



SÉANCE DU 27 JUIN 2023

DELIBERATION n° 2023-06-212 – 1/2

Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 77

Date de convocation : 21 juin 2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt sept juin à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la Salle des Fêtes à Bayas (33230), sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents : 52

Philippe BUISSON, Président, Jacques LEGRAND, Vice-Président, Fabienne FONTENEAU, Vice-présidente, Hervé ALLOY, Vice-président, Jean-Philippe LE GAL, Vice-Président, Laurent DE LAUNAY, Vice-président, Chantal GANTCH, Vice-présidente, Jean-Luc LAMAISON, Vice-président, Eveline LAVAURE-CARDONA, Vice-présidente, Sébastien LABORDE, Vice-président, Laurent KERMABON, Vice-président, David REDON, Vice-Président, Thierry MARTY, Vice-Président, Stéphanie DUPUY, Vice-présidente, Alain JAMBON, Vice-président, Marianne CHOLLET, Vice-présidente, Jean Louis ARCARAZ, Conseiller délégué, Jean-Luc DARQUEST, Conseiller délégué, Michel MILLAIRE, Conseiller délégué, Bernard GUILHEM, Conseiller délégué, Brigitte NABET-GIRARD, Conseillère déléguée, Denis SIRDEY, Conseiller délégué, Michel MASSIAS, Conseiller délégué, Jean-Pierre ARNAUD, Michelle AUTIER, Armand BATTISTON, Gérard MUSSOT, Joachim BOISARD, Pascal LELEU, Renaud CHALLENGEAS, Sandy CHAUVEAU, Mireille CONTE-JAUBERT, Jérôme COSNARD, Jean Louis D'ANGLADE, Philippe DURAND-TEYSSIER, Hélène ESTRADE, Lionel GACHARD, Philippe GIRARD, Monique JULIEN, Fabienne KRIER, Michèle LACOSTE, Bruno LAVIDALIE, Jocelyne LEMOINE, Pierre MALVILLE, Philippe MARIGOT, Alain PAIGNE, Paquerette PEYRIDIEUX, Laura RAMOS, Agnès SEJOURNET, François TOSI, Jean-Philippe VIRONNEAU, Michel VACHER

Absents : 11

Marie-Sophie BERNADEAU, Christophe DARDENNE, Christophe GIGOT, Marie-Noëlle LAVIE, Odile LUMINO, Gonzague MALHERBE, Frédéric MALVILLE, Gérard MOULINIER, Edwige NOMDEDEU, David RESENDÉ, Josette TRAVAILLOT

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote: 14

Gabi HOPER pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jean Claude ABANADES pouvoir à Jean-Luc DARQUEST, Jean-Luc BARBEYRON pouvoir à Michel MILLAIRE, Didier CAZENAVE pouvoir à Joachim BOISARD, Julie DUMONT pouvoir à Laurent KERMABON, Christophe GALAN pouvoir à Hervé ALLOY, Patrick HUCHET pouvoir à Armand BATTISTON, Patrick JARJANETTE pouvoir à Eveline LAVAURE-CARDONA, Martine LECOULEUX pouvoir à Chantal GANTCH, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Fabienne KRIER, Christophe-Luc ROBIN pouvoir à Denis SIRDEY, Laurence ROUEDE pouvoir à Philippe BUISSON, Baptiste ROUSSEAU pouvoir à Thierry MARTY, Marie-Claude SOUDRY pouvoir à Fabienne FONTENEAU

Monsieur Jacques LEGRAND a été nommé secrétaire de séance

RESSOURCES HUMAINES

ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENT SEXISTES (AVDHAS) MIS EN ŒUVRE PAR LE CDG33

Sur proposition de Madame Chantal GANTCH, Vice-présidente en charge des Ressources humaines,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique qui donne obligation à tout employeur territorial, depuis le 1^{er} mai 2020, de mettre en place ce dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public.

Considérant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Gironde (CDG 33) propose aux collectivités de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement par voie de convention.

Vu l'avis du Comité Social Territorial de la Cali et du CIAS du Libournais en date du 05.06.2023,

Considérant que l'adhésion à la mission proposée par le CDG33 permet aux collectivités signataires de disposer :

1. d'une plateforme dédiée permettant de recueillir les signalements des agents, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant, et respectueux de la demande d'anonymat ;
2. d'une expertise ;
3. d'un accompagnement individualisé et personnalisé.

Considérant que le dispositif instauré par le CDG33 répond par ailleurs à la réglementation RGPD et est assorti d'outils de communication qui facilitent le déploiement d'une campagne d'information à l'attention des agents et des services. En y adhérant, la Cali choisit de confier la mise en œuvre de ce dispositif au CDG33 par voie de convention.

Après en avoir délibéré,

Et à l'**unanimité** (66 conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le Conseil communautaire décide :

- de rattacher la Cali au dispositif signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique prévu par décret n° 2020-256 du 13/03/2020 et d'adhérer à la mission proposée à cet effet par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;

- d'autoriser Monsieur le Président, ou son représentant, à conclure la convention proposée par le Centre de Gestion de la Gironde figurant en annexe de la présente délibération et d'autoriser par conséquent l'utilisation des crédits nécessaires au recours à cette prestation.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, mise en ligne sur le site de La Cali le

5 juillet 2023

Fait à Libourne

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme

et par délégation

Philippe BUISSON,

Président de la Communauté d'Agglomération du

Libournais,

Président de séance



Jacques LEGRAND,
1^{er} Vice-président,
Secrétaire de séance



CONVENTION D'ADHESION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (AVDHAS) PROPOSE PAR LE CDG33

- Vu l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique,
- Vu l'article L.452-43 du code général de la fonction publique,
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Vu l'information concernant la mise en place du dispositif AVDHAS transmise en février 2023 au Comité Social Territorial du CDG33,
- Vu la délibération du conseil d'administration du CDG33 en date du 22 février 2023 relative à la mise en place du dispositif de signalement visé par le décret 2020-256 du 13/03/2020,

Entre :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, ci-après désigné le CDG**, dont le siège est situé Immeuble Horiopolis, 25 rue du Cardinal Richaud, 33 000 Bordeaux, représenté par son Président, Monsieur Roger RECORS, habilité par délibération du Conseil d'Administration n°DE-0007-2023 en date du 22 février 2023. d'une part,

- **Et la collectivité ou l'établissement public** de :
ci-après désigné(e) « La collectivité » dans la présente convention

adresse postale

.....
Représenté(e) par son Maire, son Président

Agissant en vertu d'une délibération en date du:
.....
d'autre part.

PREAMBULE

Conformément au décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, toute autorité territoriale, a l'obligation de mettre en place un tel dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public, quelle que soit sa strate démographique.

Ce dispositif peut être :

- Soit mis en place en interne au sein de la collectivité,
- Soit mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics,
- Soit confié aux centres de gestion dans les conditions prévues à l'article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Par délibération en date du 22 février 2023, le CDG33 a décidé de proposer aux collectivités de son ressort et qui en font la demande expresse de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement.

Par cette délibération, le président du CDG33 a fixé les contours du dispositif et prévu notamment les modalités permettant :

- D'assurer la **réception du signalement** (c'est-à-dire préciser par quel moyen ce signalement est réceptionné) et d'en informer **immédiatement** son auteur en lui précisant la manière dont il sera informé des suites qui y sont données ;
- De **recueillir les faits** de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent, les **preuves**, quel que soit leur forme ou leur support ;
- **d'identifier la victime** pour, le cas échéant, échanger directement avec elle.

Conformément aux dispositions légales applicables, le dispositif de signalement proposé par le CDG comporte les 3 procédures suivantes :

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

Le dispositif créé garantit la **stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

La présente convention décrit le fonctionnement du dispositif de signalement proposé par le CDG et les relations entre le CDG et les collectivités qui font appel à lui pour la mise en place de dispositif.

1. CONTENU DE LA PRESTATION

La collectivité confie au CDG33 la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique et par la délibération du conseil d'administration du CDG33 n°DE-0007-2023 du 22 février 2023.

La mission proposée par le CDG33 permet :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement),
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité,
- Avec l'accord de l'agent, la transmission des signalements à l'employeur pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin),
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence,

- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits signalés (procédure de qualification, procédures de prévention et de protection),

Envoyé en préfecture le 05/07/2023
Reçu en préfecture le 05/07/2023
Publié le
ID : 033-200070092-20230705-2023_06_212B-DE



2. MODALITES D'INTERVENTION

2.1 Procédure de demande d'intervention

La collectivité territoriale ou l'établissement public affilié(e) ou non affilié(e) formule une demande auprès du CDG33.
La collectivité s'engage à :

- prendre une délibération habilitant l'autorité territoriale à signer la présente convention,
- signer la présente convention et son annexe 1 (formulaire de désignation de l'interlocuteur interne à collectivité territoriale ou l'établissement public).

2.2 Obligations de la collectivité

- **Publicité**

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, rend par tout moyen accessible ce dispositif de signalement.

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre par exemple par le biais d'un affichage dédié, d'une communication via l'intranet, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc...

L'information doit également contenir les moyens d'accès à ce dispositif : formulaire du recueil de signalement via le site internet du CDG ou adresse postale ainsi que les garanties de confidentialité. Le CDG33 fournit une documentation prévue à cet effet (cf en annexe).

- **Désignation d'un interlocuteur au sein de la collectivité**

L'autorité compétente désigne au sein de la collectivité l'interlocuteur (direction, RH, chargé de missions...) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG33 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

Il devra également informer le CDG33 des suites données aux signalements en complétant notamment les formulaires de suivi transmis par le CDG33.

En vue de cette désignation, l'annexe de la présente convention sera complétée et signée, puis transmise au CDG33, lors de l'adhésion de la collectivité. La collectivité s'engage à informer le CDG33, sans délai, d'un changement d'interlocuteur ou de ses coordonnées.

- **Obligation de protection**

L'obligation de protection des agents s'impose à la collectivité.

Rappel : l'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article L.134-5 du CGFP précise que *«la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté »*.

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- Une obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- Une obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions
- Une obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

2.3 Obligations du CDG33

Les garanties de confidentialité s'imposent à toutes les personnes chargées au CDG33 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Le CDG33 veille à ce que le dispositif assure également :

- la neutralité vis à vis des victimes et auteurs des actes,
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement,
- le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

3. CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

3.1 : Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est instauré par le CDG33 **pour le compte des collectivités qui décident de lui confier cette mission.**

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique :

- Soit complété directement sur le site internet du CDG33,
- Soit adressé par courrier, sous double enveloppe portant la mention « **confidentiel** » à l'adresse :

Cellule « signalements »

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble Horiopolis
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33 049 Bordeaux Cedex

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

3.2 : Au sein des services du CDG33, un correspondant signalements et une cellule « signalements » instruisent les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

- **Dans un premier temps**, la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale, est examinée par le correspondant signalement du CDG33. Le correspondant signalement s'assure également que la collectivité concernée a bien conventionné avec le CDG33 pour lui confier le recueil de signalements.

Le correspondant signalement est de par ses fonctions soumis à l'obligation de confidentialité. Il est chargé, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

Si le signalement est recevable, ou en cas de doute sur cette recevabilité, **le correspondant signalement, sous 8 jours maximum** :

- Accuse réception du signalement ;
- Prend attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, et uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement, avec l'employeur de celui-ci pour l'informer de la situation, notamment pour faire cesser au plus vite la situation ;
- Transmet sans délai le signalement à la cellule « signalement » et en informe l'auteur du signalement.

Si le signalement n'est pas recevable, le correspondant signalements :

- Accuse réception du signalement ;
- Informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

- **Dans un deuxième temps**, le signalement est examiné sous 15 jours maximum par la cellule « signalements » animée plus ou moins par le correspondant signalements du CDG33.

La cellule signalements pourra faire appel à un expert ou intervenant interne. Cette cellule signalements est composée du correspondant signalements, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail du CDG33, d'un juriste, d'un conseiller statutaire. La cellule signalements peut si nécessaire faire appel à un expert extérieur au CDG33 en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé.

Cet examen pluridisciplinaire permettra de pouvoir analyser la situation sous différents angles et de proposer une prise en charge globale à l'issue.

L'ensemble des intervenants sont soumis à l'obligation de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG33 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

Le CDG33 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel (cf. § 9. Protection des données personnelles).

La cellule signalements sera chargée :

- a) D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes.
- b) De proposer à la victime, dans un cadre garantissant la confidentialité, un entretien. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG33, dans des locaux mis à disposition, dans des locaux de l'employeur, par conférence téléphonique ou audiovisuelle. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique. Si nécessaire, un tel entretien pourra également être proposé à l'auteur du signalement (si ce n'est pas la victime), à l'auteur présumé des faits, à un témoin.
- c) De transmettre au signalant, dans le cas où il refuse un tel entretien, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner.
- d) De produire un rapport anonymisé, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses adaptées.

Les préconisations de la cellule signalements peuvent concerner différentes catégories de mesures complémentaires les unes des autres :

- Alerter/signaler en interne en fonction de la nature des faits évoqués,
 - Protéger les personnes s'estimant victimes (protection fonctionnelle, mesures conservatoires, ...),
 - Orienter la collectivité (et/ou communiquer auprès de la collectivité sur les orientations de la victime par la cellule) vers les acteurs externes dans le cadre de la prise en charge de la victime et de son accompagnement par les professionnels et structures compétents,
 - Investiguer la matérialité et les circonstances des faits remontés,
 - Prévenir l'émergence/ la dégradation des situations évoquées (démarches/actions ciblées dans le cadre de la prévention, sensibilisations/formations, actions de communication...)
 - Accompagner la collectivité sur des thématiques ciblées en fonction de la nature des faits évoqués (mesures organisationnelles, de conduite de changements...)
- e) De notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations.
 - f) De contrôler les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

Le signalant, et plus particulièrement la victime, donne systématiquement son accord pour que la cellule signalements puisse informer les acteurs de la collectivité (a minima l'interlocuteur interne de la collectivité). Il s'agit de communiquer la synthèse des faits évoqués et les recommandations/fiches actions associées. Si le signalement est réalisé par un témoin direct des faits, la cellule s'assure de l'accord préalable de la victime pour transmettre les éléments.

Dans le cadre de l'orientation des agents victimes, la cellule peut être amenée, en fonction des faits évoqués, à les diriger vers les autorités compétentes (gendarmerie, police par exemple). Toutefois, ces mesures ne se substituent pas aux actions internes prises par l'employeur visant à prévenir et traiter les faits (protection, investigation, prévention...).

3.3 : Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- o L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles, etc.) ;
- o Les élèves ou étudiants en stage ;

- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de trois ans
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois ans
- Les usagers du service public le cas échéant.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être donc un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

3.4 : Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est établi pour les activités de la pré-cellule de signalement et celles de la cellule de signalement.

Ce suivi est communiqué annuellement par extraits anonymes aux collectivités concernées afin qu'elles puissent, à leur convenance, alimenter leur plan d'action et prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes.

4. AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

- Les actes de violence, définis comme l'ensemble des attitudes qui consistent à manifester de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui, que ce soit sur sa personne ou sur des biens. Ces actes de violence peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages, etc...) ou physiques (coups, blessures, etc...) ;
- Les discriminations, définies comme des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, appartenance physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, etc... ;
- Le harcèlement moral, défini comme des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de la personne ;
- Le harcèlement sexuel, défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- Les agissements sexistes, définis comme des comportements liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

5. COEXISTENCE DE CE DISPOSITIF AVEC D'AUTRES MOYENS D'ALERTE

Ce dispositif de signalement n'est pas exclusif d'autres moyens d'action de droit commun dont disposent les agents. En effet, il ne se substitue pas aux autres voies juridiques existantes, telles que la demande de protection fonctionnelle, un dépôt de plainte devant le procureur de la République, le recours hiérarchique, le recours devant le juge administratif, la saisine des représentants du personnel, du Défenseur des droits, ou encore d'autres dispositifs d'alertes et de signalements qui existeraient au sein de la collectivité employeur.

Le signalement émis dans le cadre du présent dispositif ne suspend pas les délais de prescription des actions civiles et pénales, ainsi que les délais relatifs à l'exercice des recours administratifs ou contentieux.

Un signalement émis dans le cadre du présent dispositif ne dispense pas les fonctionnaires du respect de l'article 40 du Code de procédure pénale qui énonce que : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* »

6. RESPONSABILITES

Le CDG33 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des textes en vigueur. Le CDG33 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la collectivité, consécutives aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

7. TARIFS ET FACTURATION

Le montant de la prestation proposée par le CDG33 est établi sur la base d'un forfait de la collectivité ou de l'établissement public au 31 décembre.

Pour les collectivités affiliées, l'effectif couvert est déterminé sur la base déclarative des cotisations au Centre de Gestion.

Pour les collectivités non-affiliées, l'effectif couvert est communiqué par la collectivité au mois de janvier.

Pour une adhésion en cours d'année, après le 30 juin, il est proposé un tarif adapté pour l'année d'adhésion.

Les modalités de recueil des effectifs et de facturation sont également adaptées.

La facturation de la cotisation annuelle est établie au cours du premier trimestre de chaque année pour l'exercice budgétaire en cours ou au moment de l'adhésion pour les nouvelles conventions conclues après le premier trimestre.

La grille tarifaire arrêtée par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde est annexée à la présente convention (annexe n° 2).

Afin de couvrir l'évolution des charges de fonctionnement du service, les tarifs pourront faire l'objet d'une réévaluation décidée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Toute modification de tarif est portée par le Centre de Gestion à la connaissance de la collectivité. Dans un délai de 2 mois à compter de cette notification, la collectivité peut résilier la présente convention sans préjudice de la poursuite de l'exécution des signalements en cours.

8. DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature. D'une durée de validité de trois ans, elle est tacitement reconduite par périodes de trois ans.

9. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le CDG 33 ainsi que la/les collectivité(s) qui sont parties prenantes à la présente convention sont tenus au respect de la réglementation en vigueur applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, et, en particulier :

- le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 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, et abrogeant la directive 95/46/CE (dit « RGPD »),
- la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi « Informatique et libertés »).

Les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir et être en mesure de démontrer que le traitement des données personnelles recueillies dans le cadre de l'exécution de la présente convention est effectué conformément à la réglementation en vigueur sont mises en œuvre par les parties, chacune indépendamment pour les obligations qui lui incombent. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Gestion et protection des données personnelles par le CDG 33

Les données personnelles recueillies par le CDG 33 font l'objet d'un traitement informatisé destiné à assurer l'exercice des missions visées dans la présente convention.

Les données personnelles recueillies par le CDG 33 dans le cadre du traitement informatisé susmentionné sont exclusivement destinées à ses services qui participent à l'exercice des missions visées dans la présente convention. Le CDG 33 s'engage à informer toute personne concernée du recueil et du traitement de ses données personnelles, si besoin par l'intermédiaire des collectivités parties prenantes à la présente convention. Il s'engage à ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à l'exercice des missions visées dans la présente convention et à en respecter le caractère de confidentialité.

Le CDG 33 s'engage à stocker les données personnelles collectées de façon à en assurer la sécurité. Il s'engage à ne pas les conserver au-delà d'une durée définie en fonction des objectifs poursuivis par le traitement de données au regard des missions visées dans la présente convention.

Le CDG 33 s'engage à permettre aux personnes concernées par le recueil et le traitement de leurs données personnelles d'exercer leurs droits vis-à-vis de ces données (droits d'accès, de rectification, de suppression...).

L'ensemble des informations relatives à la gestion des données personnelles par le CDG 33 dans le cadre de l'exécution de la présente convention sont précisées dans son registre des traitements, librement accessible et communicable à toute personne qui en fait la demande. Ces informations portent notamment sur les finalités du traitement, la nature des données recueillies, les services destinataires de ces données et sur leur durée de conservation.

La Politique de protection des données à caractère personnel du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr, au travers des mentions légales.

10. RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation s'effectuera par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve du respect d'un préavis de deux mois qui court à compter de la réception dudit courrier.

La résiliation engendrera de fait la fin de l'application dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité ou l'établissement signataire, sans préjudice pour les signalements en cours ou qui surviendraient pendant le préavis de la résiliation.

En cas de résiliation en cours d'année, la participation financière annuelle reste due en totalité, aucun prorata ne sera effectué.

11. REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, le Tribunal administratif de Bordeaux est compétent.

Le présent acte sera :

- Transmis au représentant de l'Etat,
- Transmis à l'autorité territoriale de la collectivité signataire de la présente convention,

Le

Fait à,

Pour la collectivité / l'établissement public

Le Maire,

Pour le CDG33

Le Président,

Annexes :

1. Formulaire de désignation de l'interlocuteur signalements au sein de la collectivité
2. Grille tarifaire

ANNEXE 1

À la convention de gestion relative au dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes

Envoyé en préfecture le 05/07/2023

Reçu en préfecture le 05/07/2023

Publié le

ID : 033-200070092-20230705-2023_06_212B-DE



FORMULAIRE DE DESIGNATION DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS » dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement et/ou d'agissements sexistes

Référence : Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article L.135-6 du code général de la fonction publique.

1. CONDITIONS DE DESIGNATION ET DE DEPART DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

La collectivité désigne un « interlocuteur » (direction, RH, chargé de missions...) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG33 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

Le choix de la personne désignée est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

La collectivité s'engage à informer le CDG33, sans délai, d'un changement d'interlocuteur ou de ses coordonnées.

2. DESIGNATION DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

Tous les champs doivent être complétés

Nom : Prénom :

Collectivité/Employeur :

Fonction : Service :

Adresse courriel : Téléphone :

3. MISSIONS DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

La principale mission du référent est d'être l'interlocuteur du CDG33 lors de la transmission des préconisations visant à traiter les faits.

Il sera par ailleurs garant de la mise en œuvre des mesures au sein de la collectivité.

L'interlocuteur peut être amené à informer les agents sur le dispositif (modalités de saisine du CDG33 par exemple) et à mettre à disposition des agents qui en font la demande, des formulaires de signalement (imprimés).

4. COMMUNICATION

Des actions de communication au sein de la collectivité doivent être menées pour faire connaître l'existence de ce dispositif à l'ensemble des agents et les moyens de saisine. A ce titre, le CDG33 met à disposition un kit de communication (plaquette de communication, note d'information, affiche, ...).

Fait à ... , le ...

Signature de l'autorité territoriale :

Signature de l'interlocuteur désigné,
suivie de la mention « *lu et approuvé* »

Information sur les données personnelles collectées dans ce formulaire

Envoyé en préfecture le 05/07/2023

Reçu en préfecture le 05/07/2023

Publié le



Les informations recueillies dans ce formulaire sont enregistrées et traitées informatiquement par le CDG33 afin de permettre la mise en œuvre du dispositif de signalement. Seuls les agents chargés de la mise en œuvre de ce dispositif sont destinataires des informations collectées. Ils en assurent la confidentialité.

La Politique de protection des données personnelles du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr (mentions légales).

Conformément à la réglementation (loi Informatique et libertés et RGPD), vous disposez sur les données vous concernant d'un droit d'accès, de rectification et, sous certaines conditions, de limitation et d'effacement.

Pour exercer ces droits ou pour toute question concernant le traitement de vos données, vous pouvez contacter le CDG33 à dpd@cdg33.fr ou par courrier à « DPD du CDG33 – 25 rue du Cardinal Richaud – CS10019 – 33049 Bordeaux cedex ».

ANNEXE 2**Grille tarifaire du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS) applicable au 1^{er} janvier 2023***Délibération n° DE-0007-2023 du 22 février 2023 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde*

Le coût de la mission est fixé comme suit, en fonction de l'effectif de la collectivité :

Tarifs du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS)	
Collectivités jusqu'à 20 agents	50 € / an
Collectivités de 21 à 49 agents	150 € / an
Collectivités de 50 à 99 agents	300 € / an
Collectivités de 100 à 349 agents	500 € / an
Collectivités de 350 à 499 agents	1500 € / an
Collectivités à partir de 500 agents	2000 € / an

SÉANCE DU 27 JUIN 2023

DELIBERATION n° 2023-06-213 – 1/3

Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 77

Date de convocation : 21 juin 2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt sept juin à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la Salle des Fêtes à Bayas (33230), sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents : 52

Philippe BUISSON, Président, Jacques LEGRAND, Vice-Président, Fabienne FONTENEAU, Vice-présidente, Hervé ALLOY, Vice-président, Jean-Philippe LE GAL, Vice-Président, Laurent DE LAUNAY, Vice-président, Chantal GANTCH, Vice-présidente, Jean-Luc LAMAISON, Vice-président, Eveline LAVAURE-CARDONA, Vice-présidente, Sébastien LABORDE, Vice-président, Laurent KERMABON, Vice-président, David REDON, Vice-Président, Thierry MARTY, Vice-Président, Stéphanie DUPUY, Vice-présidente, Alain JAMBON, Vice-président, Marianne CHOLLET, Vice-présidente, Jean Louis ARCARAZ, Conseiller délégué, Jean-Luc DARQUEST, Conseiller délégué, Michel MILLAIRE, Conseiller délégué, Bernard GUILHEM, Conseiller délégué, Brigitte NABET-GIRARD, Conseillère déléguée, Denis SIRDEY, Conseiller délégué, Michel MASSIAS, Conseiller délégué, Jean-Pierre ARNAUD, Michelle AUTIER, Armand BATTISTON, Gérard MUSSOT, Joachim BOISARD, Pascal LELEU, Renaud CHALLENGEAS, Sandy CHAUVEAU, Mireille CONTE-JAUBERT, Jérôme COSNARD, Jean Louis D'ANGLADE, Philippe DURAND-TEYSSIER, Hélène ESTRADE, Lionel GACHARD, Philippe GIRARD, Monique JULIEN, Fabienne KRIER, Michèle LACOSTE, Bruno LAVIDALIE, Jocelyne LEMOINE, Pierre MALVILLE, Philippe MARIGOT, Alain PAIGNE, Paquerette PEYRIDIEUX, Laura RAMOS, Agnès SEJOURNET, François TOSI, Jean-Philippe VIRONNEAU, Michel VACHER

Absents : 11

Marie-Sophie BERNADEAU, Christophe DARDENNE, Christophe GIGOT, Marie-Noëlle LAVIE, Odile LUMINO, Gonzague MALHERBE, Frédéric MALVILLE, Gérard MOULINIER, Edwige NOMDEDEU, David RESENDÉ, Josette TRAVAILLOT

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote: 14

Gabi HOPER pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jean Claude ABANADES pouvoir à Jean-Luc DARQUEST, Jean-Luc BARBEYRON pouvoir à Michel MILLAIRE, Didier CAZENAVE pouvoir à Joachim BOISARD, Julie DUMONT pouvoir à Laurent KERMABON, Christophe GALAN pouvoir à Hervé ALLOY, Patrick HUCHET pouvoir à Armand BATTISTON, Patrick JARJANETTE pouvoir à Eveline LAVAURE-CARDONA, Martine LECOULEUX pouvoir à Chantal GANTCH, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Fabienne KRIER, Christophe-Luc ROBIN pouvoir à Denis SIRDEY, Laurence ROUEDE pouvoir à Philippe BUISSON, Baptiste ROUSSEAU pouvoir à Thierry MARTY, Marie-Claude SOUDRY pouvoir à Fabienne FONTENEAU

Monsieur Jacques LEGRAND a été nommé secrétaire de séance

RESSOURCES HUMAINES EMPLOIS SAISONNIERS ET TEMPORAIRES - LA CALI

Sur proposition de Madame Chantal GANTCH, Vice-présidente en charge des ressources humaines,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Considérant le vote du budget principal et des budgets annexes 2023 de la Cali et l'inscription des crédits budgétaires pour permettre le recrutement d'agents contractuels saisonniers et temporaires,

La Cali recrute parfois des personnes contractuelles pour assurer des tâches occasionnelles de courtes durées telles que manifestations exceptionnelles, missions spécifiques ou surcroît d'activité.

La Cali recrute également des agents contractuels pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier.

L'article L332-23 du code général de la fonction publique autorise, dans ce cas, à recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face :

- à un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois. au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs.
- à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois. au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Considérant que conformément à article L313-1 du code général de la fonction publique ces emplois doivent être créés par l'assemblée délibérante.

Considérant que pour 2023, il est décidé la création d'emplois pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité. Ces emplois sont répartis selon les besoins dans les différentes directions et services de la collectivité.

En tout état de cause, les chiffres indiqués représentent un plafond d'emplois qui peuvent être mobilisés sur la base d'une analyse précise des besoins dans le cadre de la préparation budgétaire.

Après en avoir délibéré,

Et à l'**unanimité (66** conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le Conseil communautaire la création de postes non permanents saisonniers et temporaires suivants :

DIRECTION	SERVICE	FONCTIONS	STATUT	CADRE D'EMPLOI	POSTES	QUOTITE
PEEJ	Enfance	animateur ALSH	temporaire	adjoint d'animation	95	35H
		animateur ALSH	saisonnier	adjoint d'animation	130	35H
		assistant administratif	temporaire	adjoint administratif	1	35H
	Jeunesse	animateur espaces jeunes	temporaire	adjoint d'animation	7	35H
		animateur espaces jeunes	saisonnier	adjoint d'animation	11	35H
		animateur séjours	temporaire	adjoint d'animation	4	35H
		animateur séjours	saisonnier	adjoint d'animation	8	35H
DGST	Pôle entretien	agent d'entretien	temporaire	adjoint technique	2	7H
		agent d'entretien	temporaire	adjoint technique	12	35H
		agent d'entretien	temporaire	adjoint technique	2	20H
		agent d'entretien	saisonnier	adjoint technique	22	35H
	Service technique	agent technique	saisonnier	adjoint technique	1	35H
Stratégie et Développement Territorial	Transport	assistant administratif	saisonnier	adjoint administratif	1	35H
		assistant administratif	temporaire	adjoint administratif	1	35H
Calinésie	pôle administratif	agent d'accueil	saisonnier	adjoint administratif	3	20H
		agent d'accueil	saisonnier	adjoint administratif	1	25H
		agent d'accueil	saisonnier	adjoint administratif	3	35H
		agent d'accueil	temporaire	adjoint administratif	1	16H
	Pôle technique	agent d'entretien	saisonnier	adjoint technique	6	35H
		agent d'entretien	temporaire	adjoint technique	1	35H
		agent technique polyvalent	saisonnier	adjoint technique	3	35H
		agent technique polyvalent	temporaire	adjoint technique	1	35H

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, mise en ligne sur le site de La Cali le

Fait à Libourne **5 juillet 2023**

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme
et par délégation
Philippe BUISSON,
Président de la Communauté d'Agglomération du
Libournais,
Président de séance



Jacques LEGRAND,
1^{er} Vice-président,
Secrétaire de séance

Envoyé en préfecture le 05/07/2023

Reçu en préfecture le 05/07/2023

Publié le



ID : 033-200070092-20230627-2023_06_213-DE



SÉANCE DU 27 JUIN 2023

DELIBERATION n° 2023-06-214 – 1/2

Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 77

Date de convocation : 21 juin 2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt sept juin à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la Salle des Fêtes à Bayas (33230), sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents : 52

Philippe BUISSON, Président, Jacques LEGRAND, Vice-Président, Fabienne FONTENEAU, Vice-présidente, Hervé ALLOY, Vice-président, Jean-Philippe LE GAL, Vice-Président, Laurent DE LAUNAY, Vice-président, Chantal GANTCH, Vice-présidente, Jean-Luc LAMAISON, Vice-président, Eveline LAVAURE-CARDONA, Vice-présidente, Sébastien LABORDE, Vice-président, Laurent KERMABON, Vice-président, David REDON, Vice-Président, Thierry MARTY, Vice-Président, Stéphanie DUPUY, Vice-présidente, Alain JAMBON, Vice-président, Marianne CHOLLET, Vice-présidente, Jean Louis ARCARAZ, Conseiller délégué, Jean-Luc DARQUEST, Conseiller délégué, Michel MILLAIRE, Conseiller délégué, Bernard GUILHEM, Conseiller délégué, Brigitte NABET-GIRARD, Conseillère déléguée, Denis SIRDEY, Conseiller délégué, Michel MASSIAS, Conseiller délégué, Jean-Pierre ARNAUD, Michelle AUTIER, Armand BATTISTON, Gérard MUSSOT, Joachim BOISARD, Pascal LELEU, Renaud CHALLENGEAS, Sandy CHAUVEAU, Mireille CONTE-JAUBERT, Jérôme COSNARD, Jean Louis D'ANGLADE, Philippe DURAND-TEYSSIER, Hélène ESTRADE, Lionel GACHARD, Philippe GIRARD, Monique JULIEN, Fabienne KRIER, Michèle LACOSTE, Bruno LAVIDALIE, Jocelyne LEMOINE, Pierre MALVILLE, Philippe MARIGOT, Alain PAIGNE, Paquerette PEYRIDIEUX, Laura RAMOS, Agnès SEJOURNET, François TOSI, Jean-Philippe VIRONNEAU, Michel VACHER

Absents : 11

Marie-Sophie BERNADEAU, Christophe DARDENNE, Christophe GIGOT, Marie-Noëlle LAVIE, Odile LUMINO, Gonzague MALHERBE, Frédéric MALVILLE, Gérard MOULINIER, Edwige NOMDEDEU, David RESENDÉ, Josette TRAVAILLOT

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote: 14

Gabi HOPER pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jean Claude ABANADES pouvoir à Jean-Luc DARQUEST, Jean-Luc BARBEYRON pouvoir à Michel MILLAIRE, Didier CAZENAVE pouvoir à Joachim BOISARD, Julie DUMONT pouvoir à Laurent KERMABON, Christophe GALAN pouvoir à Hervé ALLOY, Patrick HUCHET pouvoir à Armand BATTISTON, Patrick JARJANETTE pouvoir à Eveline LAVAURE-CARDONA, Martine LECOULEUX pouvoir à Chantal GANTCH, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Fabienne KRIER, Christophe-Luc ROBIN pouvoir à Denis SIRDEY, Laurence ROUEDE pouvoir à Philippe BUISSON, Baptiste ROUSSEAU pouvoir à Thierry MARTY, Marie-Claude SOUDRY pouvoir à Fabienne FONTENEAU

Monsieur Jacques LEGRAND a été nommé secrétaire de séance

RESSOURCES HUMAINES

EMPLOIS SAISONNIERS ET TEMPORAIRES À LA CALINÉ

Sur proposition de Madame Chantal GANTCH, Vice-présidente en charge des ressources humaines,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la délibération n°2021-06-197 du 30 juin 2021 relative à la mise en œuvre du Régime indemnitaire pour les agents de la CALI.

Considérant que l'assemblée délibérante peut créer des emplois pour accroissement temporaire d'activité et accroissement temporaire saisonnier dans les conditions de l'article L332-23 du Code général de la Fonction Publique.

Considérant que l'ouverture du lagon d'été et l'augmentation de la fréquentation de l'établissement durant la saison estivale implique de renforcer les équipes pour assurer une surveillance 7 jours/7, y compris les jours fériés. Afin d'assurer cette surveillance, il est nécessaire de recruter des emplois non permanents saisonniers titulaires de diplômes spécifiques.

Considérant que par ailleurs, le marché de l'emploi concernant le recrutement de MNS et de sauveteurs aquatiques est complexe tant la concurrence est importante (saison sur les plages du littoral, ouvertures de nouvelles structures en proximité du libournais). A ce titre, il semble primordial de rendre plus attractives les rémunérations proposées.

Considérant que plus généralement, il est nécessaire de renforcer temporairement les effectifs du pôle aquatique de la Calinésie afin de répondre aux pics d'activité liés aux vacances scolaires.

Après en avoir délibéré,

Et à l'**unanimité** (66 conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le Conseil communautaire décide :

- de créer 35 postes à temps complet répartis selon les qualifications requises et les motifs de recrutement pour répondre aux besoins de la direction du pôle aquatique.

1-25 postes saisonniers :

5 Maîtres-Nageurs-Sauveteurs, recrutés par référence au grade d'Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives (ETAPS), classification RIFSEEP B3.

20 sauveteurs aquatiques, recrutés par référence au grade d'Opérateur Territorial des Activités Physiques (OTAPS) qualifié, classification RIFSEEP C2.1.

2-10 postes temporaires :

5 Maîtres-Nageurs-Sauveteurs, recrutés par référence au grade d'Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives (ETAPS), classification RIFSEEP B3.

5 sauveteurs aquatiques, recrutés par référence au grade d'Opérateur Territorial des Activités Physiques (OTAPS) qualifié, classification RIFSEEP C2.1.

- de verser la part fonctions poste du RIFSEEP ainsi que les indemnités horaires pour travail de dimanche, de jour férié et de nuit aux agents recrutés dans les conditions de la délibération du 29 juin 2021 susvisée.

- de charger Monsieur le Président de fixer les conditions de rémunération des agents dans le respect des dispositions de la présente délibération.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, mise en ligne sur le site de La Cali le

Fait à Libourne

5 juillet 2023

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme
et par délégation

Philippe BUISSON,
Président de la Communauté d'Agglomération du
Libournais,
Président de séance



Jacques LEGRAND,
1^{er} Vice-président,
Secrétaire de séance

SÉANCE DU 27 JUIN 2023

DELIBERATION n° 2023-06-215 – 1/4

Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 77

Date de convocation : 21 juin 2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt sept juin à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la Salle des Fêtes à Bayas (33230), sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents : 52

Philippe BUISSON, Président, Jacques LEGRAND, Vice-Président, Fabienne FONTENEAU, Vice-présidente, Hervé ALLOY, Vice-président, Jean-Philippe LE GAL, Vice-Président, Laurent DE LAUNAY, Vice-président, Chantal GANTCH, Vice-présidente, Jean-Luc LAMAISSON, Vice-président, Eveline LAVAURE-CARDONA, Vice-présidente, Sébastien LABORDE, Vice-président, Laurent KERMABON, Vice-président, David REDON, Vice-Président, Thierry MARTY, Vice-Président, Stéphanie DUPUY, Vice-présidente, Alain JAMBON, Vice-président, Marianne CHOLLET, Vice-présidente, Jean Louis ARCARAZ, Conseiller délégué, Jean-Luc DARQUEST, Conseiller délégué, Michel MILLAIRE, Conseiller délégué, Bernard GUILHEM, Conseiller délégué, Brigitte NABET-GIRARD, Conseillère déléguée, Denis SIRDEY, Conseiller délégué, Michel MASSIAS, Conseiller délégué, Jean-Pierre ARNAUD, Michelle AUTIER, Armand BATTISTON, Gérard MUSSOT, Joachim BOISARD, Pascal LELEU, Renaud CHALLENGEAS, Sandy CHAUVEAU, Mireille CONTE-JAUBERT, Jérôme COSNARD, Jean Louis D'ANGLADE, Philippe DURAND-TEYSSIER, Hélène ESTRADÉ, Lionel GACHARD, Philippe GIRARD, Monique JULIEN, Fabienne KRIER, Michèle LACOSTE, Bruno LAVIDALIE, Jocelyne LEMOINE, Pierre MALVILLE, Philippe MARIGOT, Alain PAIGNE, Paquerette PEYRIDIEUX, Laura RAMOS, Agnès SEJOURNET, François TOSI, Jean-Philippe VIRONNEAU, Michel VACHER

Absents : 11

Marie-Sophie BERNADEAU, Christophe DARDENNE, Christophe GIGOT, Marie-Noëlle LAVIE, Odile LUMINO, Gonzague MALHERBE, Frédéric MALVILLE, Gérard MOULINIER, Edwige NOMDEDEU, David RESENDÉ, Josette TRAVAILLOT

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote: 14

Gabi HOPER pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jean Claude ABANADES pouvoir à Jean-Luc DARQUEST, Jean-Luc BARBEYRON pouvoir à Michel MILLAIRE, Didier CAZENAVE pouvoir à Joachim BOISARD, Julie DUMONT pouvoir à Laurent KERMABON, Christophe GALAN pouvoir à Hervé ALLOY, Patrick HUCHET pouvoir à Armand BATTISTON, Patrick JARJANETTE pouvoir à Eveline LAVAURE-CARDONA, Martine LECOULEUX pouvoir à Chantal GANTCH, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Fabienne KRIER, Christophe-Luc ROBIN pouvoir à Denis SIRDEY, Laurence ROUEDE pouvoir à Philippe BUISSON, Baptiste ROUSSEAU pouvoir à Thierry MARTY, Marie-Claude SOUDRY pouvoir à Fabienne FONTENEAU

Monsieur Jacques LEGRAND a été nommé secrétaire de séance

RESSOURCES HUMAINES

MISE À JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS JUIN 2023

Sur proposition de Madame Chantal GANTCH, Vice-présidente en charge des ressources humaines,

Vu le code général de la fonction publique,
 Vu le tableau des effectifs ainsi que les délibérations modificatives afférentes,

Considérant le vote du budget principal 2023 de la Cali et l'inscription des crédits budgétaires pour la création de plusieurs postes dont un poste de technicien support informatique de catégorie B au sein de la direction des systèmes d'information. Cette direction gère pour les quatre collectivités l'ensemble de l'équipement matériel et de la transmission de l'information. Le développement toujours plus poussé des usages du numérique, des solutions de travail à distance (télétravail et vision conférence notamment) à développer et maintenir et la pression accrue sur la cybersécurité, nécessite la création d'un poste.

Vu l'avis du comité social territorial en date du 5 juin 2023,

Considérant la nécessité d'adapter des postes au tableau des effectifs afin de tenir compte des mouvements de personnel et de l'évolution des postes pour permettre le recrutement sur ces postes vacants.

Après en avoir délibéré,
 Et à l'**unanimité** (66 conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le conseil communautaire décide de modifier le tableau des effectifs comme suit :

Direction des systèmes d'information

- la création d'un emploi permanent dans le cadre d'emplois des techniciens à temps complet avec effet au 1^{er} juillet 2023 en vue de pourvoir le poste de technicien support informatique prévu au plan de recrutement 2023. Cet emploi pourra, le cas échéant, être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique.

Direction petite enfance enfance jeunesse

- la création d'un emploi permanent dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation à temps complet avec effet au 1^{er} juillet 2023 en vue de pourvoir le poste d'adjoint au directeur de l'ALSH de Vayres,
 - la création d'un emploi permanent d'opérateur principal des APS à temps complet avec effet au 1^{er} juillet 2023 en vue de pourvoir le poste de directeur de l'ALSH de Arveyres, et la suppression de ce même poste au titre de la mise à disposition,
 - la création d'un emploi permanent dans le cadre d'emplois des animateurs à temps non complet de 31,5H heures avec effet au 1^{er} juillet 2023 en vue de pourvoir le poste de directeur de l'ALSH de Moulon,
 - la création d'un emploi permanent dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation à temps non complet de 18H heures avec effet au 1^{er} juillet 2023 en vue de pourvoir le poste d'animateur de l'ALSH de Génissac, qui pourra assurer les continuités de direction à Génissac et à Moulon,
 - suppression d'un emploi permanent de puéricultrice de classe normale à temps complet et création d'un emploi permanent d'infirmier en soins généraux hors classe à temps complet,

Calinésie

- suppression d'un emploi permanent d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet et création d'un emploi permanent d'adjoint administratif à temps complet.

Pôle entretien

- suppression d'un emploi permanent d'adjoint administratif à temps complet et création d'un emploi permanent d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet,

Au 1^{er} juillet 2023, le tableau des effectifs de la Cali est arrêté comme suit :

Grades	Temps de travail	Effectif total	Répartition par budget				
			Effectif Budget principal	Effectif Budget port	Effectif Budget eau et assainissement	Effectif Budget Transport	Effectif Budget Calinésie
Fillière administrative							
Emploi fonctionnel DGS	TC	1	1	-	-	-	-
Emploi fonctionnel DGA	TC	6	6	-	-	-	-
Attaché hors classe	TC	3	3	-	-	-	-
Attaché principal	TC	10	10	-	-	-	-
Attaché	TC	30	29	-	-	-	1
Attaché	TNC 17H30	1	1	-	-	-	-
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	TC	11	11	-	-	-	-
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	TC	7	7	-	-	-	-
Rédacteur	TC	12	12	-	-	-	-
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	TC	25	23	-	1	-	1

Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	TC	16	15	-			
Adjoint administratif	TC	20	15	1	-	2	2
Filière technique							
Emploi fonctionnel DGST	TC	1	1				
Ingénieur en chef	TC	1	1				
Ingénieur hors classe	TC	1	1				
Ingénieur principal	TC	3	3				
Ingénieur	TC	11	8	-	2	1	-
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	TC	3	2	-	-	1	-
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	TC	8	6		1	1	
Technicien	TC	8	6		1		1
Agent de maîtrise principal	TC	3	3	-	-	-	-
Agent de maîtrise	TC	4	3	1	-	-	-
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	TC	3	3	-	-	-	-
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	TNC 21H	1	1	-	-	-	-
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	TC	5	2	-	-	-	3
Adjoint technique	TC	20	13				7
Adjoint technique	TNC 30H	2	2				
Adjoint technique	TNC 26h	1	1				
Adjoint technique	TNC 24H30	1	1				
Adjoint technique	TNC 20H	12	12				
Filière sociale							
Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	TC	2	2				
Éducateur de jeunes enfants	TC	6	6				
Filière médico sociale							
Cadre de santé supérieur	TC	1	1				
Puéricultrice hors classe	TC	1	1				
Puéricultrice (anc)	TC	1	1				
Infirmier en soins généraux hors classe	TC	2	2				
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	TC	13	13				
Auxiliaire de puériculture de classe normale	TC	3	3				
Filière sportive							
Conseiller principal des APS	TC	1	1	-	-	-	-
Éducateur des APS principal de 1 ^{ère} classe	TC	3	1	-	-	-	2
Éducateur des APS	TC	11	-	-	-	-	11
Opérateur principal des APS	TC	1	1	-	-	-	-
Filière culturelle							
Assistant d'enseignement principal de 1 ^{ère} classe	TC	3	3	-	-	-	-
Assistant d'enseignement principal de 1 ^{ère} classe	TNC 15H	1	1				
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe	TNC 15H30	1	1				
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe	TNC 14H30	1	1				
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe	TNC 14H	1	1				
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe	TNC 12H15	1	1				
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe	TNC 10H	1	1				
Assistant d'enseignement	TNC 14H	1	1				
Assistant d'enseignement	TNC 12H15	1	1				
Assistant d'enseignement	TNC 5H	1	1				
Assistant d'enseignement	TNC 4H	1	1				
Assistant d'enseignement	TNC 2H30	1	1				
Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	TC	1	1				
Filière animation							
Animateur principal de 1 ^{ère} classe	TC	3	3	-	-	-	-
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	TC	3	3	-	-	-	-
Animateur	TC	8	8	-	-	-	-
Animateur	TNC 31H5	1	1	-	-	-	-

Envoyé en préfecture le 05/07/2023

Reçu en préfecture le 05/07/2023

Publié le

ID : 033-200070092-20230627-2023_06_215-DE

Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe	TC	15	15	-	-	-	-
Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	TC	8	8	-	-	-	-
Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	TNC 23H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	TNC 20H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TC	21	20	-	-	-	1
Adjoint d'animation	TNC 33 H	2	2	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 30 H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 26 H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 23 H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 21 H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 20H	3	3	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 18H	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 17H30	1	1	-	-	-	-
Adjoint d'animation	TNC 15H	1	1	-	-	-	-

Ces emplois pourront, le cas échéant, être pourvus par des agents contractuels sur le fondement des articles L332-8, L 332-13 et L 332-14 du code général de la fonction publique.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, mise en ligne sur le site de La Cali le

Fait à Libourne 5 juillet 2023

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme
et par délégation

Philippe BUISSON,
Président de la Communauté d'Agglomération du
Libournais,
Président de séance



Jacques LEGRAND,
1^{er} Vice-président,
Secrétaire de séance