



SYNDICAT MIXTE DU POLE IMAGE MAGELIS

Comité Syndical du 21 juin 2023

Délibération n°29/2023

L'an deux mille vingt-trois, le 21 juin à quatorze heures, le Comité Syndical du Syndicat Mixte du Pôle Image (SMPI) Magelis, régulièrement convoqué, s'est réuni aux Ateliers Magelis à Angoulême, sous la présidence de monsieur Philippe BOUTY, Président du SMPI Magelis.

Date de convocation : 7 juin 2023.

Membres présents : messieurs Philippe BOUTY, Jean-François DAURE, Patrick MARDIKIAN, Gérard DESAPHY, Gérard ROY, Gérard LEFEVRE.

Mesdames Martine PINVILLE, Fabienne GODICHAUD, Célia HELION, Hélène GINGAST, Nelly VERGEZ, Zalissa ZOUNGRANA.

Membres absents ou excusés : messieurs François BONNEAU, François NEBOUT, Michel CARTERET, Jérôme SOURISSEAU.

Mesdames Virginie LEBRAUD (Pouvoir à monsieur Philippe BOUTY) Charline CLAVEAU (Pouvoir à madame Martine PINVILLE), Caroline COLOMBIER, Stéphanie GARCIA.

Membre consultatif présent : monsieur Andreas KOCH.

Membre consultatif absent ou excusé : monsieur Alain LEBRET.

Secrétaire de séance : monsieur Patrick MARDIKIAN.

Nombre de délégués en exercice	20
Présents	12
Pouvoir(s)	2
Absent(s)	8
Votants	14

Objet : Adhésion à la convention de service « CDGRH + » du Centre de gestion de la Charente

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale propose une nouvelle convention de services facultatifs relatifs à l'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines. Il entend ainsi pouvoir répondre, au-delà de ses missions obligatoires, à des sollicitations ponctuelles de collectivités confrontées à des difficultés diverses ou souhaitant se faire aider pour la conduite de projets divers dans le domaine de la gestion du personnel.

Cette convention structure les solutions d'appuis ponctuels ou d'accompagnements méthodologiques suivantes :

- **Prestation de calcul des droits en matière de reprise de services lors de la nomination d'un agent :**

Les agents nommés en qualité de stagiaire bénéficient d'une prise en compte de leur parcours professionnel antérieur pour leur classement d'échelon. Les règles de ces reprises de services antérieurs sont variables selon le cadre d'emploi de recrutement.

Eu égard à la technicité et au temps nécessaire à ces calculs, le CDG 16 permet à l'adhérent de se décharger de cette tâche ponctuelle lorsqu'il le souhaite.

- **Secours ponctuel en matière de paye et de remplacement de secrétaire de mairie :**

Afin de palier à l'absence ou au besoin de renfort d'un personnel secrétaire de mairie, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent faire appel au CDG 16 pour une prise en charge ponctuelle de certaines tâches prioritaires.

A la différence du service Remplacement-Renfort qui propose la mise à disposition d'un agent recruté par le CDG, selon les conditions fixées par la collectivité demandeur pour assurer un remplacement de plus ou moins long terme, les services « S.O.S. paye » et « S.O.S. S.M.I. » s'effectuent sur la base d'un nombre d'heures et une durée limitée destinés à permettre à la collectivité de s'organiser et d'assurer une continuité de service dans l'urgence.

- **Tout accompagnement technique :** élaboration des LDG, GPEEC, fiche de poste, tableau des effectifs...

- **Conseil en organisation :**

Le conseiller en organisation aide la collectivité à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public.

Par exemple : mise en place d'une nouvelle équipe, fusion ou mutualisation, création d'une commune nouvelle, démarche de maîtrise de l'absentéisme, révision d'un protocole d'aménagement du temps de travail, refonte d'emplois du temps, mise en place de l'annualisation, mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), optimisation de la masse salariale, réflexion relative au régime indemnitaire, mise en place d'un règlement intérieur, mise en place des entretiens professionnels...

- **Evaluation des Risques Psycho-Sociaux**

Dans toute organisation professionnelle, les relations hiérarchiques, sociales, interpersonnelles, les émotions, les valeurs, les sentiments, les non-dits, les incompréhensions..., façonnent un environnement de travail et peuvent aboutir à cristalliser des tensions et générer des dysfonctionnements.

Prévenir les risques psycho-sociaux est un véritable enjeu en termes de santé des agents mais également de qualité de vie au travail et de performance collective.

Interroger l'organisation mais aussi le sens et les relations au sein de celle-ci, c'est agir pour améliorer le climat et les conditions de travail afin de pouvoir mieux travailler ensemble.

Le CDG 16 propose de réaliser une évaluation des facteurs de risques et aider l'adhérent à élaborer un plan d'actions de prévention.

- **Médiation conventionnelle**

Un conflit professionnel provoque inévitablement des souffrances individuelles et une altération du bon fonctionnement du service ou de la collectivité dans son ensemble.

La médiation conventionnelle s'entend de tout processus structuré par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

- **Enquête administrative :**

L'enquête administrative vise à éclairer l'autorité territoriale de manière objective sur les faits intervenus lorsqu'elle est confrontée à un incident tel qu'un signalement pour acte de violence, de discrimination, de

harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que tout autre incident verbal, conflit interpersonnel et enfin lors de manquements aux obligations ou fautes.

Elle permet d'établir la matérialité des faits et des circonstances afin de faciliter la prise de décision objective sur les mesures à prendre aussi bien d'ordre réglementaire (dépôt de plainte, procédure disciplinaire) que managérial.

Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'enquête administrative va permettre de confirmer ou pas la faute, d'aider l'autorité territoriale à définir un niveau de sanction proportionnée, d'étayer le dossier disciplinaire.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

La convention ci-annexée peut être signée à tout moment mais le fait d'adhérer à celle-ci en amont du besoin permet d'être plus réactif en cas de situation urgente.

En effet, l'adhésion est gratuite, seules les éventuelles prestations sollicitées seront soumises à tarifications telles que détaillées dans ladite convention.

Considérant que notre établissement public pourrait souhaiter recourir aux services proposés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente dans le cadre de la gestion de son personnel et de ses besoins de conseils ou d'accompagnement, Monsieur le Président propose d'adhérer au service « CDGRH + » et de conclure la convention afférente ci-annexée.

.....

Après en avoir délibéré, les membres du Comité Syndical, à l'unanimité :

- **décident d'adhérer à la convention de service « CDGRH+ » du Centre de Gestion ;**
- **autorisent Monsieur le Président à signer la convention de service « CDGRH+ » ci-annexée, avec le Centre de Gestion de la Charente.**

Acte administratif rendu exécutoire
du fait de sa publication le 27 Juin 2023
et de sa transmission au
représentant de l'Etat le 27 Juin 2023
(Lois de décentralisation des 2 mars et 22 juillet 1982)

Angoulême, le 27 Juin 2023

Signé: Le Président

Le Président,
Philippe BOUTY



AR Prefecture

016-251602595-20230621-DELIB29_23-DE
Reçu le 27/06/2023

016-251602595-20230621-DELIB29_23-DE
Reçu le 27/06/2023