASY TRI	Coût consommé SANS EASY TRI	Coût économisé AVEC EASY TRI
Papier	3 397,70 Kg	121,45 €	380,21 €	50,94 €
Gobelets cartons	62,61 Kg	16,10 €	133,49 €	117,39 €
Total	4 000,11 Kg	137,55 €	513,70 €	166,13 €

2023	Quantité détruite	Coût consommé AVEC EASY TRI	Coût consommé SANS EASY TRI	Coût économisé AVEC EASY TRI
Papier	2 846 Kg	87,93 €	121,71 €	34,40 €
Gobelets cartons	51,25 Kg	10,97 €	88,18 €	77,31 €
Total	2 897,25 Kg	98,90 €	209,89 €	111,71 €

2024	Quantité détruite	Coût consommé AVEC EASY TRI	Coût consommé SANS EASY TRI	Coût économisé AVEC EASY TRI
Papier	2 091 Kg	96,07 €	133,85 €	37,83 €
Gobelets cartons	37 Kg	6,55 €	78,14 €	69,69 €
Total	2 128 Kg	102,62 €	212,99 €	107,43 €

La baisse significative de la quantité des déchets de papier récupérés par le prestataire dédié se poursuit et est le résultat des efforts en dématérialisation notamment.



Remarque : une personne consomme 80 kg de papier par an au bureau, soit l'équivalent d'un arbre et demi. Au CDG31, en 2024, ce ratio est de 17 Kg contre 21 en 2023.

Une rationalisation de l'ensemble des outils d'impression a été opérée dès l'installation dans le bâtiment en 2010. Cette demande s'est traduite par :

- La suppression de 90% des imprimantes alors déployées quasi individuellement.
- La mutualisation des outils d'impression avec la mise en place de copieurs multi fonctions positionnés par secteurs avec impressions déportées et sécurisées,
- Le suivi de l'utilisation des copieurs couleurs.

Coût matière première



Volumes commandés en ramettes de 500 feuilles



Le parc de copieurs réduit à 7 appareils en 2023 correspond aux besoins actuels de l'établissement. Le déploiement massif de la signature électronique en 2024 participe à cette rationalisation.

3. Préservation des ressources en eau

a. Récupération des eaux pluviales

Le bâtiment est équipé d'un système de récupération des eaux pluviales (toiture végétalisée) et des eaux de ruissellement de la zone de parking permettant un arrosage automatique des espaces verts.

b. Rationalisation de l'arrosage

Le déclenchement de l'arrosage automatique se réalise manuellement selon les besoins. Un horodatage est mis en place.

c. Nettoyage façades et vitres

L'ensemble des vitrages est nettoyé à périodicité adaptée. Les façades sont désormais nettoyées tous les deux ans. La dernière intervention a fait l'objet de tests de systèmes de nettoyage à sec.

4. Produits d'entretien écoresponsables

Le CDG31 réalise son entretien quotidien par un service en interne. Les produits utilisés sont de type « écoresponsables ».

Une rationalisation du nombre de produits utilisé a été menée afin de limiter leur nombre.

Une attention particulière est également donnée au respect des dosages et risques associés en cas de mauvaise utilisation.

AXE 2 – La préservation de la biodiversité, des milieux, des ressources

Comment aller plus loin ?



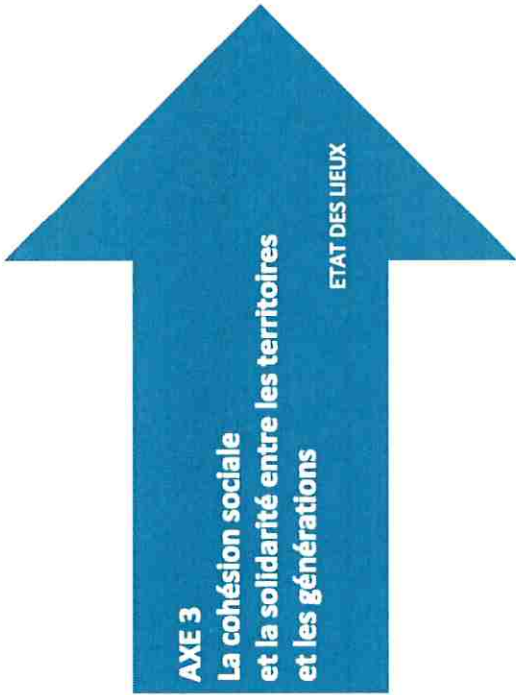
En intégrant la lutte contre le changement climatique dans la mise en œuvre du Projet d'établissement au regard notamment de

L'ACTION 13 :

Promouvoir nos engagements sociétaux et environnementaux.

Mais aussi...

- ▶ En rationalisant les consommations en eau potable : révision des systèmes de chasse d'eau, mise en place de réducteurs automatiques sur la robinetterie
- ▶ En rationalisant le système d'arrosage automatique
- ▶ En poursuivant la mise en œuvre des dispositifs instaurés par la Loi Anti-gaspillage pour une économie circulaire (Loi AGEC) et des déchets associés en matière :
 - De gestion des produits générateurs de déchets,
 - De recyclage des emballages plastiques,
 - Des conditions de réutilisation des eaux usées,
 - Des exclusions au maximum de produits plastiques à usage unique
- ▶ En poursuivant les actions enclenchées en matière de numérique vert
- ▶ En instaurant un groupe de travail ou « Atelier vert » en donnant la possibilité aux agents de l'établissement d'être au centre des dispositifs et des choix individuels ou collectifs retenus.



AXE 3 : La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

Même si le CDG31 est contraint par le principe de spécialité qui le centre sur ses missions telles que prévues par les textes, il contribue à travers les mises en œuvre d'un certain nombre d'entre elles, à la valorisation de valeurs républicaines qui s'inscrivent dans la construction de la cohésion sociale et de la solidarité.

En outre, en veillant à préserver l'accessibilité de ses missions à toutes les collectivités et établissements publics dont les moyens financiers sont toujours plus limités, en maintenant des conditions tarifaires favorables et une dynamique de mutualisation, il agit en faveur de la solidarité des territoires.

Ce principe a été confirmé par les délibérations successives du Conseil d'Administration en matière de contribution des collectivités et établissements du département de la Haute-Garonne et par l'adoption du Projet d'Etablissement en décembre 2024.

Dans ce contexte, la mise en œuvre du Projet d'Etablissement permettra le renforcement de l'empreinte du CDG 31 en matière de cohésion sociale et de solidarité entre les territoires et les générations par le biais de différentes actions intégrées dans ce projet.

A. Un rôle déterminant en matière d'Emploi Territorial

Le CDG31 contribue à répondre aux besoins des territoires pour le maintien d'un service public de qualité pour :

- L'organisation des concours,
- La promotion de la Fonction Publique Territoriale,
- L'accompagnement des structures dans le recrutement et la gestion des carrières,
- L'accompagnement à la mobilité,
- La constitution de viviers d'emplois, pour des métiers en transition,
- L'accompagnement au maintien dans l'emploi,
- La contribution au développement de l'apprentissage,
- Le soutien au fonctionnement continu des services publics (interim territorial),
- Le développement de partenariats divers.

Le CDG31 est présent sur de nombreux forums de l'Emploi...



Participations du CDG31 à différentes manifestations en 2024 :

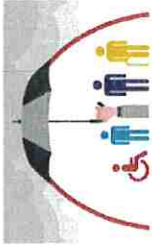
Janvier 2024	Forum « Les rencontres du sanitaire et social » Région Occitanie Forum des métiers du CREPS de Toulouse
Février 2024	Défi emploi – Murctain agilo TAF St. Gaudens
Mars 2024	Ensemble pour l'emploi TAF Toulouse TAF Toulouse
Avril 2024	Forum des métiers de l'ISF Croix rouge Forum de l'Emploi MONTAUDRAN Toulouse Métropole Rencontres Emploi Entrepreneuriat Halle de l'emploi Villfranche de Lauragais
Avril 2024	Forum Emploi Public Maison de l'orientation de la Région Occitanie Forum Défense Mobilité
Septembre 2024	Forum de l'emploi du sud-est toulousain Forum emploi – CCBA Forum handicap – Job d'été Forum Recrut. Day – CC des Hauts Tolosans
Octobre 2024	Salon du recrutement – Muretain Agglo Forum emploi Sciences Po Toulouse Forum de la mobilité (interne et externe) organisé par la DSDH de la mairie de Toulouse et Toulouse Métropole Village des recruteurs Jobdating « Rencontres emplois conjoints » – Défense mobilité Pique de l'emploi Carman
Novembre 2024	Salon de la reconversion professionnelle de Pechbonnieu Forum local de l'ingénierie territoriale en Haute-Garonne Etat/Département Salon Régional INTER FP Conseiller CMC
Décembre 2024	Forum emploi Inter FP Forum des Métiers

B. Un rôle fort en matière de santé et de sécurité au travail

Au titre de ses missions complémentaires à caractère facultatif, le CDG31 déploie les axes suivants :

- La médecine préventive,
- La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail,
- L'inspection en santé et sécurité au travail.

Ces missions sont précisées dans le dossier « missions » disponible sur le site internet www.cdg31.fr.



Par une dynamique transversale et une approche pluridisciplinaire, il concourt à un dialogue social constructif au sein des instances spécialisées sur ces questions et au maintien dans l'emploi.

L'action 12 du Projet d'établissement : *Étendre et structurer l'offre de services en matière de médecine préventive intégrée au Projet d'établissement permettra d'usoir le travail déjà enclenché en matière d'évolutions et de développement du service sur le territoire :*



Cette dynamique a permis de :

- Renforcer le rayonnement de la médecine préventive du CDG31 par l'intégration du Conseil Départemental 31 au rang des collectivités suivies (travail de mise en place en 2024 pour une mise en place au 1^{er} janvier 2025) ;
- Conclure un partenariat CDG31/Maison de la Psychologie afin d'organiser le suivi à moyen terme des suites de situation de crises en collectivités.

C. Des accompagnements plus spécifiques

- Référent Alerte Ethique,
- Référent Déontologue,
- Référent Laïcité,
- Mission Médiation,
- Mission signalement des actes de violence et discrimination.



L'Action 13 : « Promouvoir nos engagements sociaux et environnementaux » du Projet d'Établissement vise à conforter les travaux initialement réalisés par le groupe projet « Promotion des égalités » sur la valorisation des outils en matière de promotion des égalités et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique territoriale.

AXE 3 – La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations

Comment aller plus loin ?



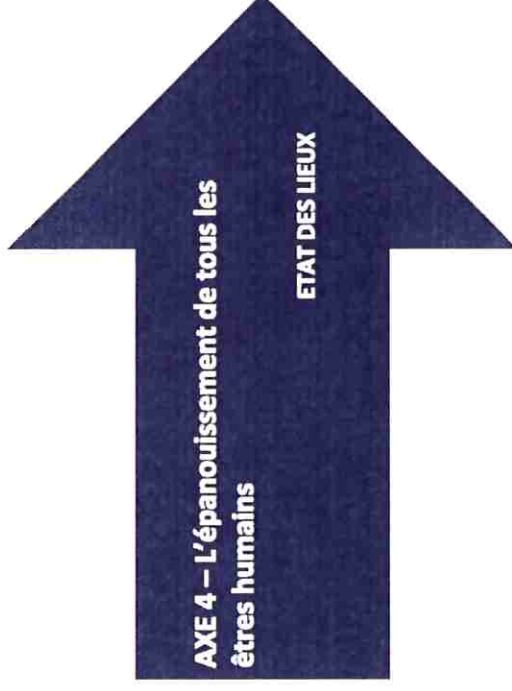
En intégrant la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations dans la mise en œuvre du Projet d'établissement au regard notamment des actions associées

Mais aussi...

- ▶ En continuant à favoriser la solidarité et l'égalité sur le territoire au travers de la mise en œuvre des missions et de leur accessibilité économique,
- ▶ En renouvelant la stratégie de communication (2025), devant se traduire par une approche renouvelée basée sur les codes marketing, un nouveau site internet et intranet et des outils téléphoniques renouvelés (2026), visant à valoriser la transformation et la modernisation du CDG31 et contribuer à la meilleure connaissance et à l'attractivité de son offre de service
- ▶ En adaptant au plus près des besoins, l'approche de la santé au travail dans toutes ses composantes et ses leviers, en mobilisant toutes les expertises nécessaires, en mettant en place des centres territoriaux de santé au travail (antennes locales)
- ▶ En accompagnant les collectivités dans la réalisation de leur document unique (DUERP)
- ▶ En répondant aux problématiques des emplois sous tension et en accompagnant les employeurs territoriaux
- ▶ En développant une dynamique de promotion de l'emploi territorial articulée au niveau régional
- ▶ En mettant en œuvre, en lien avec le CNEPT, des parcours de formation répondant aux besoins en compétences des métiers en tension et viviers de l'intérim territorial
- ▶ En favorisant les leviers d'une lutte contre les discriminations

AXE 4 – L'épanouissement de tous les êtres humains

ETAT DES LIEUX



AXE 4 : L'épanouissement de tous les êtres humains

A travers ses missions au service des collectivités et établissements publics, le CDG31 développe un certain nombre d'actions qui contribuent à l'épanouissement de tous les êtres humains.

A. L'accessibilité

Le CDG31 agit pour l'accessibilité de tous par :

1. L'accessibilité à l'information :

Depuis 2021, le CDG31 est engagé dans une démarche de mise en accessibilité numérique de ses supports de communication en ligne et outils numériques rendue obligatoire par la loi n° 2005-107 du 11 février 2005 sur le handicap.



Objectifs de la démarche :

- Se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur (loi n° 2005-107 du 11 février 2005 - article 47 et décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019),
- Rendre les supports de communication et d'information accessibles à toute personne en situation de handicap,
- Bâir une politique pérenne en matière d'accessibilité numérique.

Ont été déjà réalisées :

- Un audit du site internet, intranet et de l'application Mobilités,
- Une déclaration d'accessibilité et un rapport général d'accessibilité pour chaque support,
- La rédaction du schéma pluriannuel de mise en accessibilité pour la période 2021-2023,
- La rédaction des plans d'actions 2021 et 2022, déclinaison annuelle du schéma pluriannuel,
- Un Plan de formation à destination du service communication et des contributeurs du site et de l'intranet du CDG31,
- La désignation d'un référent « Accessibilité ».

Ce projet s'est traduit par la mise en œuvre des actions suivantes :

- Renouvellement de la charte graphique du CDG31 : élaboration de documents selon les recommandations d'accessibilité en vigueur,
- Application de bonnes pratiques d'écriture sur les supports de communication numérique,
- Intégration de l'accessibilité dans les procédures de commande publique appliquées aux marchés ayant pour objet l'acquisition de services de communication numérique,
- Saisine des éditeurs d'extranets.

2. Des actions ciblées

- ▶ Plusieurs dispositifs d'information et de sensibilisation sont organisés en matière d'handicap et d'emploi : « Découvrir et intégrer la Fonction Publique Territoriale », informations handicap auditif, handicap psychique, etc.)

- ▶ Des aménagements spécifiques des épreuves de concours et d'examens sont mis en place pour les candidats qui ont la qualité de travailleurs handicapés :

- Aménagements d'horaires,
- Mise à disposition de mobiliers et/ou matériels informatiques spécifiques,
- Aménagement de salles,
- Prise en charge par le CDG31 des visites médicales nécessaires aux prescriptions par un médecin agréé.

La mise en œuvre des épreuves orales de concours et examens professionnels dans le cadre d'un dispositif de visio-conférence est prévue sur le plan réglementaire (décret 2024-759 du 07 juillet 2024). Cette option opérationnelle fait l'objet d'une étude de faisabilité au niveau régional (coordination régionale des CDG d'Occitanie) et national dans le souci de faciliter l'accès à la Fonction Publique Territoriale, promouvoir les enjeux sociétaux en jeu (lutte contre les discriminations), rationaliser les procédures en garantissant la sécurité juridique et homogénéiser les pratiques sur l'ensemble des opérations de concours et d'examens professionnels organisés par les CDG.

- ▶ Des aménagements de postes de travail sont réalisés au sein du CDG31 selon les préconisations du médecin de prévention.

B. L'accompagnement des lauréats de concours

Le CDG31 accompagne et suit les lauréats de concours pour favoriser l'accès à l'emploi et satisfaire les besoins des employeurs.

C. L'assistance psychologique et sociale

Des services d'assistance psychologique et sociale sont accessibles aux agents par le biais :

- de la mission Assurance Statutaire,
- de la convention de participation en Santé,
- de la convention de participation en Prévoyance.



D. La santé et la prévoyance

La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents publics qui vient en complément de celle prévue par le Statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale. Il s'agit

d'un mécanisme d'assurance qui permet aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».



Des conventions de participation en santé et en prévoyance permettent aux employeurs territoriaux de mettre à disposition de leurs agents des couvertures adaptées dans l'environnement réglementaire visant à la participation financière obligatoire des employeurs territoriaux (en Prévoyance au 01/01/2025 – en Santé au 01/01/2026).

Les dispositifs de convention de participation en Santé comme en Prévoyance en place depuis le 1^{er} janvier 2024 ont permis de favoriser une augmentation maîtrisée (2%) des taux de cotisation des agents au 1^{er} janvier 2025.
L'aggravation de la sinistralité et l'augmentation des prestations à assurer en Santé vont néanmoins peser fortement sur les futures conditions de couverture.

E. La valorisation de la formation individuelle

Le CDG31 favorise en interne les démarches de formation. Il diffuse également auprès des employeurs des informations et supports susceptibles de contribuer au développement de ce volet.

F. Le développement du télétravail

Le CDG31 a adopté en 2022 son règlement de télétravail.

G. Des aménagements d'horaires spécifiques

L'organisation du travail au sein du service Entretien a été repensée avec la mise en place d'horaires permettant d'éviter le travail isolé et de bénéficier d'une plage horaire moins étendue le soir.
Ces aménagements participent à des meilleures conditions de travail des agents par une rationalisation des déplacements, une valoriser les emplois et la garantie de conditions de sécurité optimales.

AXE 4 – L'épanouissement de tous les êtres humains

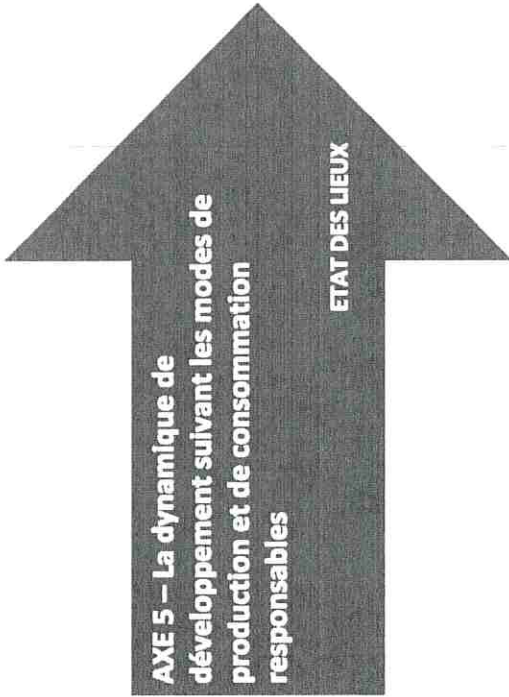
Comment aller plus loin ?



En intégrant l'épanouissement de tous les êtres humains dans la mise en œuvre du Projet d'établissement au regard notamment des actions associées

Mais aussi...

- ▶ En continuant à renforcer la sensibilisation des employeurs à un accompagnement social de l'emploi
- ▶ En renforçant l'accessibilité du site Internet et de l'intranet
- ▶ En enrichissant le dialogue social départemental sur la base d'instances renouvelées.
- ▶ En s'engageant dans l'amélioration de la relation usagers avec des services numériques et téléphoniques plus proches, plus simples et plus efficaces.



AXE 5 : La dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsables

A. La commande publique

L'achat devient un des leviers principaux dans la poursuite des objectifs de développement durable dans toutes ses composantes qu'elles soient économiques, sociales et environnementales.

Une succession d'évolutions réglementaires apportées notamment par les loi dite AGEF (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire du 10/02/2020) et Loi climat et résilience (loi du 22/08/2021) oblige les acheteurs publics à prendre en compte :

- L'achat « durable » : biens issus du réemploi ou composés de matériels recyclés, matériels d'occasion, etc.,
- La réduction de la consommation de plastique,
- La réduction de l'empreinte numérique,
- L'intégration de produits respectueux de l'environnement,
- L'intégration de matériaux « bio-sourcés » ou « bas carbone ».

Le CDG31 prend en compte ces orientations dans la définition des besoins et dans la définition des critères de sélection.

Le CDG31 anticipe et se prépare à l'échéance du 21 août 2026 qui obligera à la prise en compte de critères environnementaux et sociaux : l'ensemble des acteurs internes de la commande publique seront mobilisés via un dispositif de formation interne.

B. La formation des agents du CDG31

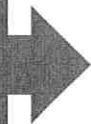
Le CDG31 réalise régulièrement des sessions internes d'information sur la commande publique, à l'attention des agents qui participent au processus d'achat.

Ces formations sont l'occasion de rappeler l'environnement juridique et éthique et d'évoquer la prise en compte du développement durable dans le cycle de l'achat.

Une journée de sensibilisation a été organisée en 2024 à l'attention des agents de la structure.

AXE 5 – La dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsables

Comment ALLER plus loin ?



En intégrant la dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsable, dans la mise en œuvre du Projet d'établissement au regard notamment de

L'ACTION 13 :

Promouvoir nos engagements sociétaux et environnementaux.

Mais aussi...

► En mettant en œuvre les évolutions réglementaires en matière de Développement Durable dans l'ensemble de la chaîne de la commande publique et du formalisme juridique actuel :

- A terme, 100% des marchés devront inclure au moins un critère d'attribution prenant en compte les caractéristiques environnementales des offres ;
 - La notion de prix unique tend à être remplacée par une notion plus large de « coût de cycle de vie » ;
 - Les objectifs de développement durable doivent être inclus dans les CCTP ;
 - Les marchés supérieurs au seuil européen devront inclure, sauf exceptions, des conditions d'exécution en matière sociale ou d'emploi, notamment en direction des personnes défavorisées ;
 - Une approche de l'événementiel « durable » pourra être développée dans le cadre de la mise en œuvre des manifestations et des moyens de valorisation des missions et services.
- En mettant en place un plan d'accompagnement des agents dans une démarche d'achat responsable



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière - CS 37665

31676 LABEGE CEDEX

Tél : 05 81 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39

Site Internet : www.cdgs31.fr

Mél : contact@cdgs31.fr

© CDG 31. Tous droits réservés. [2023].
Toute exploitation commerciale est interdite.

B. Exercice 2025 – Budget Principal – Budget primitif et affectation des résultats 2024

La Présidente rappelle l'environnement budgétaire du CDG31 :

Budgets	Sections	Objets
Principal	Fonctionnement Investissement	Administration générale de l'établissement et de ses missions
Annexe de la coordination générale des CDG d'Occitanie (créé en 2012)	Fonctionnement	Gestion des flux financiers induits par la coordination régionale des CDG assurée par le CDG31

Le présent rapport concerne le vote du budget primitif 2025 du budget principal.

Un débat d'orientation budgétaire s'est tenu lors de la réunion du Conseil d'administration de l'établissement le 5 mars 2025.

Conformément au vote du Conseil d'administration en date du 14 décembre 2022, le budget primitif est établi et présenté dans le cadre de l'instruction budgétaire et comptable M57, en vigueur au CDG31 depuis le 1^{er} janvier 2023 et du Règlement budgétaire et financier modifié par l'assemblée délibérante le 18 décembre 2022.

1. DONNEES GENERALES

Le budget primitif 2025 a été établi en intégrant les résultats 2024, à la suite de l'approbation du Compte Financier Unique (CFU) relatif à l'exercice 2024, lors de la séance du Conseil d'administration en date du 5 mars 2025.

Les volumes globaux en dépenses et recettes sont caractérisés comme suit :

	BP2023	BP2024	Progression 2023/2024	BP2025	Progression 2024/2025
Fonctionnement	14 670 520 €	14 911 340 €	+1.50%	16 896 530 €	+13,31%
Investissement	1 070 065 €	843 220 €	+32,68%	930 007 €	+10,29%

Ce rapport va s'attacher à expliciter l'environnement spécifique des recettes et des dépenses prévisionnelles par section (Fonctionnement et Investissement).

2. SECTION DE FONCTIONNEMENT

a. RECETTES

COTISATION DES AFFILIES (Imputations 706881 et 706882)

La cotisation des affiliés est la principale recette de l'établissement. Elle se décompose en une cotisation dite obligatoire et une cotisation dite additionnelle. Les taux correspondants sont appliqués à la masse salariale des affiliés pour déterminer le montant de la cotisation. Les recettes correspondantes sont donc liées à l'évolution de la masse salariale des collectivités affiliées.

Lors de la réunion du 2 octobre 2024, le Conseil d'administration a fixé le taux de cotisation obligatoire à 0,80% pour l'année 2025 (délibération n°2024-34). Le taux de la cotisation additionnelle à 0,45% n'a pas été revu.

L'évolution des taux et de l'assiette des cotisations est caractérisée comme suit :

	Taux global de cotisation applicable aux affiliés*	Montant cotisations perçues	Assiette de cotisation (masse salariale)	Taux de progression de l'assiette de cotisation
2018	1,10 %	4 034 092,96 €	366 735 723,64 €	3,02 %
2019	1,10 %	3 834 826,16 €	348 620 560,00 €	-4,94 %**

2020	1,10 %	3 757 904,67 €	341 627 697,27 €	-2,00 %
2021	1,10 %	4 114 618,89 €	374 056 262,73 €	9,49 %
2022	1,10 %	4 262 763,01 €	387 523 910,00 €	3,60 %
2023	1,25 %***	4 968 069,25 €	397 445 540,00 €	2,56 %
2024	1,25 %***	5 766 303,67 €	461 304 293,60 €	16,07%

* Cotisation obligatoire et cotisation additionnelle

** Les désaffiliations du SICOVAL et de la Commune de Tournefeuille ont pris effet au 1^{er} janvier 2019

*** Cotisation obligatoire (0,80%) + cotisation additionnelle (0,45%) à compter du 1er janvier 2023

Pour mémoire, les services associés à la cotisation additionnelle sont rappelés ci-dessous selon la délibération 2022-60 du 14/12/2022 :

- Accès aux tendances de l'emploi, à des référentiels métiers, mise à disposition d'outils pour un recrutement, informations de premier niveau pour une démarche de recrutement et accès à une base de profils et de CV ;
- Animation d'un réseau sur certains métiers critiques (premier axe : secrétaires généraux de mairie) ;
- Animation d'un réseau sur les enjeux en organisation et en management (séminaires et groupes de réflexion, etc.) ;
- Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail : information devant instances en charge de l'hygiène et de la sécurité ;
- Expertise en protection sociale statutaire ;
- Calcul des droits de chômage (ARE) ;
- Information générale sur la retraite ;
- Conseils de discipline : frais de fonctionnement ;
- Mission Alerte Ethique ;
- Mission Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.

La prévision en recettes issues du produit des cotisations versées par les affiliés pour 2025 s'élève à 5 881 600 € (3 764 600 € pour la cotisation obligatoire et 2 117 000 € pour la cotisation additionnelle).

Cela représente 48 % des recettes prévisionnelles hors reprise du résultat de fonctionnement.

Elle a été évaluée sur les bases suivantes :

- Application des taux précédemment indiqués, soit 1,25 % au total ;
- Assiette de cotisation de référence : masse salariale 2024 des structures affiliées, évaluée à partir des résultats 2024 ;
- Evolution de 2%.

COTISATION DES ADHERENTS A L'ENSEMBLE DE MISSIONS (Imputation 706883)

Trois collectivités importantes sont adhérentes : Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne, le SICOVAL, la commune de Tournefeuille.

La prévision en recettes correspondantes s'élève à 513 870 € et a été évaluée à l'instar des cotisations des affiliés.

Cette recette représente 4,18% des recettes prévisionnelles, hors reprise du résultat de fonctionnement.

FCTVA (imputation 744)

L'établissement bénéficie d'un FCTVA assis sur les dépenses de petits travaux imputés sur la nature comptable 615221 en 2024 et relevant de la section fonctionnement. Il est évalué à 590 €.

REMBOURSEMENT DES COÛTS D'ORGANISATION DES CONCOURS/EXAMENS PROFESSIONNELS (Imputation 70878 et 708773)

La facturation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels session 2024 est prise en compte avec une répartition des recettes prévisionnelles comme suit :

125 000 €	Au titre du protocole national (catégories A et B, à l'exclusion des filières sociale, médico-sociale et médicotechnique)
120 000 €	Au titre de la charte régionale d'Occitanie (catégorie C et toutes catégories des filières, sociale, médico-sociale et médicotechnique)
130 000 €	Au titre des recrutements de lauréats par des collectivités non-affiliées. *

* Cette recette fait l'objet d'une prévision en dépense équivalente au 6188, pour un reversement au CDG34 qui aura assuré le préfinancement des coûts "lauréat" pour les collectivités non-affiliées.

COORDINATION REGIONALE (Imputation 75888)

Par application des dispositions du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), le budget principal perçoit de la part des 12 autres CDG d'Occitanie une compensation de la charge salariale induite par la conduite de la coordination générale et de l'emploi.

Le montant de cette compensation fixé à **75 600€** est réparti entre les 13 CDG au prorata du poids du produit de la cotisation obligatoire perçu en n-1, pour un taux de référence de 0,80 %.

PARTENARIATS (Imputations 706888 / 7088 / 75888)

Au titre de divers partenariats, des financements sont perçus par le CDG31 :

20 000,00 €	Participation de la Caisse des dépôts et Consignations aux actions Retraite (traitement dossiers et formation).
4 190,00 €	Convention pour l'année universitaire 2024/2025, Licence Professionnelle Université Jean-Jaurès « Métiers de l'Administration Territoriale ».
1 000,00 €	Convention pour l'année universitaire 2024/2025, Master 2 Collectivités Territoriales Université Toulouse 1. 2024/2025
1 200,00 €	Convention pour l'année universitaire 2024/2025, Master 2 AES Université Toulouse 1.
0 €	Convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) : en l'absence de montants avérés, aucune recette liée au 3 ^{ème} acompte (dernière année de la convention) n'est inscrite au budget prévisionnel 2025.

MISSIONS FACULTATIVES A CARACTERE OPTIONNEL

Au titre des missions facultatives à caractère optionnel, les recettes ont été prévues en tenant compte des conditions d'accès aux missions retenues par le Conseil d'administration lors de sa séance du 2 octobre 2024 et des délibérations suivantes créant de nouvelles missions.

Missions (Imputation)	Produit évalué	Observations
Contrat groupe d'assurance statutaire (7085)	766 250 €	Conditions de recours non modifiées depuis le 1 ^{er} janvier 2019. 13 nouvelles adhésions ont été enregistrées en 2024, dont 4 de plus de 30 agents CNRACL. Le contrat en cours entre dans sa dernière année d'exécution. Une mise en concurrence pour un nouveau contrat à effet au 01/01/2026 est en cours.
Conventions de participation en Santé et Prévoyance (706884)	72 400 €	Le produit correspond aux adhésions des collectivités depuis le 01/01/2024 aux conventions de participation en Santé et en Prévoyance en cours.
Médecine préventive (706888)	2 156 400 €	Les nouvelles adhésions au 01/01/2025 (+ 7500 agents) dont celle du Conseil Départemental de la Haute-Garonne participent à l'augmentation conséquente des recettes de ce service.
Prévention en conditions de travail (706888)	275 230 €	Adhésions, Evaluation des risques et EVR
Inspection en Santé et Sécurité au Travail (706888)	11 000 €	
Missions pôle Conseil Emploi et Mobilité, Intérim territorial (70848)	150 000 €	La prévision est soumise à l'aléa des besoins des employeurs.
Missions pôle Conseil Emploi et Mobilité : (706888) Dynamique Professionnelle : Bilans repères, coaching individuel, bilan de parcours professionnel collectif, ateliers passerelle, Aide au recrutement, Conseil en organisation	148 600 €	La prévision est soumise à l'aléa du recours au service par les employeurs.
Retraite (7088)	20 000 €	La prévision est établie a minima, le CDG31 ne pouvant anticiper le recours au service.
Référent Déontologie/Laïcité et Alerte Ethique (706888)	10 600 €	Seuls les non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP s'acquittent d'une adhésion et de frais de traitement. La commune de Colomiers est la seule collectivité dans cette situation, à ce jour.

Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (706888)	18 200 €	Seuls les non affiliés et non adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP s'acquittent d'une adhésion et de frais de traitement. La Commune de Colomiers est la seule collectivité dans cette situation, à ce jour.
Médiation	2 550 €	Trois volets : Médiation Préalable Obligatoire, Médiation à l'initiative des parties, dite médiation conventionnelle et Médiation à l'initiative du juge. La prévision est soumise à l'aléa du recours au service.
Enquête Administrative	12 350 €	La prévision est soumise à l'aléa de recours au service.
Calcul des ARE pour des collectivités non-affiliées	0 €	La prévision est soumise à l'aléa de recours à ce nouveau service pour lequel aucune collectivité ne s'est encore engagée.
Total	3 643 580 €	

Les recettes prévisionnelles au titre des missions optionnelles **représentent 29,61 %** des recettes prévisionnelles, hors reprise du résultat de fonctionnement. Elles tiennent compte des exonérations ou des réductions accordées aux collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires.

REPRISE DU RESULTAT DE FONCTIONNEMENT (imputation 002)

La reprise du résultat de fonctionnement 2024 est intégrée dès le Budget primitif et représente une recette de fonctionnement de **4 591 349,23 €** après déduction faite de l'affectation de résultat à la section d'investissement destinée à couvrir le reliquat des restes à réaliser à hauteur de **50 894,81 €**.

b. DEPENSES

MASSE SALARIALE (Diverses imputations au chapitre 012 et chapitre 65 pour les indemnités élus)

Les volumes en traitement hors accompagnement social de l'emploi et charges sont les suivants :

- Titulaires : 4 624 620 €
- Non titulaires 1 931 770 € (dont 1 172 970 € relatifs au service Intérim Territorial)
- Apprentis : 20 900 €
- Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) : 21 420€
- Elus : 57 000€
- Intervenants concours : 157 000€

Agents affectés au fonctionnement de l'établissement

L'évolution proposée de la masse salariale entre le BP 2024 et le BP 2025 est de **1.43%** correspondant à un montant de **105 781 €**. Toutefois, et au regard du CFU 2024, cette évolution s'élève à quasi 7% soit **490 000 € (384 219 € d'économies en frais de personnel en 2024 et 105 781 € nécessaires pour couvrir les besoins)**.

Ainsi, l'augmentation de la masse salariale projetée au BP 2025 s'explique par :

- L'intégration des besoins en lien avec l'adhésion du CD31 à hauteur de 466 000 € (2,7 ETP Médecins, 1 ETP Infirmier, 1.75 ETP Assistante),
- Les évolutions des cotisations CNRACL à hauteur de 120 000 €,
- Les besoins en GVT à hauteur de 30 000 €,
- La rationalisation opérée en 2024 et le non-remplacement à ce jour de trois postes (2 CAT A et 1 CAT C) à hauteur de – 126 000 €.

Les prévisions en fonctionnement sont, eu égard à l'activité tertiaire et de services de l'établissement, impactées par la masse salariale de manière toujours importante (elle représente 57,89 % du budget prévisionnel incluant le résultat reporté et 79,49 % sans tenir compte du même résultat).

Pour mémoire, le compte administratif 2024 caractérisait une dépense réelle en la matière représentant 78,80 % des dépenses.

Le CDG31 reste un établissement de service qui doit disposer des compétences et de l'expertise nécessaires, par le biais des recrutements adaptés et de la formation en continue de ses agents.

Agents affectés en Intérim territorial

Les besoins des collectivités et établissements publics en intérim ne peuvent pas être déterminés à l'avance. Il n'est donc pas possible de fixer précisément les postes à créer et la masse salariale prévisionnelle correspondante en rapport.

La prévision en activité s'appuie donc sur la référence aux exercices précédents et la Présidente doit recevoir délégation du Conseil d'administration conformément à l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatifs aux centres de gestion, pour fixer les effectifs nécessaires pour cette activité en missions temporaires, dans la limite des crédits budgétaires prévus à cet effet, à charge pour elle de rendre compte de ses décisions prises à ce titre auprès de l'assemblée.

La rémunération prévisionnelle relative à l'Intérim territorial est prise en compte dans la rémunération des non titulaires. Cette charge prévisionnelle est compensée par une recette équivalente au titre du remboursement par les collectivités recourant au service.

Présidente et Vice-Président.e.s

Les indemnités de la présidente et des vice-président.e.s ont été inscrites selon les dispositions votées.

ACTION SOCIALE (diverses imputations aux chapitres 011 et 012)

Les volets de l'action sociale de l'établissement sont les suivants :

- Valeur faciale des titres restaurant à **9,50 €** et part employeur différenciée en fonction de l'indice brut de rémunération ;
- Participation mensuelle de **18 €** à la couverture Santé par convention de participation ;
- Participation mensuelle de **12 €** à la couverture Prévoyance par convention de participation ;
- Remboursement de prestations sociales par application de la délibération n°DE2017-03 du 26 janvier 2017 conformément à la circulaire ministérielle du 15/06/1998 à hauteur de **13 000 €** ;
- Organisation d'un arbre de Noël pour les enfants des agents du CDG31 : **10 000 €**.

La cotisation PLURELYA (prestataire mutualiste auprès duquel le CDG31 est adhérent pour des prestations d'action sociale) s'élève à **32 000 €**.

Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité des montants votés par l'assemblée, sans évolution économique.

FONCTIONNEMENT GENERAL DE LA STRUCTURE

▪ Dépenses récurrentes

Le fonctionnement général de la structure concourant à la réalisation des missions de l'établissement est pris en compte dans des conditions quasiment identiques d'une année à l'autre, en ajustant les coûts de gestion.

Toutefois, au titre de l'activité ou de la gestion les variables suivantes peuvent être mises en exergue :

- Intérêts de l'emprunt relatif à la construction du siège (dernière échéance : 2031) dont Intérêts Courus Non Echus (ICNE) : **51 244 €**,
- Prestations en matière d'informatique « en nuage » (externalisation sur le web) et petits travaux sur le bâtiment ouvrant droit à perception du FCTVA : **11 615 €** et **9 500 €**,
- Adhésion au GIP : Dans le cadre des solutions logicielles indispensables à la gestion des missions et des données et par délibération 2022-38 en date du 06 juillet 2022, le CDG31 a adhéré au GIP dont la participation financière se décompose en deux parties :
 - Une cotisation annuelle : **10 500 €**,
 - Une contribution annuelle relative à l'utilisation des applicatifs mutualisés proposés par le GIP qui varie selon le nombre de CDG utilisateurs des outils concernés, portée en Investissement compte tenu de sa nature et de son montant supérieur à 500€.
- En matière de couverture assurantielle, les montants des primes pour l'année 2025 sont les suivants :

Risques couverts	Coûts prévisionnels 2025
Responsabilité civile	4 200 €
Biens	10 500 €
Voitures et préposés en mission	20 000 €

Cybercriminalité	3 800 €
Protection juridique et fonctionnelle	6 000 €
Annulation Concours et Examens	11 000 €
Risque statutaire (Décès/Accident du travail/Maladie professionnelle/Maladie Longue durée/Longue maladie)	38 000 €

Pour la couverture en assurance statutaire, le CDG31 bénéficie d'une baisse du taux de cotisation de 15% par application à la clause de révision des prix, à couverture identique, pour les risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL (environ 10 000 € d'économie).

▪ **Dépenses spécifiques à l'année 2025 en lien avec de nouveaux besoins numériques, informatiques et de communication à hauteur de 181 200 € :**

- Nouvelles charges de fonctionnement dans le cadre de la mise à disposition de locaux permettant d'accueillir des centres médicaux : **5 000 €**,
- Organisation d'événements spécifiques à destination des Elus en lien avec le Projet d'Etablissement et avec l'ouverture de centres médicaux (salles, mobiliers, sonorisations, traiteurs, animations) : **33 000 €**,
- Petit matériel de communication pour événements spécifiques : **10 000 €**,
- Impressions prépresse nouvelles missions : **2 000 €**,
- Prestation d'entretien des équipements photos : **1 000 €**,
- Prestation d'agence de communication : stratégie et supports de communication institutionnels (tous supports confondus, plan presse, réseaux sociaux, identité visuelle) : **40 000 €**,
- Prestation d'assistance technique en moyens numériques : **20 000 €**,
- Prestation d'assistance fonctionnelle outil CIRIL : **8 000 €**,
- Abonnement à un outil d'expertise juridique AI (DOCTRINE) : **18 000 €**,
- Abonnement logiciel LINKEDIN (évolution) : **2 200 €**,
- Prestation d'accompagnement en RSSI – Cybersécurité (niveau de sécurité nécessaire au regard de la structure et du volume de données sensibles utilisées) : **10 000 €**,
- AMO pour une Analyse d'Impact relative à la Protection des Données (obligatoire dans le cadre de l'adhésion du CD31 au service de Médecine Préventive) : **9 000 €**,
- Prestation spécifique d'expertise DATA en lien avec les données traitées par le CDG31 et leur mise à disposition : **10 000 €**,
- Abonnement à l'outil YOOKAN de gestion de projet : **1 500 €**,
- Abonnement à un outil de gestion des posts : **1 000 €**,
- Abonnement outil de replay : **500 €**
- Mise en œuvre via le GIP du logiciel de comptabilité analytique : **10 000 €**,

▪ **Organisation de Concours et Examens professionnels**

Les dépenses directes en matière de concours et examens professionnels, hors charges salariales des agents du CDG31, sont portées en prévision aux imputations suivantes :

- 6042 : prestations pédagogiques, salles, assistance candidat, prestations de surveillance pour **190 000 €**,
- 61358 : location de mobilier pour **70 000 €**,
- 642 : jurys, correcteurs, examinateurs, concepteurs de sujets et surveillants pour **157 000 €**,
- 6251 : frais de déplacement tous intervenants hors élus pour **12 000 €**,
- 6234 : restauration des membres de jurys pour **14 000 €**,
- 65312 : frais de déplacement élus pour **6 000 €**,
- 6475 : honoraires médicaux – visite médicale pour aménagements d'épreuves pour **1 500 €**.

Les opérations millésimées 2025 et prises en charge par le CDG31 dans le cadre de la programmation régionale de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie sont déclinées ci-après (Cf tableau).

Leurs coûts prévisionnels associés restent aléatoires eu égard à l'incertitude sur le nombre de candidats in fine.

Opérations de concours et examens professionnels organisés par le CDG31 en 2025	Besoins recensés	Evaluation nombre d'inscrits	Dépenses directes 2025 (hors charge salariale et coûts structurels)	Coût global prévisionnel*
Concours Ingénieur (catégorie A) Prévention et gestion des risques	54	300	73 200 €	110 000 €
Examen d'avancement de grade Educateur des Activités Physiques et Sportives principal de 1ère classe (catégorie B)	42	40	7 650 €	20 000 €
Concours Gardien Brigadier de Police Municipale (catégorie C)	114	1000	186 200 €	250 000 €
Concours Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 2ème classe (catégorie C)	307	1600	101 000 €	160 000 €
Examen d'avancement de grade Adjoint administratif principal de 2ème classe (catégorie C)	644	440	40 000 €	75 000 €
Totaux	1 161	3 380	408 050 €	615 000 €

▪ Contribution mutualisée aux coûts lauréats originaires du territoire d'Occitanie

Les coûts lauréats dont le CDG31 est redevable, au titre des opérations transférées par application du protocole national et des opérations non transférées organisées en région Occitanie, sont acquittés par le CDG34, dans le cadre de la gestion d'un budget annexe de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie 2024 alimenté par les transferts CNFPT.

Dans ce contexte, toute mesure de rationalisation est susceptible de générer une économie de deniers publics. Les éléments suivants y contribuent déjà :

- Programmation régionale économe en opérations redondantes ;
- Plateforme d'inscription nationale enjoignant à une inscription unique pour réduire l'absentéisme ;
- Rationalisation régionale des calculs de coûts « lauréat ».

Le groupe de travail sur la maîtrise des coûts salariaux de chaque CDG organisateur à répercuter dans les coûts « lauréat » se poursuit en 2025.

Pour mémoire et pour l'année 2024, le CDG34 a acquitté au titre des coûts afférents aux lauréats issus du territoire régional :

Coûts lauréats catégorie A et B hors filières sociale, médico-sociale et médico technique	1 793 877 €
Coûts lauréats catégorie C et filières sociale, médico-sociale et médico technique, toutes catégories confondues	650 000 €
Total	2 443 877 €

A noter que 832 lauréats sont issus du département 31 et représentent un coût total de 851 158,28 €.

Pour l'année 2025, pour faire face au prévisionnel à acquitter, le budget régional sera alimenté de la façon suivante, en conformité avec la décision unanime des 13 présidents de CDG d'Occitanie :

- Transfert CNFPT Concours et examens professionnels : 1 715 872€
- Contribution des 13 CDG à hauteur de 550 000 € partie au prorata du produit de la cotisation obligatoire 2023 sur une base de cotisation à 0,80 % soit une contribution pour le CDG31 évaluée à environ 100 000 € (20%).

Par ailleurs, les 13 CDG d'Occitanie contribuent à la charge de la coordination concours par le versement d'une contribution (part du CDG31 évaluée à 15 000€).

▪ Appui à l'exercice du droit syndical

L'assemblée a approuvé le projet de protocole d'appui à l'exercice du droit syndical, par délibération n°2024-23 en date du 4 juillet 2024 en remplacement du règlement alors en vigueur.

Ce projet a été établi après une concertation menée avec les sept organisations syndicales représentatives (OSR) et a été signé dans les conditions de quorum réglementaire. Il a désormais vocation à s'appliquer jusqu'au renouvellement des instances paritaires.

L'appui peut être caractérisé comme suit :

- Mise à disposition d'un local par OSR avec équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale comprenant une connexion Internet, un ordinateur (fixe ou portable) ainsi que l'accès à un copieur multifonctions,
- Mise à disposition d'un espace mixte réunion/convivialité avec point d'eau,
- Crédit annuel d'affranchissement de 600 € par OSR,
- Panier annuel de fournitures de bureau à hauteur de 400 € par OSR,
- Poste téléphonique fixe avec forfait illimité de communication en France métropolitaine vers fixes ou portables,
- Accès à la documentation générale du CDG31

La location des locaux affectés à ce titre représente une dépense annuelle de **40 000 €** (imputation 6132), ainsi que **18 000 €** au titre des charges et taxes annuelles (imputation 614).

Quelques postes de fonctionnement (entretien des locaux, accès Internet, liaisons téléphoniques, etc.) sont également intégrés.

Par ailleurs, le CDG31 finance les décharges et autorisations d'absence des élus représentants du personnel. La consommation peut être aléatoire. Ainsi, les volumes traités depuis 2021 permettent de dégager la prévision suivante (imputation 62 878) :

	2021	2022	2023	2024	Prévision 2025
Décharges syndicales	258 894 €	358 822 €	263 637 €	411 200 €	400 000€
Autorisations d'absence	9 167 €	28 006 €	1 777 €	53 655 €	75 000€

▪ Cotisation annuelle FNCDG (imputation 6281)

Cette cotisation est calculée sur la base des effectifs suivis en carrières et s'élève à **18 579 €**.

▪ Subvention ANDCDG (imputation 657363)

La subvention annuelle au bénéfice de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion) est inscrite pour un montant de **800 €** depuis 2024.

▪ Contribution de fonctionnement pour le référent Déontologue/Laïcité et Alerte Ethique (imputation 6188)

Par convention avec le CDG09, il est acquitté au titre de chaque exercice une contribution de **335 €** pour l'équipement matériel du référent (ordinateur et périphériques/licences/téléphone/consommables).

▪ Dotation aux amortissements

Cette dotation représente **316 360 €** qui se détaille comme suit :

- **242 550 €** correspondant aux amortissements des acquisitions réalisées jusqu'en 2024,
- **73 810 €** correspondant à l'évaluation des amortissements au prorata temporis pour les acquisitions projetées en 2025.

▪ Virement à la section Investissement

Un virement au profit de la section *Investissement* permet notamment la couverture du remboursement en capital en rapport avec la dette et le maintien du rythme normal d'évolution des conditions matérielles de réalisation des missions de l'établissement (**453 980 €** soit 3,69 % du budget de fonctionnement hors résultat reporté).

AFFECTATION DU DISPONIBLE

En l'absence de chapitre en « Dépenses imprévues » au sein de la nomenclature M57, un disponible de **3 716 140 €** est affecté sur différentes imputations en dépenses des différents chapitres comme suit :

Chapitre 011 cpte 6288	25%	929 035 €
Chapitre 012 cpte 6488	40%	4 486 456 €
Chapitre 65 cpte 65888	15%	557 421 €
Chapitre 66 cpte 6688	5%	185 807 €
Chapitre 67 cpte 673	15%	557 421 €

3. SECTION D'INVESTISSEMENT

a. DEPENSES

RESTES A REALISER EN DEPENSES

Les restes à réaliser pour l'année 2024 représentent **153 567 €**. Cette somme correspond aux dépenses engagées en 2024 pour des prestations non totalement acquittées au 31/12/2024.

REMBOURSEMENT DU CAPITAL D'EMPRUNT (imputation 1641)

Le remboursement du capital d'emprunt pour 2024 a été pris en compte en totalité (189 900 €). Pour mémoire, la dernière échéance est à ce jour fixée à avril 2031.

AUTRES DEPENSES

Des dépenses d'investissement spécifiques d'un montant de **586 540 €** en lien avec :

- Des besoins récurrents liées à l'infrastructure technique et logicielle du bâtiment à hauteur de **193 740 €**,
- De nouveaux besoins numériques, informatiques et de communication à hauteur de **392 800 €**.

▪ Communication pour un montant de 95 000 €

Acquisition	Montant
AMO refonte du site	15 000 €
Refonte du site (site centre de ressources à fort enjeux de sécurité)	80 000 €

▪ Equipements numériques et informatiques (diverses imputations) pour un montant de 102 800 €

Acquisition	Montant
Acquisition de matériels connectés à destination des médecins	15 000 €
AMO Refonte de la téléphonie incluant le réseau cellulaire, le nomadisme et le WIFI dans le bâtiment	9 000 €
Refonte de la téléphonie	38 000 €
Acquisition Logiciel Intérim (via le GIP)	12 000 €
Evolution Logiciel concours : Mise en place de la dématérialisation des corrections des copies	5 000 €
Acquisition d'un logiciel de retranscription de PV	1 000 €
Acquisition d'un logiciel de gestion des ARE (remplacement de l'outil actuel)	12 800 €
Création d'interfaces entre bases de données	10 000 €

▪ Gestion patrimoniale, équipements divers et maintenance du bâtiment (diverses imputations) pour un montant de 195 000 €

Acquisition	Montant
Aménagement ergonomique des postes des agents d'accueil	8 000 €
Aménagement de l'espace accueil	3 000 €
Aménagements des cabinets médicaux (mobilier)	5 000 €
Acquisition de matériels de vidéoconférence (2 salles de réunion)	6 000 €
Remplacement de batteries système de sonorisation	2 000 €
Achat d'un lave-vaisselle	1 000 €
Mise en place de panneaux photovoltaïques (AMO et Certification capacité toiture)	170 000 €

b. RECETTES

RESTES A REALISER EN RECETTES

Aucun reste à réaliser pour l'année 2024.

FCTVA (imputation 10 222)

L'établissement bénéficie d'un FCTVA assis sur les dépenses réalisées en 2024 et relevant de la section Investissement. Il est évalué à **6 100 €**.

AMORTISSEMENTS (chapitre 28)

La recette d'amortissement représente **316 360 €** pour 2024 détaillée comme suit :

- **242 550 €** correspondant aux amortissements des acquisitions réalisées jusqu'en 2024 ;
- **73 810 €** correspondant à l'évaluation des amortissements au prorata temporis pour les acquisitions projetées en 2025.

EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT CAPITALISE (imputation 1068)

Une affectation de résultat de **50 894,81 €** est nécessaire a minima pour couvrir le reliquat des RAR en dépenses couverts en partie par l'excédent d'investissement reporté.

FINANCEMENT COMPLEMENTAIRE

Les recettes en investissement pour les CDG sont peu nombreuses. Le FCTVA, les amortissements et l'excédent de fonctionnement capitalisé ont été caractérisés.

Il convient donc, face aux besoins de l'établissement, de prévoir un financement des dépenses d'investissement. Ainsi, un virement de section à section à hauteur de **453 980€** est envisagé : il permet d'équilibrer le budget en section Investissement sans compromettre les ressources en fonctionnement par l'absence du choix d'une affectation de résultat de fonctionnement, au-delà de celle opérée pour la couverture du reliquat des RAR 2024 à couvrir.

4. FONGIBILITE DES CREDITS

Par application de l'instruction budgétaire M57 et conformément au règlement budgétaire et financier adopté par le conseil d'administration, il est possible de permettre la fongibilité des crédits. Cela ne concerne que la section de Fonctionnement.

La fongibilité des crédits permet d'alimenter ou d'abonder des lignes budgétaires insuffisamment créditées, et de permettre ainsi l'engagement et/ou le paiement de dépenses et/ou la perception de recettes.

Ces mouvements de crédits sont strictement encadrés.

L'assemblée délibérante doit autoriser l'exécutif, à l'occasion du vote du budget primitif, à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans les limites qu'elle fixe en respectant le seuil maximum de 7,5% des dépenses réelles des sections.

Ces mouvements de crédits ne peuvent entraîner une insuffisance de crédits nécessaires au règlement des dépenses obligatoires sur un chapitre. Ces virements font l'objet d'une décision expresse de l'exécutif, transmise au représentant de l'Etat afin de revêtir le caractère exécutoire dans les conditions du droit commun et notifiée au comptable public. L'exécutif informe l'assemblée délibérante des mouvements de crédits mis en œuvre par ses soins lors de sa plus proche séance.

La Présidente propose à l'assemblée de l'autoriser à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans la limite du seuil maximum de 7,5% des dépenses réelles des sections.

Après cette présentation, des échanges ont lieu.

M. LEFEBVRE demande quelle est l'économie que représente l'installation des panneaux photovoltaïques ?

M. DJEZAR indique que les travaux sont estimés à 170 000 €, financés en auto-financement, sans recours à l'emprunt. Ce montant inclut l'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO). Il précise également que ce travail est réalisé en collaboration étroite avec le SDEHG.

La première phase d'installation concerne la moitié de la toiture, soit 150 panneaux photovoltaïques.

Les projections estiment une production couvrant 40 % de la consommation électrique du CDG31, représentant environ 20 000 € d'économies par an, sur la base des prix de l'électricité connus pour 2025.

La durée d'amortissement du projet est estimée à 8 ans et demi (170 000 € / 20 000 € d'économie annuelle).

Mme MEIFFREIN souligne que ce projet constitue un bon investissement, notamment au regard de la hausse probable du prix du kWh. Elle précise que le temps de retour énergétique des panneaux est estimé à un an, incluant la production, les matériaux et la dépose de la structure. Elle ajoute également que les panneaux sont recyclables.

Elle interroge sur deux points :

Des travaux d'isolation ont-ils été préconisés dans l'étude du SDEHG ?

L'installation est-elle destinée à l'autoconsommation ou à la revente ?

La Présidente répond qu'il s'agit bien d'une installation en autoconsommation, sans dispositif de stockage. La revente a été écartée car elle implique la mise en place d'une régie spécifique, avec un régisseur et un budget distinct, ce qui alourdirait la gestion.

Concernant l'isolation, une étude a été réalisée et des travaux sont à envisager à moyen terme.

Après ces échanges, les membres de l'assemblée n'ayant pas d'autres questions ou observations, la Présidente propose de passer au vote du budget tel qu'il a été présenté. Elle précise en outre que le CDG31 va rester vigilant sur la maîtrise de ce budget.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :

- procéder à une affectation du résultat de fonctionnement en recettes d'investissement pour un montant de **50 894,81€ €** sur le compte 1068 pour couvrir le déficit d'investissement 2024 ainsi que les restes à réaliser (RAR) ;
- reporter l'excédent global de fonctionnement 2024 pour **4 591 349,23 € €** en recettes de fonctionnement après déduction faite de l'affectation de résultat à la section d'investissement précédente ;
- reporter l'excédent global d'investissement 2024 de **102 672,19€ €** en recettes d'investissement ;
- approuver et voter à l'unanimité les dispositions budgétaires du budget primitif relatif au budget principal de l'établissement comme suit :

	Fonctionnement	Investissement
Budget Primitif 2025	16 896 530 €	930 007 €

- autoriser à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans les limites du seuil maximum prévus par la réglementation de 7,5% des dépenses réelles des sections.
- donner mandat à la Présidente pour toute opération en rapport avec l'exécution des points précédents.

Récapitulatif des voix :

Vote(s) pour : 25

Vote(s) contre : 0

Abstentions : 0

C. Exercice 2025 - Budget annexe de la Coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget primitif et affectation du résultat 2024

La Présidente rappelle que l'environnement budgétaire du CDG31 comporte :

Budgets	Sections	Objets
Principal	Fonctionnement Investissement	Administration générale de l'établissement et de ses missions
Annexe de la coordination générale des CDG d'Occitanie (créé en 2012)	Fonctionnement uniquement	Gestion des flux financiers induits par la Coordination régionale des CDG assurée par le CDG31

Le présent rapport concerne le vote du budget primitif 2025 du budget annexe de la coordination régionale des CDG d'Occitanie.

Un débat d'orientation budgétaire s'est tenu lors de la réunion du Conseil d'administration de l'établissement le 5 mars 2025.

Conformément au vote du Conseil d'administration en date du 14 décembre 2022, le budget primitif est établi et présenté dans le cadre de l'instruction budgétaire et comptable M57, en vigueur au CDG31 depuis le 1^{er} janvier 2023 et du Règlement budgétaire et financier modifié par l'assemblée délibérante le 18 décembre 2022.

A. La vocation du budget annexe

Le budget annexe de la Coordination régionale est établi en Fonctionnement uniquement.

Il a trait depuis le 1^{er} janvier 2017 aux flux financiers induits par la coordination régionale des treize centres de gestion de la région Occitanie, en conformité avec le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation des CDG d'Occitanie (SRCMS) en vigueur depuis le 01/01/2023.

Ce budget annexe est établi par le CDG31 en sa qualité de CDG Coordonnateur général et Emploi / FMPE.

Il permet de conférer aux mouvements financiers induits par les compétences transférées et l'application du SRCMS, une lisibilité et une transparence budgétaire et comptable.

Il permet notamment :

- d'identifier budgétairement les masses financières relatives aux concours transférés et aux FMPE, perçues du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- d'affecter les sommes en dépenses, dans le respect des termes du SRCMS.

B. Les données budgétaires 2025

Le projet de budget annexe primitif représente un montant de **1 851 544,60 €** en recettes et en dépenses).

RECETTES		DEPENSES	
Excédent 2024	606 292,60 €	Prévisionnel : Participation au reste à charge des FMPE / réalisation de vidéos	45 000,00€
Transfert CNFPT 2025 au titre des concours	936 963,00 €	Reversement au CDG34 du Transfert CNFPT 2025	936 963,00 €
Transfert CNFPT 2025 au titre de la gestion des FMPE	308 289,00€	Disponible à ce jour	869 581,60 €
TOTAL RECETTES	1 851 544,60€	TOTAL DEPENSES	1 851 544,60€

➤ RECETTES

Peuvent être portées au budget primitif, les recettes prévisionnelles suivantes :

Excédent 2024	606 292,60 €
Transfert CNFPT 2025 au titre des concours transférés pour les huit CDG de l'ex-région Midi-Pyrénées. (fixé en conformité avec les modalités définies par le Décret 2009-1732 du 30/12/2009 et par courrier du CNFPT en date du 4 octobre 2024)	936 963 €
Transfert CNFPT 2025 au titre de la gestion des FMPE pour les treize CDG de la région Occitanie. (fixé en conformité avec les modalités définies par le Décret 2009-1732 du 30/12/2009 et par courriers du CNFPT en date du 4 octobre 2024)	308 289 €
	1 851 544,60€

Précisions :

- Le transfert CNFPT 2025 au titre des concours transférés pour les cinq centres de gestion de l'ex-région Languedoc Roussillon est perçu par le CDG11, en conformité avec les termes du courrier du CNFPT en date du 15 février 2017, indiquant que la part dévolue au territoire de l'ancienne région Languedoc-Roussillon est versée au CDG11, tel que prévu par le décret n°2009-1732 du 30/12/2009.

Il s'élève à 778 909 € et est versé par le CDG11 au CDG34 afin d'abonder le budget annexe de ce dernier consacré à la gestion de la coordination régionale déléguée en matière de concours et d'examens professionnels.

Rappel :

Par courrier en date du 16 novembre 2022, la Présidente du CDG31 a sollicité la perception directe de l'ensemble des transferts CNFPT pour la totalité de la Région Occitanie. Par courrier en date du 04 Janvier 2023, le Président du CNFPT lui a confirmé que les modalités de versement en vigueur correspondaient aux textes, certes plus en phase avec la réalité mais qu'il ne pouvait que s'y conformer.

- Pour les 13 centres de gestion, le transfert CNFPT (concours et FMPE) a fait l'objet des variations suivantes.

BILAN TRANSFERTS CNFPT EMPLOI/FMPE ET CONCOURS

Exercice de perception	Transfert CNFPT Concours				Transfert CNFPT Emploi/ FMPE			
	Versement au titre CDG ex-Midi-Pyrénées	Versement au titre CDG ex-Languedoc-Roussillon	Total	Evolution annuelle par rapport année précédente	Versement au titre CDG ex-Midi-Pyrénées	Versement au titre CDG ex-Languedoc-Roussillon	Total	Evolution annuelle par rapport année précédente
2017	912 443,00 €	758 524,00 €	1 670 967,00 €	Néant	156 492,00 €	143 730,00 €	300 222,00 €	Néant
2018	831 555,00 €	691 282,00 €	1 522 837,00 €	-8,86%	142 619,00 €	130 987,00 €	273 606,00 €	-8,87%
2019	876 691,00 €	728 803,00 €	1 605 494,00 €	5,43%	150 360,00 €	138 097,00 €	288 457,00 €	5,43%
2020	883 949,00 €	734 837,00 €	1 618 786,00 €	0,83%	151 605,00 €	139 241,00 €	290 846,00 €	0,83%
2021	993 292,00 €	825 736,00 €	1 819 028,00 €	13,30%	170 358,00 €	156 464,00 €	326 822,00 €	12,37%
2022	747 793,00 €	621 649,00 €	1 369 442,00 €	-24,72%	128 253,00 €	117 793,00 €	246 046,00 €	-24,72%
2023	927 992,00 €	771 451,00 €	1 699 443,00 €	24,10%	159 159,00 €	146 178,00 €	305 337,00 €	24,10%
2024	980 651,00 €	815 226,00 €	1 795 877,00 €	5,67%	168 190,00 €	154 473,00 €	322 663,00 €	5,67%
2025	936 963,00 €	778 909,00 €	1 715 872,00 €	-4,45%	160 698,00 €	147 591,00 €	308 289,00 €	-4,45%

➤ **DEPENSES**

A ce jour, sont envisagées au budget primitif, les dépenses prévisionnelles suivantes :

Reversement au CDG34 du Transfert CNFPT 2025 au titre des concours transférés pour les huit CDG de l'ex-région Midi-Pyrénées	936 963 €
Participation au reste à charge des FMPE, depuis le 1 ^{er} janvier 2017, au profit des CDG régionaux en charge de FMPE de catégories A et B	10 000 €
Réalisation de vidéos	35 000 €

Précisions :

- Le montant de la participation au reste à charge des FMPE résultera de la production par les CDG gestionnaires de FMPE de catégories A et B d'états de charge financière, faisant apparaître les dépenses et recettes générées par chaque FMPE de catégorie A ou B géré entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2025. Cette participation ne pourra excéder le disponible budgétaire.
- Les 13 Présidents ont décidé de la réalisation de vidéos promouvant les métiers de la fonction publique territoriale, à travers 13 témoignages de fonctionnaires territoriaux affectés sur 13 métiers différents et dans les 13 départements. La consultation de prestataires est en cours.
- Toute opération décidée dans le cadre de la gouvernance partagée des CDG d'Occitanie pourra être financée dans le cadre de ce budget, dans la limite des crédits disponibles.

Remarques complémentaires :

- Le CDG34, coordonnateur délégué, percevra une enveloppe globale de 1 715 872 € au titre du transfert CNFPT 2025 pour les concours et examens professionnels.
- Pour mémoire, toutes les dépenses afférentes à la gestion de la coordination régionale (charge salariale et indemnisation de l'accueil de réunions de coordination) sont réparties entre les treize CDG au prorata du produit de la cotisation obligatoire sur la base d'un taux de 0,8. Ces dépenses ne sont donc pas prises en compte dans le présent budget annexe.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :

- reporter le résultat de **606 292,60 €** en recettes de fonctionnement ;
- approuver et voter les dispositions budgétaires de ce budget primitif relatif au budget annexe de la Coordination régionale des CDG d'Occitanie, pour un montant de **1 851 544,60 €** ;
- donner mandat à la Présidente pour toute opération en rapport avec l'exécution des points précédents.

Récapitulatif des voix :

- Vote(s) pour : 25
- Vote(s) contre : 0
- Abstentions : 0

D. Création de la mission Codéveloppement

La Présidente rappelle que les services *Evolution et dynamique professionnelle* et *Conseil en organisation* disposent d'une palette de dispositifs à l'attention des collectifs de travail et des agents. Ces dispositifs permettent de répondre à des besoins spécifiques tant organisationnels qu'individuels visant à accompagner les employeurs territoriaux dans le déploiement de leur politique managériale de gestion des ressources humaines.

Les organisations sont soumises à une démultiplication de changements affectant fortement les modes de fonctionnement et exigeant des managers un renforcement accru de leurs compétences comme de leur posture. Ces changements sont en outre variables selon les secteurs d'activité, créant chez les

managers un besoin de partage de pratiques propres à leur cœur de métier. Or, ce besoin ne trouve pas toujours de réponse adaptée au sein des institutions de formation.

La Présidente indique que les deux responsables des services *Evolution et dynamique professionnelle* et *Conseil en organisation* sont formés à une méthode appelée codéveloppement professionnel, créée par Adrien PAYETTE et Claude CHAMPAGNE dans les années 90. Largement déployée aujourd'hui dans le monde entier, cette méthode inspirée de la dynamique des petits groupes vise à créer une communauté d'apprentissage pour perfectionner les pratiques métiers et managériales. Elle s'appuie sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'une démarche réflexive structurée. Le codéveloppement génère une dynamique extrêmement efficace de partage et d'apprentissage collectif entre pairs (collectivités, établissements publics, acteurs territoriaux) pour favoriser l'échange de pratiques professionnelles et le développement de compétences métier ou managériales d'un groupe de pairs.

La Présidente précise que la création d'une nouvelle mission complémentaire à caractère facultatif dite de codéveloppement pourrait répondre aux besoins de renforcement des compétences et de partage des pratiques des managers et agents de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département de la Haute-Garonne, quelle que soit la qualité des employeurs envers le CDG31 (affilié, adhérent ensemble de missions article L 452-39 du Code Général de la Fonction Publique ou non affilié et non adhérent à l'ensemble des missions) et être, en outre, génératrice de recettes supplémentaires.

CONTENU ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION

• **Objectifs de la mission**

Le codéveloppement professionnel est une approche de développement professionnel qui place un petit groupe de personnes d'un même domaine d'expertise dans une relation d'entraide et d'échanges. Il s'articule autour d'une méthode et d'un processus rigoureux qui soutient l'échange de savoirs pratiques dans le but d'améliorer les pratiques ou les compétences dans un champ professionnel donné.

Pour le participant, elle va favoriser :

- L'amélioration des pratiques ou compétences dans un champ professionnel donné ;
- La résolution de problèmes métier et terrain spécifique ;
- Le développement de l'autonomie ;
- Le renforcement de la confiance en soi ;
- La création d'un réseau de pairs.

• **Déroulement de la mission**

Le codéveloppement peut s'organiser en Intra ou en Inter :

- Séance en Intra (au sein d'une même collectivité) : plutôt une opportunité pour les grandes collectivités, le groupe est à constituer par la collectivité avec l'appui du CDG31 ;
- Séance en Inter (rassemblant des participants issus de plusieurs collectivités) : pour les agents de diverses collectivités, le groupe est à constituer par le CDG31 sur la base d'appel à candidatures.

La mission se réalise en plusieurs étapes :

1. Organisation des séances

- Constitution d'un groupe de 5 à 8 participants ayant une problématique professionnelle commune en Intra ou Inter ;
- Programmation d'un calendrier des dates de séances du groupe ;
- Signature de la convention.

2. Les séances de codéveloppement

- Déroulement des 5 à 8 séances en fonction du groupe dans le respect du déroulé du process de Codéveloppement : les participants doivent s'engager à être présents à chacune des séances ;
- Les séances durent 3h et sont espacées de 3 semaines à 1 mois ;
- Un animateur assure l'animation et le bon déroulement des séances.

3. Après les séances

- Questionnaire de satisfaction soumis aux participants pour alimenter une démarche de qualité de service.

• **Encadrement spécifique de la mission**

Cette mission a fait, au préalable, l'objet d'un benchmark réalisé auprès d'une dizaine de CDG, ayant déjà mis en place cette mission. Cette démarche a permis de renforcer le travail de définition de l'ensemble de critères de qualité essentiels à la mise en œuvre de cette mission et des leviers de garantie associés, à savoir :

Critères de qualité	Leviers de garantie
Respect de la personne, bienveillance, protection et thématiques abordées	Définition du cadre d'intervention
Professionalisme, qualité et crédibilité de la mission	Formation au coaching individuel suivie au CNFPT de Pantin, certification programmée pour avril 2025 Formation à la pratique du Codéveloppement à l'INSET en 2018
Cadre de sécurité pour l'agent, l'animateur, la collectivité et le CDG	Respect de la méthode et formation des animateurs
Cadre de référence et de légitimité de l'animateur	Code de déontologie
Accessibilité du service	Conditions financières en cohérence avec celles pratiquées par d'autres CDG et en adéquation avec le coût horaire des animateurs.

• **Portage opérationnel et financier**

Au stade du lancement, la réalisation de la mission a vocation à être portée à tour de rôle en fonction de leur disponibilité par les responsables des services *Evolution et dynamique professionnelle* et *Conseil en organisation*, déjà en poste et dotés des qualifications et compétences requises. Un animateur prend systématiquement en charge un cycle de séance complet.

La réalisation de la mission serait encadrée contractuellement par la convention de prestation annexée au présent rapport. Les conditions financières applicables aux collectivités, fixées de manière forfaitaire pour l'ensemble du dispositif seraient les suivantes :

- En Intra (au bénéfice d'agents d'un même employeur), en fonction du nombre de participants :
 - 5 participants : 850 €
 - 6 participants : 1.000 €
 - 7 participants : 1.150 €
 - 8 participants : 1.250 €
- En Inter (au bénéfice d'agents de plusieurs employeurs) :
 - 250 € par participant

La Présidente préconise un caractère expérimental sur une année : cette période permettra de confirmer le besoin des employeurs territoriaux du département en la matière, d'évaluer les conditions de mise en œuvre et d'envisager les correctifs nécessaires, ainsi que de vérifier les conditions d'équilibre financier de la mission.

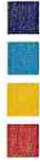
Le Conseil d'administration sera ensuite invité à examiner le bilan de cette année d'expérimentation et d'ajuster les conditions de mise en œuvre autant que nécessaire, le cas échéant.

- **Valorisation de la mission**

Une campagne de promotion de la mission sera réalisée via les supports de communication du CDG31 (site internet et newsletter, webinaires, réseaux sociaux et livret des missions du CDG31), ainsi qu'auprès des associations d'élus.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- de créer, à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, la mission de Codéveloppement telle que présentée ;
- d'appliquer dans le cadre de la réalisation de cette mission les conditions financières d'accès au service suivantes, fixées de manière forfaitaire pour l'ensemble du dispositif :
 - En Intra (au bénéfice d'agents d'un même employeur), en fonction du nombre de participants :
 - 5 participants : 850 €
 - 6 participants : 1.000 €
 - 7 participants : 1.150 €
 - 8 participants : 1.250 €
 - En Inter (au bénéfice d'agents de plusieurs employeurs) :
 - 250 € par participant
- d'approuver les conventions de réalisation de la mission (en intra et en inter), comme annexées à la présente délibération ;
- de donner mandat à la Présidente pour la signature de tout document afférent à la mise en œuvre de cette mission Codéveloppement, dans les conditions précédemment exposées ;
- d'indiquer que cette démarche présente un caractère expérimental et que la Présidente établira un bilan à l'issue d'une première année de mise en œuvre, afin de définir les conditions de poursuite de la mission.



**Convention de prestation
Séances de codéveloppement en inter
au bénéfice d'agents de plusieurs employeurs**

N° de convention : [REDACTED]

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

SOMMAIRE

I. Les parties à la convention	3
II. Préambule	3
III. Objet de la convention	3
Article 1 : Périmètre général	3
Article 2 : Objet de la convention	4
Article 3 : Déroulement du cycle de séances de codéveloppement	4
Article 5 : Conditions de réussite et engagements des participants	4
IV. Conditions financières	5
Article 7 : Conditions applicables	5
Article 8 : Recouvrement	5
V. Conditions administratives	5
Article 9 : Durée de la convention	5
Article 10 : Résiliation	6
Article 11 : Responsabilité - Assurances	6
Article 12 : Protection des données personnelles	6
Articles 13 : Litiges	7

I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE Cedex - N° SIRET : 28310002200021. Représenté par sa Présidente, en application de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique (CGFP) permettant aux centres de gestion d'assurer tout conseil en matière d'organisation et de ressources humaines pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de la délibération n° 2025-XX du Conseil d'Administration 27 mars 2025.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, L'employeur territorial suivant :

- Dénomination : commune de
- Adresse postale : rue
- N° SIRET : numéro

Représenté par l'autorité territoriale en vertu des pouvoirs conférés par la délibération du :

Ci-après dénommée « l'employeur »,

II. Préambule

Le codéveloppement professionnel est une méthode inspirée de la dynamique des petits groupes qui vise à créer une communauté d'apprentissage pour perfectionner les pratiques métiers et managériales, en s'appuyant sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'une démarche réflexive structurée. Elle favorise ainsi l'échange de pratiques professionnelles et le développement de compétences métier ou managériales d'un groupe de pairs.

La mission complémentaire à caractère facultatif dite de codéveloppement proposée par le CDG31 répond aux besoins de renforcement des compétences et de partage des pratiques des managers et agents de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département de la Haute-Garonne, quelle que soit la qualité des employeurs envers le CDG31 (affilié, adhérent ensemble de missions article L 432-39 du Code Général de la Fonction Publique ou non affilié et non adhérent à l'ensemble des missions).

III. Objet de la convention

Article 1 : Périmètre général

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice de chaque collectivité ou établissement signataire de la convention. La présente prestation consiste en l'organisation et l'animation de séances de codéveloppement professionnel dite en inter, c'est-à-dire entre participants issus de plusieurs collectivités, établissements ou syndicats territoriaux. Elle est réalisée au profit des employeurs au titre d'une mission complémentaire à caractère facultatif déployée par le CDG31.

Article 2 : Objet de la convention

La présente convention encadre l'inscription par l'employeur d'un ou plusieurs de ses agents à un cycle de séances de codéveloppement professionnel organisé par le CDG31 en Inter, au bénéfice d'agents de plusieurs employeurs.

Article 3 : Déroulement du cycle de séances de codéveloppement

Le cycle de séance de codéveloppement se réalise en plusieurs étapes :

1. Organisation des séances
 - Constitution d'un groupe de 5 à 8 participants d'un secteur d'activité commun ;
 - Programmation d'un calendrier des dates de séances du groupe ;
 - Signature de la convention de participation.
2. Les séances de codéveloppement
 - Déroulement des 5 à 8 séances en fonction du groupe dans le respect du déroulé du processus de Codéveloppement : les participants doivent s'engager à être présent à chacune des séances ;
 - Les séances durent 3h et sont espacées de 3 semaines à 1 mois ;
 - Un animateur assure l'animation et le bon déroulement des séances.
3. Après les séances
 - Questionnaire de satisfaction soumis aux participants pour alimenter une démarche de qualité de service.

Article 5 : Conditions de réussite et engagements des participants

Les séances de codéveloppement sont confidentielles. Les informations échangées ne sont en aucun cas transférables à un tiers, y compris à des représentants de la collectivité employeur (sauf demande ou accord des intéressés).

L'animateur des séances s'engage à assurer à l'agent un climat de bienveillance, de respect et de protection.

Lors des séances de codéveloppement, les agents doivent respecter la confidentialité des échanges, à être bienveillants à l'égard de leurs pairs et être sincères dans leurs partages.

La présence des agents est importante sur l'ensemble des séances du cycle de codéveloppement. L'absence des présents compromet le bon déroulement et donc l'atteinte des objectifs visés par le codéveloppement.

L'employeur s'engage à libérer leurs agents sur leur temps de travail pour leur permettre de participer à l'ensemble du cycle de séance de codéveloppement; auquel ils sont inscrits et à leur rappeler leurs engagements en termes d'assiduité, de confidentialité et de bienveillance.

IV. Conditions financières

Article 7 : Conditions applicables

La participation à un cycle de codéveloppement professionnel fait l'objet d'une perception par le CDG31 d'une contrepartie financière fixée par délibération du conseil d'administration, d'un montant forfaitaire pour l'ensemble du dispositif de 250€ par participant.

En cas d'absence de l'agent lors d'une ou plusieurs séances, le montant sera réputé dû.

Article 8 : Recouvrement

Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro, selon un rythme défini par le CDG31 au regard de ses contraintes internes de gestion.

L'employeur doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paierie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

V. Conditions administratives

Article 9 : Durée de la convention

Le cycle de codéveloppement s'exécute sur la période et selon le planning prévisionnel des séances suivant :

Séance 1 :	
Séance 2 :	
Séance 3 :	
Séance 4 :	
Séance 5 :	
Séance 6 :	
Séance 7 :	
Séance 8 :	

Article 10 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie déficiente par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

En cas où l'employeur n'aurait pas rendu possible la présence de l'agent au cycle de séances, le CDG31 pourra résilier la convention. Il ne devra aucune indemnité à l'employeur. La mission sera facturée.

Une résiliation par l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire au profit du CDG31, de 100% du total prévu.

Article 11 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur.

La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur feraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

Article 12 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : dpo@cdg31.fr

L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

Articles 13 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://telerecours.fr>.

Lu et approuvé
Pour le CDG31

Lu et approuvé
Pour XXX

La Présidente,

Le/la Maire / Président



Sabine GEIL-GOMEZ

Prénom NOM





Convention de prestation
Séances de codéveloppement en Intra
au bénéfice d'agents d'un même employeur

N° de convention :

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

SOMMAIRE

I. Les parties à la convention	3
II. Préambule	3
III. Objet de la convention	3
Article 1 : Périmètre général	3
Article 2 : Objet de la convention	4
Article 3 : Déroulement du cycle de séances de codéveloppement	4
Article 5 : Conditions de réussite et engagements des participants	4
IV. Conditions financières	5
Article 7 : Conditions applicables	5
Article 8 : Recouvrement	5
V. Conditions administratives	5
Article 9 : Durée de la convention	5
Article 10 : Résiliation	5
Article 11 : Responsabilité - Assurances	6
Article 12 : Protection des données personnelles	6
Articles 13 : Liiges	7

I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37566 - 31676 LABEGE Cedex - N° SIRET : 28310002200021. Représenté par sa Présidente, en application de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique (CGFP) permettant aux centres de gestion d'assurer tout conseil en matière d'organisation et de ressources humaines pour la partie des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de la délibération n°2025-XX du Conseil d'Administration 27 mars 2025.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, l'employeur territorial suivant :

- Dénomination : commune de
- Adresse postale : rue
- N° SIRET : numéro

Représenté par l'autorité territoriale en vertu des pouvoirs conférés par la délibération du :

Ci-après dénommée « l'employeur »,

II. Préambule

Le codéveloppement professionnel est une méthode inspirée de la dynamique des petits groupes qui vise à créer une communauté d'apprentissage pour perfectionner les pratiques métiers et managériales, en s'appuyant sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'une démarche réflexive structurée. Elle favorise ainsi l'échange de pratiques professionnelles et le développement de compétences métier ou managériales d'un groupe de pairs.

La mission complémentaire à caractère facultatif dite de codéveloppement proposée par le CDG31 répond aux besoins de renforcement des compétences et de partage des pratiques des managers et agents de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département de la Haute-Garonne, quelle que soit la qualité des employeurs envers le CDG31 (affilié, adhérent ensemble de missions article L. 452-39 du Code Général de la Fonction Publique ou non affilié et non adhérent à l'ensemble des missions).

III. Objet de la convention

Article 1. : Périmètre général

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice de chaque collectivité ou établissement signataire de la convention. La présente prestation consiste en l'organisation et l'animation de séances de codéveloppement professionnel dite en intra, c'est-à-dire entre participants issus d'une même collectivité, établissement public ou syndicat territorial. Elle est réalisée au profit de l'employeur, au titre d'une mission complémentaire à caractère facultatif déployée par le CDG31.

Article 2. : Objet de la convention

La présente convention vise l'organisation et l'animation d'un cycle séances de codéveloppement professionnel en intra, pour 5 à 8 agents d'un même employeur de niveau hiérarchique et/ou d'un secteur d'activité commun.

Article 3. : Déroulement du cycle de séances de codéveloppement

Le cycle de séance de codéveloppement se réalise en plusieurs étapes :

1. Organisation des séances

- Constitution du groupe ;
- Signature de la convention de participation ;
- Programmation d'un calendrier des dates de séances du groupe.

2. Les séances de codéveloppement

- Déroulement des 5 à 8 séances en fonction du groupe dans le respect du déroulé du processus de Codéveloppement : les participants doivent s'engager à être présent à chacune des séances ;
- Les séances durent 3h et sont espacées de 3 semaines à 1 mois ;
- Un animateur assure la supervision et le bon déroulement des séances.

3. Après les séances

- Questionnaire de satisfaction soumis aux participants pour alimenter une démarche de qualité de service.

Article 5. : Conditions de réussite et engagements des participants

Les séances de codéveloppement sont confidentielles. Les informations échangées ne sont en aucun cas transférables à un tiers, y compris à des représentants de la collectivité employeur (sauf demande ou accord des intéressés).

L'animateur des séances s'engage à assurer un climat de bienveillance, de respect et de protection au sein du groupe.

Lors des séances de codéveloppement, les agents doivent respecter la confidentialité des échanges, être bienveillants à l'égard de leurs pairs et à être sincères dans leurs partages.

La présence des agents est importante sur l'ensemble des séances du cycle de codéveloppement. L'absence des participants compromet le bon déroulement et donc l'atteinte des objectifs visés par le codéveloppement.

L'employeur s'engage en retour à permettre la participation des agents tout au long du cycle de séance de codéveloppement auquel il sera inscrit et à leur rappeler leurs engagements en termes d'assiduité, de confidentialité des échanges et de bienveillance.

IV. Conditions financières

Article 7 : Conditions applicables

La participation à un cycle de codéveloppement professionnel fait l'objet d'une perception par le CDG31 d'une contrepartie financière fixée par délibération du conseil d'administration, d'un montant forfaitaire pour l'ensemble du dispositif, variable selon le nombre de participants.

- 5 participants : 850 €
- 6 participants : 1.000 €
- 7 participants : 1.150 €
- 8 participants : 1.250 €

En cas d'absence de l'agent lors d'une ou plusieurs séances, le montant sera réputé dû.

Article 8 : Recouvrement

Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro, selon un rythme défini par le CDG31 au regard de ses contraintes internes de gestion.

L'employeur doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paierie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

V. Conditions administratives

Article 9 : Durée de la convention

Le cycle de codéveloppement s'exécute sur la période et selon le planning prévisionnel des séances suivant :

Séance 1 :	
Séance 2 :	
Séance 3 :	
Séance 4 :	
Séance 5 :	
Séance 6 :	
Séance 7 :	
Séance 8 :	

Article 10 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie déficiente par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas rendu possible la présence de l'agent au cycle de séances, le CDG31 pourra résilier la convention. Il ne devra aucune indemnité à l'employeur. La mission sera facturée.

Une résiliation par l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire au profit du CDG31, de 100% du total prévu.

Article 11 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur.

La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur seraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

Article 12 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'information, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

- Le CDG31 prend les engagements suivants :
- les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
 - les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : dpo@cdg31.fr
L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

Articles 13 : Usages

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://telerecours.fr>.

Lu et approuvé
Pour le CDG31

Lu et approuvé
Pour XXX

La Présidente,

Le/la Maire / Président



Sabine GEIL-GOMEZ

Prénom NOM



E. Modification des conditions d'accès à la prestation spécifique d'appui RH et organisationnel

La Présidente rappelle à l'assemblée que depuis le 1^{er} janvier 2023, le Conseil d'administration promeut une politique tarifaire spécifique à destination des collectivités et établissements publics de très faible effectif, dans le cadre d'une démarche de solidarité territoriale.

Ces collectivités bénéficient ainsi de conditions spécifiques d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif, voire d'exonération de contrepartie financière.

Ces mesures ont été reconduites lors des revalorisations tarifaires régulières en matière de prestations complémentaires à caractère facultatif votées par le Conseil d'administration en 2023 et 2024.

Le critère pour bénéficier de ces mesures est de présenter un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).

La Présidente rappelle les domaines suivants concernés :

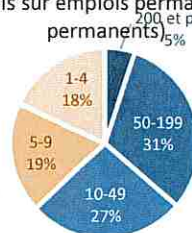
Missions complémentaires à caractère facultatif	Mesures tarifaires à destination des collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)
Prévention	Adhésion : 11€/agent/an au lieu de 19€ ou 15€ Tarif à la prestation : 163€/demi-journée au lieu de 278€ par demi-journée
Mission ISST	163€/demi-journée d'intervention au lieu de 278€
Mission aide au recrutement	Pack 1 (aide à la rédaction des offres, pré-sélection, pré-entretien téléphonique, mise en situation, jury, PV du jury, réponses négatives) : 350€ au lieu de 900€ Pack 2 (pack 1 + sourcing et analyse des rémunérations pour 3 candidats maximum) : 400€ au lieu de 1 300€
Mission Intérim territorial	1 ^{er} mois non facturé dans le cadre d'une prestation complète ou dans le cadre d'un simple portage contractuel sans recherche de candidats Fournitures de CV/profils : 150€ au lieu de 300€
Mission Conseil en organisation	Prestation spécifique d'un appui RH et organisationnel : 350€/jour
Retraite	Exonération des frais de gestion des dossiers (tarifs de 25€ à 160€ selon actes).
Conventions de participation en Santé et Prévoyance	Exonération des frais de gestion des adhésions (31€/agent adhérent sur chacun des risques).
Médiation	Exonération pour la médiation préalable obligatoire (au lieu de 53€ pour frais de dossier + 525€ forfait pour réunion de 8 heures + 53€/heure supplémentaire)

La Présidente informe l'assemblée que la réalité opérationnelle, les besoins des collectivités et la proportion de collectivités par strates d'effectifs conduisent à envisager d'étendre les bénéficiaires de la tarification spécifique en matière de conseil en organisation l'ensemble des collectivités de moins de 10 agents tous statuts confondus (titulaires, stagiaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents) :

Nombre d'agents (tout statut confondus)	Nombre de collectivités concernées
1-4	86
5-9	88
10-49	126
50-199	147
200 et plus	24

Source : Observatoire de l'emploi CDG31
données RSU février 2024.

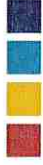
Proportion de collectivités en fonction du nombre d'agents tous statuts confondus (titulaires, stagiaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents)



La Présidente propose également et pour ce faire d'approuver la convention de service correspondante ayant vocation à encadrer les conditions de réalisation de la prestation annexée à la présente délibération.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- d'étendre l'accès à la prestation spécifique d'appui RH et organisationnel aux collectivités de moins de 10 agents tous statuts confondus (titulaires, stagiaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents) ;
- d'approuver la convention de réalisation de la mission annexée à la présente délibération ;
- de donner mandat à la Présidente pour la signature de tout document afférent à la mise en œuvre de cette prestation, dans les conditions précédemment exposées.



**Convention de prestation spécifique d'appui RH et organisationnel
au bénéfice des petites collectivités**

N° de convention : XXXXXXXXXXXX

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

Page 1 sur 8

Centre de Gestion de la FPT de la Haute Garonne – 590 rue Buissonnière - CS37666 - 31676 Labège Cedex
Tél. : 05 81 91 93 00 – Fax : 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr – www.cdg31.fr

Page 2 sur 8

SOMMAIRE

I. Les parties à la convention.....	4
II. Objet de la convention.....	4
Article 1 : Périmètre général de la prestation.....	4
Article 2 : Le contenu de la prestation.....	4
Article 4 : Modalités d'intervention.....	4
III. Conditions financières.....	5
Article 4 : Conditions applicables.....	5
Article 8 : Recouvrement.....	5
IV. Conditions administratives.....	5
Article 10 : Résiliation.....	5
Article 11 : Responsabilité - Assurances.....	6
Article 12 : Protection des données personnelles.....	6
Articles 13 : Litiges.....	7
Article 14 : Réseaux sociaux.....	6

I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37466 - 31176 LABEGEE Cedex - N° SIRET : 2831002200021. Représenté par sa Présidente, en application de l'article L. 452.40 du code général de la fonction publique (CGFP) permettant aux centres de gestion d'assurer tout conseil en matière d'organisation et de ressources humaines pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de la délibération n° 2024-50 du Conseil d'Administration 27 mars 2025.

Ci-après dénommé « le CDG31 ».

Et

D'autre part, L'employeur territorial suivant :

- Dénomination : commune de
- Adresse postale : rue
- N° SIRET : numéro
- Déclarant employeur : agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents

Représenté par l'autorité territoriale en vertu des pouvoirs conférés par la délibération du :

Ci-après dénommée « l'employeur ».

II. Objet de la convention

Article 1 : Périmètre général de la prestation

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice de chaque collectivité ou établissement signataire de la convention. La présente prestation a trait à un conseil en matière d'organisation et de ressources humaines. Elle est réalisée au profit de l'employeur au titre d'une mission complémentaire à caractère facultatif déployée par le CDG31.

Article 2 : Le contenu de la prestation

Le CDG31 assure à la demande de l'employeur et au titre de la présente convention, une intervention équivalente à 1 jour de travail d'un consultant, pour répondre aux besoins immédiats de la collectivité, en matière de gestion et management des RH.

L'accompagnement portera sur une ou plusieurs des thématiques suivantes :

- Ligne directrice de gestion et pilotage global de l'activité
- Fiche de poste et prospective RH
- Organigramme hiérarchique et fonctionnel
- Temps de travail et règlement intérieur
- Appui à la création d'outils de gestion RH

Article 4 : Modalités d'intervention

Le forfait correspond à 1 journée de travail d'un consultant. En fonction de la demande et du besoin, cette journée pourra être organisée en une ou plusieurs fois, sur site ou à distance.

III. Conditions financières

Article 4 : Conditions applicables

La réalisation de la prestation fait l'objet d'une perception par le CDG31 d'une contrepartie financière forfaitaire de 350€ fixée par délibération du conseil d'administration.

Sont compris dans le prix de la prestation les frais engagés, nécessaires à l'exécution de la prestation : reprographie et déplacements.

Il n'est possible de profiter de ce forfait qu'une fois par an. Si la demande ou le besoin dépasse le forfait, il sera proposé un nouvel accompagnement sur la base du tarif normal.

Article 8 : Recouvrement

Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro, selon un rythme défini par le CDG31 au regard de ses contraintes internes de gestion.

L'employeur doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paletterie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-259 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

IV. Conditions administratives

Article 10 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie délictueuse par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

En cas de défaut de l'employeur dans la transmission d'informations nécessaires à l'accomplissement de la mission, le CDG31 pourra résilier la convention. Il ne devra aucune indemnité à l'employeur. La mission sera facturée à proportion des étapes réalisées.

Une résiliation par l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire au profit du CDG31, en proportion de l'avancement de la prestation.

Article 11 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur.

La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur seraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

Article 12 : Réseaux sociaux

Au cours de la mission d'accompagnement, le CDG31 pourra être amené à communiquer sur l'intervention et citer ou faire apparaître le logo de la collectivité sur les réseaux sociaux.

Article 13 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : dpo@cdg31.fr

L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

Articles 14 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://tellecours.fr>.

Lu et approuvé
Pour le CDG31

Lu et approuvé
Pour **XXX**

La Présidente,

Le/la Maire / Président



Sabine GEIL-GOMEZ

Prénom NOM



© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].
Toute exploitation commerciale est interdite

F. Conditions d'accès aux missions facultatives

La Présidente rappelle que, par délibération n°2024-35 en date du 2 octobre 2024, l'assemblée a fixé les tarifs applicables à compter du 1^{er} janvier 2025 à l'ensemble des missions complémentaires à caractère facultatif alors existantes et a actualisé ces tarifs par délibération n°2024-50 en date du 18 décembre 2024, compte tenu de la création, lors de cette même réunion du 18 décembre 2024, de deux nouvelles missions complémentaires à caractère facultatif par décision unanime de l'assemblée.

La Présidente rappelle que lors de la présente réunion, l'assemblée a approuvé :

- la création de la mission de codéveloppement et les tarifs applicables à celle-ci ;
- l'extension de la prestation spécifique d'un appui RH et organisationnel : 350€/jour destinée à des collectivités d'effectif réduit, aux collectivités de moins de 10 agents tous statuts confondus (titulaires, stagiaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents).

La Présidente indique qu'il convient donc d'actualiser en conséquence la délibération récapitulant les tarifs applicables en matière de missions complémentaires à caractère facultatif, comme porté en annexe de la présente délibération.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :

- actualiser la délibération n°2024-50 en date du 18 décembre 2024, comme indiqué en annexe.

Réunion du Conseil d'administration du mercredi 9 avril 2025 à 15h00
Annexe à la délibération n°2025-13
CONDITIONS D'ACCES AUX MISSIONS COMPLEMENTAIRES A CARACTERE FACULTATIF

Missions complémentaires à caractère facultatif	Conditions financières
<p style="text-align: center;">Prévention et conditions de travail</p>	<p><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Tarif au forfait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collectivité adhérente au seul service Prévention et conditions de travail : 19€/agent/an - Collectivité adhérente conjointement à 2 services (Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive) : 15€/agent/an - Collectivité adhérente conjointement à 3 services (Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive) ou collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : 11€/agent/an <p>Tarif à la prestation : 278€/demi-journée ou 551€/journée 163€/demi-journée pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) Formation : 593€/jour et par intervenant</p> <p><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Tarif au forfait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collectivité adhérente au seul service Prévention et conditions de travail : 20€/agent/an - Collectivité adhérente conjointement à 2 services (Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive) : 16€/agent/an - Collectivité adhérente conjointement à 3 services (Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive) : 12€/agent/an <p>Tarif à la prestation : 378€/demi-journée ou 703€/journée Formation : 703€/jour et par intervenant</p>
<p style="text-align: center;">Mission ISST</p>	<p><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT : 278€/demi-journée d'intervention - Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT pour collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : 163€/demi-journée d'intervention - Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de 551€ - Formation : 593€/jour et par intervenant <p><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mission d'inspection ou intervention en CST ou FSSSCT : 551€/demi-journée d'intervention - Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de 819€ - Formation : 714€/jour et par intervenant
<p style="text-align: center;">Médecine préventive</p>	<p><u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP :</u> 80€/agent/an</p> <p><u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP :</u> 98 €/agent/an</p>

Missions complémentaires à caractère facultatif	Conditions financières
Assurance statutaire	<ul style="list-style-type: none"> - Coût annuel du service Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC : Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€. - Coût annuel du service Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL : Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.
Mission - Aide au recrutement	<p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - PACK 1 (aide à la rédaction de l'offre, pré sélection, pré entretien téléphonique, mise en situation, jury, PV du jury, réponses négatives) : 900€ et 350€ pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) - PACK 2 (pack1 + sourcing et analyse des rémunérations pour 3 candidats maximum) : 1 300€ et 400€ pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires et stagiaires - PACK Jury uniquement : 700€ <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - PACK 2 (pack1 + sourcing et analyse des rémunérations pour 3 candidats maximum) : 5 000€
Mission- Evolution et Dynamique Professionnelle	<p>Action 1 : Le rendez-vous info Mobilité : 1ere ébauche de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel. Comment travailler son projet/ Quels sont les différents dispositifs d'accompagnement et de formation mobilisables – gratuit</p> <p>Action 2 : Accompagnement Personnalisé à l'Elaboration du Projet Professionnel (APEPP) correspondant à 4 rendez-vous – gratuit</p> <p>Action 3 : Bilan Repères (y compris dans le cadre d'une PPR) : cf. tarifs ci-après</p> <p>Action 4 : Appui à la reprise du travail suite à un arrêt maladie prolongé : accompagnement individuel par psychologue du travail et collectif pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi. Appui à la rédaction de nouvelle fiche de poste. Cette dernière action n'est accessible qu'aux structures adhérentes à la médecine préventive et sans frais supplémentaire.</p> <p><u>Tarifs spécifiques :</u></p> <p>Bilans Repères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 000€ pour les Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP - 2 400€ pour les Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP <p>« Atelier passerelle » : atelier collectif exclusivement réservé aux agents en PPR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratuit pour les Affiliés - Forfait de 840€ par personne pour l'ensemble du dispositif pour les Non affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP <p>Coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Affiliés : 150€/séance pour un agent - Non affiliés/Adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP : 195€/séance pour un agent
Mission Intérim territorial	<p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestation complète : de la recherche candidat à la gestion du contrat : 12% des charges salariales acquittées par le CDG31 et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1^{er} mois n'est pas facturé. - Simple portage contractuel sans recherche du candidat : 9% des charges salariales acquittées par le CDG31 et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le 1^{er} mois n'est pas facturé. - Sourcing : fournitures de CV/profils : 300€ et pour une collectivité d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires, 150 € <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestation complète : de la recherche candidat à la gestion du contrat : 13% des charges salariales acquittées par le CDG31 - Simple portage contractuel sans recherche du candidat : 11% des charges salariales acquittées par le CDG31

Missions complémentaires à caractère facultatif	Conditions financières
Mission - Conseil en Organisation	<p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil en organisation et politique de rémunération : 700€/jour Prestation spécifique d'appui RH et organisationnel pour les collectivités de moins de 10 agents tous statuts confondus (titulaires, stagiaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents) : 350€/jour <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil en organisation et politique de rémunération (tarif journée) : 1 000€
Mission Co-Développement	<p>Forfaits pour l'ensemble du dispositif quelle que soit la qualité de l'employeur (Affiliés, Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP ou Non-affiliés) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -En Intra (au bénéfice d'agents d'un même employeur), en fonction du nombre de participants : 5 participants : 850 €, 6 participants : 1.000 €, 7 participants : 1.150 € et 8 participants : 1.250 € -En Inter (au bénéfice d'agents de plusieurs employeurs) : 250 € par participant
Retraite	<p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : tarification à l'acte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle : de 25€ à 47€ selon acte - Réalisation : de 69€ à 160€ selon acte <p><i>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires : pas de frais de gestion.</i></p> <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : tarification à l'acte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle : 33€ à 63€ selon acte, - Réalisation : 95€ à 179€ selon acte
Conventions de participation en Prévoyance et en Santé	<p><u>Accès à la convention de participation en Prévoyance :</u></p> <p>1ère année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1er janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture. Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture. La réduction du nombre d'agents adhérents n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.</p> <p>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.</p> <p><u>Accès à la convention de participation en Santé :</u></p> <p>1ère année d'adhésion : sur la base de l'effectif des agents adhérents à une couverture au 1er janvier de l'année d'adhésion, soit 31€ x nombre d'agents adhérents à une couverture. Par la suite, toute nouvelle adhésion à une couverture par un agent donne lieu à la facturation de 31€ par nouvel agent adhérent à une couverture. Le nombre d'assurés en qualité d'ayants-droits, de retraités ou de bénéficiaires de la portabilité de la couverture n'est pas pris en compte au titre de facturation. La réduction du nombre d'agents adhérents à une couverture n'a aucun effet sur les sommes déjà versées au titre d'une mutualisation du dispositif.</p> <p>Pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) au moment de l'adhésion au service par la structure : pas de frais de gestion.</p>
Référént Déontologue	<p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur</p> <p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <p><i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation obligatoire des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i></p> <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</p> <p>Adhésion annuelle : 7€ par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique, une seule adhésion annuelle globale d'un montant de 7€ par agent et par année.</p> <p>Traitement des dossiers par référent : 135€ à 273€ par dossier selon la complexité.</p> <p>→ Intervention à une échelle collective</p> <p>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 179€/demi-journée et 336€/jour</p> <p>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP : 231€/demi-journée et 420€/jour</p>

Missions complémentaires à caractère facultatif	Conditions financières
Réfèrent Laïcité	<p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation obligatoire des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i> <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Adhésion annuelle : 7€ par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique une seule adhésion annuelle globale d'un montant de 7€ par agent et par année. Traitement des dossiers par référent : 135€ à 273€ par dossier selon la complexité. → Intervention à une échelle collective <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> : 179€/demi-journée et 336€/jour <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> : 231€/demi-journée et 420€/jour</p>
Réfèrent Alerte Ethique	<p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation additionnelle des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i> <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Adhésion annuelle : 7€ par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Si recours simultané sur un même exercice à au moins deux des missions Déontologue/Laïcité/Alerte éthique une seule adhésion annuelle globale d'un montant de 7€ par agent et par année. Traitement des dossiers par chaque référent : 135€ à 273€ par dossier selon la complexité. → Intervention à une échelle collective <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> : 179€/demi-journée et 336€/jour <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> : 231€/demi-journée et 420€/jour</p>
Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes	<p>→ Intervention sur sollicitation agent ou employeur <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> <i>Pour mémoire, le conseil individuel agent ou employeur est couvert par la cotisation additionnelle des affiliés et la cotisation d'adhésion Article L452-39 du CGFP.</i> <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Adhésion annuelle : 12€ par agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel (année civile en cours quelle que soit la date d'adhésion). Traitement des dossiers : 278€ à 535€ par dossier selon la complexité.</p>
Médiation	<p>Trois volets : Médiation Préalable Obligatoire, Médiation à l'initiative des parties, dite médiation conventionnelle et Médiation à l'initiative du juge. <u>Affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Frais d'ouverture de dossier : 53€ ➤ 525€ forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion ➤ 53€ de l'heure supplémentaire, en cas de besoin ➤ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission <i>Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires : Médiation préalable obligatoire sans frais.</i> <u>Non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> Frais d'ouverture de dossier : 53€ ➤ 1 102€ forfaitaires pour une durée moyenne de 8h de réunion ➤ 116€ de l'heure supplémentaire, en cas de besoin ➤ Remboursement au CDG31 des éventuels frais de déplacement du médiateur dans le cadre de sa mission</p>
Enquête administrative	<p><u>Affiliés</u> : 700€/jour <u>Non-affiliés/Adhérents à l'ensemble des missions Article L 452-39 du CGFP</u> : 850€/jour</p>

Gestion des allocations chômage pour Non-affiliés	<p>Cette prestation complémentaire à caractère facultatif s'adresse uniquement aux non-affiliés. Les tarifs par option (ensemble de prestations) ou par prestations spécifiques complémentaires sont différents selon que le non-affilié est ou n'est pas adhérent à l'ensemble de missions Article L.452-39 du CGFP.</p>		
	Détail des options et prestations : cf. délibération n°2024-48 du 18/12/2024	Adhérent ensemble missions Article L.452-39 du CGFP	Non adhérent ensemble missions Article L.452-39 du CGFP
	Option 1	Forfait de 300€	Forfait de 400€
	Option 2	Forfait de 400€	Forfait de 450€
	Option 3	Forfait de 700€	Forfait de 850€
	Prestation 4	30€/intervention	30€/intervention
	Prestation 5	50€/intervention	50€/intervention
	Prestation 6	20€/intervention	20€/intervention
	Prestation 7	40€/intervention	40€/intervention

G. Service Intérim Territorial – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que le CDG31 propose aux collectivités et établissements publics du département un service d'intérim territorial par lequel le CDG31 met à disposition de celles-ci, des agents, soit dans le cadre d'un remplacement, soit dans le cadre d'un surcroît d'activité.

La Présidente indique que les besoins des collectivités et établissements publics ne peuvent être déterminés à l'avance et qu'il est donc impossible de déterminer les postes à créer correspondant à ces besoins en amont.

Elle précise que conformément à l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatifs aux centres de gestion, le Conseil d'administration du CDG31 peut déléguer à la Présidente la fixation des effectifs, à charge pour la Présidente de rendre compte de ses décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de l'assemblée.

Elle propose que lui soit déléguée la fixation des effectifs nécessaires à la mise en œuvre des missions d'intérim territorial au bénéfice des collectivités et établissements publics du département dans les conditions fixées par le décret précité.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité de :

- déléguer à la Présidente du CDG31 la compétence de fixation des effectifs nécessaires à la mise en œuvre des missions d'intérim territorial, service proposé aux collectivités et établissements publics du département ;
- préciser que cette délégation s'exercera dans la limite des crédits budgétaires prévus au chapitre considéré, dans le cadre du budget primitif 2025 ;
- préciser également que la Présidente rendra compte de ses décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de l'assemblée.

H. Création de postes emplois permanents

Afin de permettre les nominations des agents du Centre de gestion en 2025, soit pour les besoins du service, soit pour permettre l'évolution professionnelle, soit consécutivement à des départs à la retraite prévisibles d'agents actuellement sur des grades d'avancement, la Présidente propose d'adapter le tableau des effectifs du Centre de Gestion par la création de cinq postes d'attaché territorial.

La Présidente indique qu'à l'issue des nominations qui seront opérées, certains postes du tableau des effectifs auront vocation à être supprimés après saisine du CST.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

de mettre à jour le tableau des effectifs par la création de :

- 5 postes d'attaché territorial.



TABLEAU DES EFFECTIFS (Emplois permanents) MAJ LE 9/04/2025							
Catégorie	Cadre d'emplois	GRADES	Effectifs budgétaires créés	Dont à temps non complet	Effectifs pourvus	Dont pourvus par un fonctionnaire	Dont contractuels permanents
A	Emploi fonctionnel	D G S assimilé Commune > 400000 hab	1		1	1	
		D G A assimilé Commune > 400000 hab	1		0		
	Administrateurs territoriaux	Administrateur Hors-classe	1		0		
		Administrateur	1		0		
	Attachés territoriaux (possible CDD - 1 poste - art L332-8 - délib 29/03/23)	Directeur	1		1	1	
		Attaché hors classe	3		2	2	
		Attaché principal	11		8	8	
		Attaché	19		14	12	2
	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur principal	3		3	3	
		Ingénieur	3		1	1	
	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Attaché principal de conservation du patrimoine	1		1	1	
	Médecins territoriaux (possible CDD art L332-8 - délib 30/03/22)	Médecin territorial hors classe	7		4	4	0
		Médecin territorial de 1 ^{ère} classe	10		8	3	5
		Médecin territorial de 2 ^{ème} classe	2		0		
Infirmiers en Soins Généraux	Infirmier en soins général hors classe	4		1	1		
	Infirmier en soins général	5		3	3		
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	2		1	1		
B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine	Assistant de conservation du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	1		0	0	
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	4		4	4	
	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	7		2	2	
		Rédacteur	9		7	7	
	Techniciens territoriaux (possible CDD - 1 poste - art L332-8 - délib 29/03/23)	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1		1	1	
		Technicien principal de 2 ^{ème} classe	4		4	4	
		Technicien	7		1	1	
C	Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	34		30	30	
		Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	14		4	4	
		Adjoint administratif	13		12	12	
	Adjoint techniques teritoriaux	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1		1	1	
		Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	1		1	1	
		Adjoint technique	7	2 (31H30)	5	5	
TOTAL			178	2	120	113	7

I. Opérations de concours et examens professionnels - Session 2024 : bilans financiers et coûts lauréats

La Présidente rappelle que le CDG31 a organisé deux concours et six examens professionnels au titre de la session 2024 dans le cadre de la programmation régionale d'Occitanie.

La Présidente rappelle également que le CDG31 peut être amené à solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel :

- auprès de tous les centres de gestion coordonnateurs (dont le CDG34) au titre du protocole national de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A et B toutes filières confondues hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique, en fonction de l'origine géographique des lauréats ;
- auprès du CDG34, coordonnateur délégué au titre du schéma régional de coordination de mutualisation et de spécialisation (SRCMS) des CDG de la région Occitanie en vigueur, pour toute opération de catégorie C toutes filières confondues et de catégorie A et B des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, pour les lauréats dont l'origine géographique relève du territoire de la région Occitanie ;
- auprès d'un employeur public territorial hors région Occitanie ou non affilié à un CDG d'Occitanie, notamment à la suite de la nomination d'un lauréat d'une opération par application de l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique.

La Présidente rappelle également que l'article 47-1 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié confie au Conseil d'administration la compétence d'arrêter par délibération les coûts réels des opérations qui définissent le montant des coûts opposables dans le cadre de l'application de l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique précité.

A partir de ces coûts réels, est déterminé pour chaque opération le « coût lauréat » de référence, en fonction du nombre de lauréats, qui sera appliqué lors des démarches de recouvrement des remboursements de ces coûts.

Les huit opérations relevant de la programmation 2024 sont clôturées à ce jour. Leurs coûts définitifs peuvent donc être arrêtés par le Conseil d'administration.

Ces coûts prennent en compte :

- tous les coûts directs de réalisation y compris une quote-part de la masse salariale affectée à l'opération ;
- les coûts indirects de structure sur la base d'une somme forfaitaire correspondant à 20% des coûts directs précédemment exposés.

Le tableau suivant récapitule les opérations concernées et les coûts y afférents.

Opération	Coût total d'organisation	Nombre de lauréats	Coût « lauréat » arrondi à l'entier inférieur
CONCOURS			
Assistant socio-éducatif (catégorie A) Spécialité « Educateur spécialisé » 384 candidats	65 111,74 €	115	566 €
Technicien (catégorie B) Spécialités « Bâtiment, génie civil » et « Services et interventions techniques » 465 candidats	86 640,07 €	74	1 170 €
EXAMENS PROFESSIONNELS			
Professeur d'enseignement artistique (catégorie A) Promotion interne Discipline « Basson » 5 candidats	12 426,61 €	2	6 213 €
Professeur d'enseignement artistique (catégorie A) Promotion interne Discipline « Musiques traditionnelles » 2 candidats	10 298,76 €	2	5 149 €
Animateur principal de 2ème classe (catégorie B) Avancement de grade 72 candidats	20 294,50 €	31	654 €
Adjoint d'animation principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 80 candidats	20 070,30 €	38	528 €
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 87 candidats	20 215,49 €	64	315 €
Adjoint technique principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 184 candidats	49 194,79 €	145	339 €
TOTAL	284 252,26 €	471	

Il convient de noter que :

- 129 578 € ont vocation à être remboursés au CDG31 par les centres de gestion coordonnateurs, au titre des opérations « transférées » (catégorie A et B hors filières sociale, médico-sociale et médico technique) ;
- 125 055 € ont vocation à être remboursés au CDG31 par le CDG34, dans le cadre de la coordination régionale d'Occitanie, au titre des opérations relatives à la catégorie C toutes filières confondues et à toutes les catégories pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, pour tous les lauréats originaires de la région Occitanie ;
- 29 537 € correspondent aux 57 lauréats de la catégorie C et des filières sociale et médico-sociale originaires d'autres régions et dont la charge est temporairement portée par le CDG31. Une facturation auprès des collectivités employeurs ou recruteuses pourra être opérée à la suite de leur nomination.

La Présidente indique que les huit opérations relevant de la programmation 2024 sont clôturées à ce jour et propose au Conseil d'administration :

- d'arrêter les coûts des huit concours et examens professionnels réalisés par le CDG31 dans le cadre de la programmation régionale des centres de gestion d'Occitanie, au titre de la session 2024, comme indiqué au sein de l'annexe jointe ;

- de lui donner mandat pour toute opération ayant trait au recouvrement des sommes dues conformément aux cadres conventionnels ou réglementaires précités.

M. GUERRA complète en remerciant les élus de la commission technique concours, ainsi que les jurys de concours pour leur implication. Il remercie également les agents du service concours du CDG31.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- d'arrêter les coûts des huit concours et examens professionnels réalisés par le CDG31 dans le cadre de la programmation régionale des centres de gestion d'Occitanie, au titre de la session 2024, comme indiqué au sein de l'annexe jointe ;
- de donner mandat à la Présidente pour toute opération ayant trait au recouvrement des sommes dues conformément aux cadres conventionnels ou réglementaires précités.

Annexe de la délibération n°2025-16 du 9 avril 2025

Objet : Bilans financiers des concours et examens professionnels - Session 2024

Opération	Coût total d'organisation	Nombre de lauréats	Coût « lauréat » arrondi à l'entier inférieur
CONCOURS			
Assistant socio-éducatif (catégorie A) Spécialité « Educateur spécialisé » 384 candidats	65 111,74 €	115	566 €
Technicien (catégorie B) Spécialités « Bâtiment, génie civil » et « Services et interventions techniques » 465 candidats	86 640,07 €	74	1 170 €
EXAMENS PROFESSIONNELS			
Professeur d'enseignement artistique (catégorie A) Promotion interne Discipline « Basson » 5 candidats	12 426,61 €	2	6 213 €
Professeur d'enseignement artistique (catégorie A) Promotion interne Discipline « Musiques traditionnelles » 2 candidats	10 298,76 €	2	5 149 €
Animateur principal de 2ème classe (catégorie B) Avancement de grade 72 candidats	20 294,50 €	31	654 €
Adjoint d'animation principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 80 candidats	20 070,30 €	38	528 €
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 87 candidats	20 215,49 €	64	315 €
Adjoint technique principal de 2ème classe (catégorie C) Avancement de grade 184 candidats	49 194,79 €	145	339 €
TOTAL	284 252,26 €	471	

J. Convention d'adhésion du DRHAS – Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale du ministère de la Justice (Secrétariat Général/Délégation Interrégionale Sud)

La Présidente informe l'assemblée que le Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS) de la Délégation Interrégionale Sud du ministère de la Justice, a sollicité le CDG31 pour recourir à la mission de médecine préventive proposée par le CDG31, à compter du mois d'avril 2025.

La Présidente rappelle que le DRHAS regroupe ses missions autour de 3 pôles d'activité pour l'ensemble de l'Occitanie :

- Action sociale ;
- Santé et sécurité au travail, handicap & qualité de vie au travail ;
- Recrutement & formation.

Elle précise également qu'il est composé de 26 agents de la Fonction Publique d'Etat de catégorie A, B et C qui exercent les fonctions suivantes : ingénieur de prévention (1), psychologue du travail (1), assistantes de service social (6) et son responsable du service social, médecins du travail (6), infirmières de santé au travail (2), et agents de l'Administration (9).

La Présidente indique qu'actuellement le suivi médical de ces agents est assuré par les 6 médecins du travail de ce même service.

Cette situation peut s'avérer malaisée compte tenu des obligations spécifiques des médecins du travail concernant le secret professionnel et l'indépendance de ces décisions.

La Présidente rappelle que pour cette raison, il est apparu nécessaire pour le DRHAS d'assurer un suivi par un service de médecine du travail « externalisé ».

Elle indique que cette sollicitation s'inscrit également dans le cadre du projet « Médecine » de l'établissement qui s'est fixé comme objectif stratégique le développement de son nombre d'adhérents. Elle ouvre également la voie, d'un développement, vers un nouveau public, à savoir la Fonction Publique d'Etat, conformément aux dispositions de l'Article L452-47 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Cependant, compte tenu de cette intervention hors fonction publique territoriale, le CDG31 doit adapter ses processus et mobiliser en continu une expertise et du temps supplémentaires pour l'accompagnement d'agents relevant d'environnements statutaires et de travail qui diffèrent du suivi réalisé et capitalisé spécifiquement pour les collectivités et établissements publics territoriaux.

La Présidente précise également que pour tenir compte de cette sujétion particulière, une cotisation annuelle par agent est fixée à 110€ (pour mémoire cette cotisation est de 98€ pour les non-affiliés et non-adhérents à l'ensemble des missions Article L452-39 du CGFP).

De plus, elle indique qu'en parallèle, le suivi des 17 agents du pôle Travail et Santé sera assuré par les médecins du travail du DRHAS, car actuellement c'est un médecin de prévention du CDG31 qui assurerait ce suivi pour ses collègues de travail.

Les médecins et IDEST du service de médecine préventive du CDG31 sont actuellement suivis par un prestataire extérieur (Prévaly). Cette convention étant en cours de réalisation, elle ne peut être interrompue en cours d'année civile.

Un point d'étape sera réalisé afin de valider la pertinence de faire, également, opérer ce suivi par les médecins de la DRHAS.

La Présidente propose donc de répondre favorablement à cette sollicitation tout en prenant en compte l'environnement statutaire spécifique et hors fonction publique territoriale des agents concernés qui va générer pour le CDG31 une charge spécifique au titre du développement d'une expertise spécifique et

des adaptations de processus. Elle propose, afin de tenir compte de cette sujétion particulière, de fixer un accès au service spécifique s'élevant à 110€/agent/an.

La Présidente propose la convention de service telle qu'annexée à la présente délibération.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- d'accepter la demande d'adhésion de la DRHAS au service de médecine préventive du CDG31 pour une durée d'une année, renouvelable par tranche d'un an, par tacite reconduction ;
- de fixer le coût d'accès au service de médecine préventive pour le suivi des agents de la Fonction Publique Territoriale à 110€/agent/an ;
- d'approuver la convention de service telle qu'annexée à la présente délibération ;
- d'habiliter la Présidente du CDG31 à signer ladite convention entre la DRHAS et CDG31 et toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.



Convention d'adhésion au service de médecine préventive

Ministère de la Justice
Secrétariat Général – Délégation Interrégionale Sud
Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale
(DRHAS)

SOMMAIRE

I. Les parties à la convention.....	3
II. Préambule.....	3
III. Objet de la convention.....	4
Article 1 : Périmètre.....	4
Article 2 : Consistance du service dû à l'adhérent.....	4
Article 3 : Temps d'intervention.....	4
Article 4 : Désignation du médecin et conditions déontologiques d'intervention.....	4
Article 5 : Surveillance médicale des agents.....	5
a. Visite à l'embauche.....	5
b. Périodicité du suivi médical.....	5
La périodicité varie en fonction de la nature de la visite médicale.....	5
c. Surveillance médicale particulière.....	5
d. Examens complémentaires.....	5
e. Dispositions complémentaires.....	6
f. Organisation des visites médicales.....	6
Article 6 : Action sur le milieu professionnel.....	7
a- Conseiller de l'administration (article 15 du décret n°82-453).....	7
b- Fiche sur les risques professionnels (article 15-1 du décret n° 82-453).....	7
c- Actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.....	7
d- Projets de construction ou aménagements (article 17 du décret n° 82-453).....	8
e- Information avant toute utilisation de substances ou produits dangereux (article 18 du décret n° 82-453).....	8
f- Prélèvements et mesures aux fins d'analyses (article 19 du décret n° 82-453).....	8
g- Etudes et enquêtes épidémiologiques (article 20 du décret n° 82-53).....	8
h- Aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions (article 26 du décret n° 82-453).....	8
i- Information au titre des accidents de service et des maladies professionnelles (article 27 du décret n° 82-453).....	8
j- Rapport d'activité annuel (article 28 du décret n° 82-453).....	8
Article 7 : Obligations du DRHAS.....	8
IV. Conditions financières.....	9
Article 8 : Conditions applicables et modalités d'évolution.....	9
Article 9 : Recouvrement et délai de paiement.....	9
V. Conditions administratives.....	10
Article 10 : Durée de la convention – Reconduction.....	10
Article 11 : Résiliation.....	10
Article 12 : Responsabilité - Assurances.....	10
Article 13 : Protection des données personnelles et médicales.....	10
Articles 14 : Litiges.....	11

I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37656 - 31676 LABEGE Cedex - N° SIRET : 28310002200021
Représenté par sa Présidente, Madame Sabine GELL-GOMEZ, en application de l'article L. 452-47 du code général de la fonction publique, permettant aux centres de gestion d'assurer toute tâche en matière de médecine préventive pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ces services pouvant être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique, et de la délibération du Conseil d'Administration du 9 avril 2023.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, l'employeur public suivant :

Dénomination : Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale - (DRHAS)

Adresse postale : Secrétariat général du ministère de la Justice – Direction interrégionale sud –
Bâtiment A 2^{ème} étage – 1 place Emile Blouin CS 20009 – 3952 TOULOUSE CEDEX 9

Représenté par : Madame Isabelle AMARI, Cheffe du Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS)

En vertu des pouvoirs conférés par : Monsieur Frédéric VION, Délégué de l'interrégion Sud

Ci-après dénommé « le DRHAS »,

II. Préambule

La présente convention a été dressée entre les parties au vu des documents suivants :

- le code général de la fonction publique,
- le code du travail, 4ème partie, livres 1 à 5,
- le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux Comités Techniques Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- le décret n°85-643 modifié du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion,
- le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Elle s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du service de médecine préventive déployé en application de l'article L. 452-47 du code général de la fonction publique, au bénéfice des employeurs publics territoriaux du département de la Haute-Garonne mais aussi d'autres versants de la Fonction Publique dans le cadre de la mutualisation.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

III. Objet de la convention

Article 1 : Périmètre

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice du DRHAS.

Article 2 : Consistance du service dû à l'adhérent

Conformément à l'article L. 812-5 du code général de la fonction publique, le service de Médecine Préventive est consulté par le DRHAS sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire.

En vertu de l'article L. 812-4, le service de Médecine Préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

Dans ce cadre, le service de Médecine Préventive est constitué, sous l'animation et la coordination du médecin, d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de santé qualifiés, d'experts et de personnels administratifs dédiés.

L'équipe pluridisciplinaire assure pour le compte du DRHAS :

- la surveillance médicale des agents ;
- l'action sur le milieu professionnel ;
- les aménagements de poste de travail et des conditions d'exercice des fonctions dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Article 3 : Temps d'intervention

Au moins un tiers du temps du médecin est consacré aux actions en milieu de travail, en vertu de l'article 21 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Ce temps peut être augmenté à la demande du médecin du travail qui en informe le DRHAS.
Ce temps de travail comprend le temps de préparation et de restitution des actions réalisées.

Article 4 : Désignation du médecin et conditions déontologiques d'intervention

Le médecin affecté à la réalisation du service au bénéfice du DRHAS est désigné par le CDG31 au sein de l'équipe des médecins qu'il emploie.

Il exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de la santé publique (art. 11-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Le DRHAS s'interdit toute ingérence dans l'exercice de la pratique médicale.

Article 5 : Surveillance médicale des agents

Le service de médecine préventive a un rôle exclusivement préventif : il vérifie la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et l'ensemble des conditions de travail liées au poste occupé par ce dernier.

Il appartient à l'employeur d'informer ses agents du **caractère obligatoire de cette surveillance médicale**. Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'une surveillance médicale réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier, dans le cadre d'un protocole formalisé mentionné à l'article 13-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

A l'issue de chaque visite médicale une fiche de visite est adressée au DRHAS qui en remet un exemplaire à l'agent.

Quel que soit leur statut, tous les agents du DRHAS sont concernés (contractuels, fonctionnaires, stagiaires et titulaires, agents non titulaires ou de droit public, etc...). Une liste nominative de l'ensemble de ces agents est fournie par le DRHAS au CDG31 au démarrage du service et mise à jour chaque année.

a. Visite à l'embauche

Si les conditions particulières de santé requises par les articles L. 321-1 et L. 321-3 du code général de la fonction publique requérant l'intervention d'un médecin agréé sont réunies, à l'égard de certains statuts particuliers, le médecin du travail, après intervention du médecin agréé, vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent, conformément à l'article 11-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

b. Périodicité du suivi médical

La périodicité varie en fonction de la nature de la visite médicale.
Conformément à l'article 24-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, les agents du DRHAS bénéficient d'un examen médical périodique selon les dispositions réglementaires en vigueur. Dans cet intervalle, un examen médical supplémentaire peut être organisé sur demande d'un agent, du DRHAS ou d'un médecin traitant.

c. Surveillance médicale particulière

Conformément à l'article 24 du décret n° 82-453, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites ont un caractère obligatoire.

d. Examens complémentaires

Conformément à l'article 23 du décret n° 82-453, le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander des examens complémentaires. Les frais inhérents aux actes prescrits ou recommandés sont à la charge du DRHAS.

Dans le respect du secret médical, il informe le DRHAS de tout risque d'épidémie.

e. Dispositions complémentaires

Le médecin du travail ne peut pas être chargé des visites d'aptitude physique prévues à l'article 10 du décret n° 87-602. Il ne peut être un médecin de contrôle.

Sans préjudice des missions des médecins agréés chargés des visites d'aptitude physique, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé. Dans ce cas, les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées et le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

f. Organisation des visites médicales

→ Locaux

Les visites médicales ont lieu dans les cabinets médicaux du CDG31 à Labège.

Tous les frais de déplacement des agents concernés sont à la charge du DRHAS.

→ Gestion administrative et plannings

Le service de médecine préventive du CDG31 met à la disposition du DRHAS un secrétariat composé d'assistants en santé au travail, chargé :

- d'organiser l'activité des professionnels de santé ;
- d'informer le DRHAS des dates et créneaux horaires prévus pour les visites médicales, au moins 4 semaines à l'avance, afin que l'employeur organise les visites de ses agents, et ce, y compris durant les périodes de congés scolaires ;
- de produire les documents nécessaires à la mise en œuvre des missions du service (envoi des convocations spécifiques, rédaction des différents courriers, rapports médicaux, etc.) ;
- de mettre à disposition et d'accompagner le DRHAS dans l'utilisation d'un portail métier (codes d'accès, assistance téléphonique, etc.) permettant de réaliser les opérations nécessaires au suivi des agents.

Le DRHAS s'engage à désigner un référent en interne (coordonnées à communiquer au service de médecine préventive) qui sera l'interlocuteur privilégié du secrétariat du service de médecine préventive. Ce référent devra, via le portail métier :

- mettre à jour les effectifs et ce, au fur et à mesure des embauches et des départs ;
- compléter et mettre à jour les fiches administratives de chaque agent (nom, prénom, date de naissance, poste occupé et date d'embauche, etc.) ;
- positionner, dès que les créneaux sont ouverts par le service de médecine préventive, les agents sur les plages horaires dédiées aux visites ;
- récupérer l'ensemble des fiches de visite mises à disposition.

→ Prérequis à la visite médicale

Avant chaque examen médical programmé, le DRHAS s'engage à fournir au médecin du travail un état précisant, pour chaque agent : le lieu, le poste de travail, la nature de celui-ci, les contraintes spéciales auxquelles l'agent peut être soumis ainsi que les éventuels équipements ou matériels auxquels il a accès (fiche de poste, notamment).

De plus, le DRHAS s'engage à communiquer tout complément d'information que le médecin de du travail jugera utile à l'accomplissement de sa mission et tout particulièrement la fiche de poste.

<p>→ Respect des plannings Dans l'hypothèse où le référent ne remplit pas l'ensemble des créneaux mis à disposition pour les visites médicales, le référent en prévient le secrétariat de médecine préventive au plus tard 15 jours calendaires avant la date prévue.</p> <p>Si les créneaux proposés par le CDG31 ne sont pas utilisés, le CDG31 ne pourra garantir de nouveaux créneaux dans les délais souhaités par l'employeur.</p> <p>Les absences non remplacées ou non justifiées d'agents le jour de la visite seront comptabilisées, dans le rapport annuel d'activité, au titre des créneaux proposés à l'employeur.</p> <p>Le DRHAS devra justifier, auprès du CDG31, toute annulation totale du planning convenu initialement.</p> <p>En cas d'annulations ou de difficultés récurrentes dans la réalisation des visites médicales, du fait du DRHAS ou de ses agents, le CDG31 pourra se considérer comme déchargé de ses obligations contractuelles.</p> <p>Article 6 : Action sur le milieu professionnel</p> <p>En matière d'hygiène et sécurité, le médecin du travail assure les missions prévues au décret n°82-453 du 28 mai 1982 et rappelées ci-après.</p> <p>a- Conseiller de l'administration (article 15 du décret n°82-453) Le médecin du travail conseille l'employeur, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ; - l'évaluation des risques professionnels ; - la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; - l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ; - l'hygiène générale des locaux de service ; - l'hygiène dans les restaurants administratifs ; - l'information sanitaire. <p>b- Fiche sur les risques professionnels (article 15-1 du décret n°82-453) Dans chaque service, le médecin du travail établit et tient à jour, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article L. 812-1 du code général de la fonction publique, et après consultation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.</p> <p>c- Actions de formation à l'hygiène et à la sécurité Le médecin du travail est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues en vertu de l'article 16 du décret n°82-453.</p>	<p>d- Projets de construction ou aménagements (article 17 du décret n°82-453) Le médecin du travail est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions. Il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents en situation de handicap.</p> <p>e- Information avant toute utilisation de substances ou produits dangereux (article 18 du décret n°82-453) Le médecin du travail est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi. Ces informations sont contenues dans les fiches de données de sécurité (FDS) propres à chaque produit que le DRHAS doit lui fournir.</p> <p>f- Prélèvements et mesures aux fins d'analyses (article 19 du décret n°82-453) Le médecin du travail peut demander à l'employeur de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Le refus de ces mesures doit être motivé. Le médecin du travail informe l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité, des résultats de toutes mesures et analyses.</p> <p>g- Etudes et enquêtes épidémiologiques (article 20 du décret n°82-53) Le médecin du travail participe aux études et enquêtes épidémiologiques.</p> <p>h- Aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions (article 26 du décret n°82-453) Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Lorsque le DRHAS ne suit pas l'avis du médecin du travail, sa décision doit être motivée par écrit et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit en être tenue informée. En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin du travail, l'employeur peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétente.</p> <p>i- Information au titre des accidents de service et des maladies professionnelles (article 27 du décret n°82-453) Le médecin du travail est informé par l'employeur, dans les plus brefs délais, de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.</p> <p>j- Rapport d'activité annuel (article 28 du décret n°82-453) Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'employeur et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Article 7 : Obligations du DRHAS</p> <p>Afin de permettre la réalisation du service à son bénéfice, le DRHAS s'engage à transmettre chaque année au CDG31 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise à jour de ses effectifs ;
---	--

- la liste nominative des agents ;
- l'organigramme nominatif de la structure ;
- un tableau récapitulant les substances ou produits utilisés par service, ainsi que les fiches de données de sécurité des nouveaux produits utilisés ;
- les statistiques d'absentéisme.

Il doit, en outre, transmettre pour toute visite médicale la fiche de poste et, le cas échéant, la fiche d'exposition de l'agent concerné.

IV. Conditions financières

A – Court de la prestation du CDG31

Article 8 : Conditions applicables et modalités d'évolution

La prestation fait l'objet d'une contrepartie financière au bénéfice du CDG31 fixée comme suit en application de la délibération du conseil d'administration en date du 27 mars 2025.
Le montant de la contrepartie se calcule comme suit :

nombre d'agents x forfait applicable = somme à verser au CDG31

Le forfait annuel applicable est égal à 110€.

Le nombre d'agents correspond à l'état nominatif des personnes déclarées annuellement par le DRHAS auprès du CDG31, quelle que soit la durée de travail.

Les examens complémentaires éventuels effectués à la demande du médecin du travail (biologiques ou examens spécialisés courants ou de première nécessité) ne sont pas compris dans la cotisation d'adhésion et sont facturés directement par le laboratoire ou le laboratoire au DRHAS.

Ces conditions financières sont révisables par délibération du conseil d'administration du CDG31. Les nouveaux tarifs applicables sont notifiés par le CDG31 au moins trois mois avant la date de leur entrée en vigueur. Le DRHAS peut alors résilier les conventions par voie de notification intervenant préalablement à la date d'entrée en vigueur des nouveaux tarifs. A défaut de résiliation, les nouveaux tarifs sont applicables, sans que la signature d'un avenant soit nécessaire.

Article 9 : Recouvrement et délai de paiement

La contrepartie financière s'acquitte, via Chorus Pro :

- soit annuellement en début d'année sur la base des effectifs déclarés ;
- soit à la date d'adhésion en cours d'année sur la base des effectifs déclarés au moment de l'adhésion.

Les recrutements en cours d'année, postérieurs à la déclaration initiale, font l'objet d'un réajustement de cotisation l'année suivante.

Le DRHAS doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir le paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Palerie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

V. Conditions administratives

Article 10 : Durée de la convention – Reconduction

La présente convention prend effet au 2 mai 2025. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2025. Elle est ensuite renouvelée à compter du 1^{er} janvier 2026 par tacite reconduction, pour une année, soit jusqu'au 31 décembre 2026, puis d'année en année, en l'absence de volonté contraire exprimée par l'une ou l'autre des parties par voie de notification par la partie diligente à l'autre partie, avec un délai de préavis de 3 mois avant l'échéance principale.

L'échéance principale est constituée par le 1^{er} janvier de chaque année.

Article 11 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation sera précédée par une mise en demeure de la partie défective par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

Article 12 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité du DRHAS. La responsabilité du CDG31 ne pourra pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par le DRHAS seraient défectives ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

Article 13 : Protection des données personnelles et médicales

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et médicales et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des

personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le dossier médical est géré dans le cadre d'un logiciel spécifique qui garantit le respect de ces obligations.

Afin d'assurer l'information des agents du DRHAS sur ce point, le CDG31 met à la disposition du DRHAS, sur demande, une fiche informative.

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- Les agents du DRHAS sont informés de la collecte de leurs données personnelles en lien avec l'exercice de la mission et dans le cadre réglementaire prévu, et de leurs droits en lien avec cette collecte ;
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : dpo@cdg31.fr

Le DRHAS est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

Le DRHAS s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

Articles 14 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://telerecours.fr>.

Lu et approuvé

Pour le CDG31



La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ

Lu et approuvé

Pour

Le

K. Informations du Conseil d'administration

1. Compte rendu de la commission technique concours : réunion du 17 mars 2025

Une réunion de la commission technique concours s'est déroulée le 17 mars 2025. Le compte-rendu a été remis à tous les participants au Conseil d'administration.

Pour information de l'assemblée.

2. Rapport annuel 2024 du référent déontologue

Monsieur Claude Beaufils, référent déontologue du CDG31 présente le rapport annuel 2024 qui a été remis à tous les participants. Ce document est disponible sur le site du CDG31.

Pour information de l'assemblée.

3. Rapport annuel 2024 du dispositif signalement des actes de violences et discriminations

M. Jean-Arnaud MAZERES, professeur émérite de Droit Public à l'Université Toulouse 1 Capitole et M. Claude BEAUFILS, ancien magistrat de la Chambre Régionale des Comptes d'Occitanie qui composent le collège signalement des actes de violences et discrimination présentent le rapport annuel 2024. Le rapport est remis à tous les participants. Ce document est disponible sur le site du CDG31.

Pour information de l'assemblée.

4. Projet Expérimentation SICOVAL - CDG 31 : recrutement d'un agent administratif polyvalent pour les collectivités du Sicoval

Chloé VAZZOLER informe les administrateurs que le CDG 31 lance, en collaboration avec le SICOVAL, une expérimentation visant à recruter un agent de catégorie B pour des missions administratives polyvalentes au sein des collectivités du territoire du Sicoval. Ce dispositif innovant permet d'apporter un soutien ponctuel et qualifié aux communes, tout en optimisant la gestion des ressources humaines à l'échelle intercommunale.

Elle précise qu'il sera proposé aux administrateurs de délibérer lors d'un prochain Conseil d'administration.

Ce projet expérimental propose :

Une organisation souple et efficace

- Missions temporaires et variées : l'agent interviendra pour des périodes maximales de 3 semaines consécutives, avec des missions allant de l'accueil des usagers à des expertises plus avancées (finances, RH, urbanisme, juridique, état civil...).
- Couverture territoriale prioritaire : l'affectation se fait en priorité sur le territoire du Sicoval, avec une flexibilité pour intervenir en dehors si nécessaire.
- Conditions de travail attractives : pour attirer un candidat qualifié, plusieurs avantages sont proposés : indemnisation des déplacements, véhicule de service, tickets restaurant, et prime IFSE jusqu'à 800 €.

Un cadre juridique et financier sécurisé

Portage administratif et organisationnel par le CDG 31 :

- *Support RH et comptable* assuré par le CDG 31.
- *Mécanisme de refacturation aux collectivités* : une prise en charge d'un mois de formation/absence est intégrée dans le coût global.

Partage des responsabilités financières :

- *Encadrement juridique* : Le CDG 31 et le Sicoval conventionnent par délibération concordantes.
- *Financement* : Un partage du risque financier (50/50) entre le CDG 31 et le Sicoval en cas d'absence de mission.

L'expérimentation, prévue sur 6 mois renouvelables, débuterait officiellement en septembre 2025 après une validation politique et administrative dès juillet.

Un dispositif pragmatique et évolutif

Ce projet répond à un besoin réel des collectivités en matière de ressources humaines, en proposant une solution souple et mutualisée. Sa mise en œuvre rapide repose sur une anticipation des besoins, une communication efficace et une gestion optimisée des missions. Une variante du dispositif peut être envisagée pour ajuster le coût et le périmètre d'intervention.

En résumé, ce dispositif est une opportunité pour les collectivités d'accéder à des compétences expertes de manière flexible et économique, tout en sécurisant l'emploi d'un agent qualifié, sous l'impulsion du CDG 31 et avec le soutien du Sicoval, dont le rôle est d'être au plus près des besoins des communes.

M. ARSEGUEL remercie le CDG31 pour la mise en œuvre de cette expérimentation. Il rappelle que le SICOVAL réfléchit depuis plusieurs années à la possibilité de mettre à disposition des communes de son territoire un agent administratif « intérimaire », capable d'assurer des remplacements en urgence, « au pied levé ». Cette expérimentation avec le CDG31 représente donc une avancée concrète dans la réflexion entamée par le SICOVAL.

Pour information de l'assemblée.

FIN DE LA SEANCE : 16h49

La secrétaire de séance,

Isabelle GOUSMAR



La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ





RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION du Mercredi 9 avril 2025

N°	OBJET
2025-08	Réunion à distance du Conseil d'administration
2025-09	Exercice 2025 – Budget Principal – Budget Primitif et affectation des résultats 2024
2025-10	Exercice 2025 - Budget annexe de la Coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget primitif et affectation du résultat 2024
2025-11	Création de la mission Codéveloppement
2025-12	Modification des conditions d'accès à la prestation spécifique d'appui RH et organisationnel
2025-13	Conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif applicables à compter de 2025
2025-14	Service Intérim Territorial – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs
2025-15	Créations de postes – emplois permanents
2025-16	Opérations de concours et examens professionnels - Session 2024 : bilans financiers et coûts lauréats
2025-17	Convention d'adhésion du DRHAS – Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale du ministère de la Justice (Secrétariat Général/Délégation Interrégionale Sud)

