



PROCES-VERBAL du COMITÉ SYNDICAL

SÉANCE DU 12 OCTOBRE 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 12 octobre 2023, les membres du Comité syndical du Syndicat Mixte du Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Dordogne, se sont réunis à 18h00 au Centre Culturel François Mitterrand à PERIGUEUX, sur la convocation qui leur a été adressée par le Président, le 5 octobre 2023, conformément à l'article L.2121-10 du Code général des collectivités territoriales.

PRESENTS :

Mesdames Oumel ALLEGRE, Régine ANGLARD, Béatrice DESMET, Florence GAUTHIER, Marjolein GAILLARD, Anne GRENET, Cécile MARIN, Teresina MONTET, Muriel MORLION, Maryline RENAUD.
Messieurs Thierry CIPIERRE, Nicolas DUSSUTOUR, Paul MASO, Christian TEILLAC, Alain VILATTE.

ABSENTS EXCUSES :

Mesdames Catherine ARNOUILH, Mélanie CELERIER, Isabelle DEBORD, Michèle FAURE, Isabelle HYVOZ, Sabine MALARD, Julie TEJERIZO, Séverine VAVASSORI, Cendrine VILLEPONTOUX.
Messieurs Vincent ESPARTA, Denis FERRAND, Patrick SALINIE, Gérard SAVOYE.

POUVOIR :

Monsieur Patrick SALINIE à Monsieur Paul MASO.

Secrétaire de séance : Madame Teresina MONTET.

ASSISTAIENT À LA RÉUNION :

- Mme Blandine COUREL, Directrice Générale du SM CRDD,
- Mme Clare MONCERET, Directrice des Etudes du SM CRDD,
- Mme Flora PUIG-MECHIN, Directrice Administrative et Financière du SM CRDD,
- Mme Isabelle JAECK, Adjointe à la Directrice Générale Adjointe chargée de la Culture, de l'Education et des Sports du Conseil Départemental de la Dordogne,
- Mme Johanne SISTACH, Secrétaire de Direction et des Instances du SM CRDD.

Monsieur le Président ouvre la séance et constate que le quorum est atteint.

Conformément à l'article L.2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est procédé à la nomination d'un Secrétaire pris au sein du Comité syndical.

Madame Teresina MONTET est désignée pour remplir cette fonction qu'elle accepte.

Monsieur le Président remercie le Conseil Départemental pour l'accueil et l'invitation au vernissage de l'exposition « MATTOTTI » pour tous les membres du Comité Syndical qui aura lieu à l'issue de la séance.

Monsieur le Président souhaite aborder des points d'actualité.

Inscriptions :

La période d'inscription et de réinscription est toujours en cours.

Madame la Directrice explique que depuis la période COVID il persiste une habitude pour certains élèves de prendre un peu plus de temps pour s'inscrire ou se réinscrire, même si les élèves ont tous commencé leurs cours mais n'ont pas encore remis leur dossier d'inscription.

Information sur l'adhésion de la Ville de Périgueux :

Monsieur le Président souhaite donner une information sur l'avancée de la demande d'adhésion de la Ville de Périgueux et la modification des statuts du CRDD. Les communes adhérentes ont jusqu'au 19 octobre 2023 pour saisir leurs instances délibérantes. A ce jour, toutes les communes ont délibéré positivement, il ne reste qu'une seule collectivité qui devrait se réunir d'ici peu.

Monsieur le Président remercie les membres de l'assemblée pour leur soutien et confiance dans ce projet.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SYNDICAL DU 26 JUIN 2023

Le procès-verbal de la séance du Comité Syndical du 26 juin 2023 est approuvé à l'unanimité.

I. MODALITES D'EXERCICE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Monsieur le Président explique qu'actuellement le Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Dordogne dispose de 4 agents en temps partiel, et donne la parole à Madame la Directrice Administrative et Financière.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique que les agents publics peuvent, dans certaines conditions, demander à réduire leur temps de travail.

Il existe deux modalités différentes de temps partiel :

- Le temps partiel sur autorisation susceptible d'être accordé pour des motifs de convenance personnelle ;
- Le temps partiel accordé de plein droit, dans certaines situations, aux agents qui le demandent.

La délibération détermine les points suivants :

- Les quotités de temps partiel autorisées ;
- Les périodes minimales et maximales susceptibles d'être autorisées pour un travail à temps partiel (entre 6 mois et 1 an) ;
- Le délai dans lequel les demandes de temps partiel, ainsi que les demandes de renouvellement doivent être présentées ;
- Les modalités de modification des conditions d'exercice du temps partiel, à l'initiative des agents ou de l'autorité territoriale.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique que la direction du conservatoire a fait le choix d'un exercice à temps partiel dans un encadrement hebdomadaire et quotidien au vu du fonctionnement et des obligations de l'établissement.

Ce projet a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du jeudi 28 septembre 2023.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide :

- **D'ADOPTER** le règlement d'exercice du travail à temps partiel défini dans le projet de délibération annexé.
- **DE VALIDER** les critères et modalités d'exercice du travail à temps partiel tels que définis dans le projet de délibération annexé.

II. MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

L'effectif du conservatoire est de 74 agents permanents dont 4 enseignants mis à disposition par la Communauté d'Agglomération Bergeracoise et 2 agents mis à disposition par le Conseil Départemental de la Dordogne.

Monsieur le Président explique qu'il est régulièrement nécessaire de mettre à jour le tableau des effectifs afin de prendre en compte les besoins de l'établissement pour la rentrée 2023/2024.

La parole est donnée à Madame la Directrice qui indique que le recrutement dans la filière d'enseignement artistique devient de plus en plus compliqué, c'est le 3^{ème} corps de métier en tension, des postes vont être ouverts, en vue des recrutements futurs. Tous les postes à pourvoir sont publiés sur le site internet du CRDD.

Monsieur le Président encourage les élus à partager les coordonnées de personnes installées en Dordogne qui chercheraient du travail dans le domaine de l'enseignement artistique.

Madame la Directrice précise que ces personnes peuvent envoyer des candidatures spontanées. En effet, il y a toujours des besoins pour remplacer des professeurs en arrêt maladie.

Madame la Directrice Administrative et Financière souhaite rajouter que ce toilettage est lié au fonctionnement normal d'une collectivité avec des mutations, des nominations suite à concours, des départs à la retraite afin que le tableau reflète au plus près les effectifs de l'établissement.

Madame la Directrice Administrative et Financière tient à souligner que ces postes sont ouverts aux agents contractuels puisqu'il y a très peu de titulaires qui se présentent sur ces postes en raison du manque de concours.

Madame la Directrice précise que les concours de la filière artistique sont organisés seulement tous les 4 à 5 ans.

Ce projet a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du jeudi 28 septembre 2023.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, **décide** :

- **DE SUPPRIMER** à compter du **1^{er} novembre 2023** les emplois permanents suivants :
 - Un poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet ;
 - Deux postes d'adjoints administratifs relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet ;
 - Un poste de professeur d'enseignement artistique de classe normale relevant de la catégorie hiérarchique A à temps non complet pour 12 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 15 heures hebdomadaires ;
 - Deux postes d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 5 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 15 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 8 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 16 heures hebdomadaires ;
 - Deux postes d'assistants d'enseignement artistique relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 7 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 15 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet.

- **DE CREER** à compter du **1^{er} novembre 2023** les emplois permanents suivants :
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 7 heures hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 9 heures 30 hebdomadaires ;
 - Un poste d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps non complet pour 16 heures 30 hebdomadaire ;
 - Un poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet ;
 - Un poste d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet
 - Un poste de professeur d'enseignement artistique hors classe relevant de la catégorie hiérarchique A à temps complet ;
 - Deux postes d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet.

Ces emplois seront occupés par des fonctionnaires. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, et compte tenu de la spécificité du métier d'enseignant de musique, ils pourront être pourvus par un agent contractuel sur la base de l'article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique. En effet, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée maximale de 3 ans.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra donc justifier des diplômes correspondants à sa spécialité artistique et sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et n° 88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.

III. REGIME INDEMNITAIRE – OUVERTURE DU RIFSEEP A LA FILIERE TECHNIQUE

Monsieur le Président donne la parole à Madame la Directrice Administrative et Financière.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique que la délibération n° 22-12-03 en date du 7 décembre 2022 a mis en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) au sein du Syndicat Mixte du Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Dordogne.

Jusqu'à présent, et conformément à la réglementation en vigueur, le RIFSEEP était versé aux membres des cadres d'emplois suivant :

- Adjoint administratifs ;
- Rédacteurs ;
- Directeurs des établissements d'enseignement artistique.

Suite à deux demandes de changement de filière (par la voie de l'intégration directe), il est nécessaire d'étendre le bénéfice du RIFSEEP aux agents du cadre d'emplois des adjoints techniques.

Ce projet a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du jeudi 28 septembre 2023.

*Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, **décide** :*

- **D'APPROUVER** les modifications proposées concernant l'ouverture du RIFSEEP à la filière technique, à compter du 1^{er} novembre 2023.
- **D'APPLIQUER** l'ensemble des autres dispositions de la délibération n° 22-12-03 en date du 7 décembre 2022 au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
- **D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

IV. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – MISE EN PLACE D'UNE PARTICIPATION PAR LABELLISATION POUR LE RISQUE « PREVOYANCE »

Monsieur le Président explique que la Protection Sociale Complémentaire est une couverture sociale facultative apportée aux agents publics, en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 instaure une obligation pour les employeurs publics territoriaux de financer :

- Dès le 1^{er} janvier 2026, la couverture du risque « santé » à hauteur d'au moins 50% d'un montant de référence fixé par décret en Conseil d'Etat (soit 15 euros) ;
- Dès le 1^{er} janvier 2025, la couverture du risque « prévoyance » à hauteur d'au moins 20% d'un montant de référence fixé par décret en Conseil d'Etat (soit 7 euros).

En application de l'article 4 III de cette ordonnance, un débat sur ce thème a été organisé au sein du Comité Technique et du Comité Syndical lors des séances du 3 mars 2022.

Ce débat avait pour objet de présenter les enjeux et le cadre de la protection sociale complémentaire, sur la base notamment d'un questionnaire préalablement envoyé à l'ensemble des agents. D'après les retours du questionnaire, plus de 80 % des agents étaient intéressés par la participation de la collectivité et seraient prêts à envisager de prendre une protection sociale complémentaire. Après échanges avec les représentants du personnel, il a été identifié une priorité sur le volet prévoyance.

Par conséquent, il est proposé de mettre en place une participation sous la forme de la labellisation, à hauteur de 7 euros, à compter du 1^{er} janvier 2024, ce qui représentera un budget prévisionnel de plus de 6 216 euros.

Monsieur TEILLAC souhaiterait savoir si c'est une obligation pour l'employeur.

Madame la Directrice Administrative et Financière répond que ce sera une obligation à partir du 1^{er} janvier 2025 et que le décret prévoit deux types de dispositifs :

- La labellisation, qui permet à l'employeur de participer au financement de la protection sociale complémentaire des agents s'ils ont souscrit un contrat dont le caractère solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national.
- La convention de participation, qui se traduit par une mise en concurrence effectuée par la collectivité (ou le Centre de Gestion si la collectivité lui a donné mandat) permettant de sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité prévues par la loi. L'offre de l'opérateur sélectionné sera proposée à l'adhésion individuelle et facultative des agents de la collectivité.

Sont ainsi bénéficiaires de cette participation financière, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels de droit public ainsi que les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis, etc.).

Monsieur TEILLAC souligne que peu d'agents sont couverts par un contrat de maintien de salaire, or lorsque les agents tombent malades, cela peut entraîner des situations très complexes.

Monsieur le Président confirme puisqu'au sein des effectifs du CRDD, seul un tiers des agents ont déclaré avoir souscrit à un contrat de maintien de salaire.

Monsieur TEILLAC précise que les fonctionnaires sont souvent lésés par rapport aux salariés du secteur privé, qui ont généralement des contrats collectifs assez protecteurs, proposés par les entreprises.

Monsieur CIPIERRE explique qu'à la mairie de Coulounieix-Chamiers il est proposé aux agents un contrat collectif.

Monsieur le Président précise qu'il est important que l'établissement propose une participation à ses agents, tout en garantissant un équilibre budgétaire. Il demande à Madame la Directrice Administrative et Financière de faire un rappel sur les droits statutaires des fonctionnaires en cas de maladie.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique qu'un agent a droit à un an de congé de maladie ordinaire, rémunéré pendant 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement. Il existe également des congés plus longs en cas de pathologies graves : congé de longue maladie (dont 1 an à plein traitement) et congé de longue durée (dont 3 ans à plein traitement). Pour les agents contractuels, la protection dépend de l'ancienneté. Elle souligne qu'il est prévu de communiquer auprès des agents du CRDD sur les enjeux de la protection sociale complémentaire.

Ce projet a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du jeudi 28 septembre 2023.

*Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, **décide** :*

- **DE PARTICIPER** au financement des cotisations des agents de la collectivité, de l'établissement pour le risque prévoyance à compter du 1er janvier 2024.
- **DE RETENIR** pour le risque prévoyance la procédure de la labellisation.
- **DE FIXER** le montant unitaire brut de participation de la collectivité par agent et par mois à compter du 1er janvier 2024, pour le risque prévoyance à 7 euros.
- **DE VERSER** cette participation :
 - o Aux agents titulaires et stagiaires du SMCRDD, en position d'activité ou détachés auprès de celui-ci, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet ;
 - o Aux agents contractuels (de droit public ou de droit privé) en activité, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet.
- **DE FIXER** les conditions suivantes pour bénéficier de ce financement :
 - o Le montant de la participation est proratisé en fonction du temps de travail ;
 - o Le montant de la participation ne doit pas dépasser le montant total de la cotisation de l'agent ;
 - o L'agent devra apporter le justificatif de l'adhésion à un contrat labellisé, au moins une fois par an.
- **DE PRENDRE** l'engagement d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants.

V. DESIGNATION D'UN REFERENT DEONTOLOGUE POUR LES ELUS : MUTUALISATION AVEC LE CDG 24

Monsieur le Président donne la parole à Madame la Directrice Administrative et Financière.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique que la loi du 21 février 2022 dite « 3DS » a instauré l'obligation pour les collectivités de désigner un référent déontologue chargé d'apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l' élu local inscrite depuis 2015 à l'article L. 111-1-4 du Code Général des Collectivités Territoriales à chaque élu.

Dépourvu de pouvoir de sanction, le référent déontologue accompagne les élus afin de les prémunir contre les risques juridiques et en particulier les risques de poursuites pénales liés par exemple aux situations de conflit d'intérêts dans lesquels ils peuvent se retrouver dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Il peut également les conseiller sur les mesures à prendre lorsqu'ils sont sollicités par des représentants d'intérêts. Le référent déontologue peut également les aider à mieux mettre au service de l'intérêt général les ressources et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

Il appartient donc à chaque collectivité et établissement public local de désigner, par délibération, son référent déontologue.

Le CDG 24 est en mesure de proposer une solution clé en main qui facilitera la mise en œuvre de cette nouvelle obligation qui est imposée par le législateur.

Cette solution mutualisée qui sera apportée par un tiers indépendant est de nature à répondre aux exigences de professionnalisme, de rigueur, d'impartialité et d'indépendance que requiert cette fonction.

Par délibération du 16 juin 2023, le Centre de Gestion de la Dordogne a désigné Monsieur Alain PARIENTE, Maître de Conférence en droit public à l'université de BORDEAUX, en tant que référent déontologue pour les élus locaux qui siègent au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

De plus, le Centre de Gestion de la Dordogne a décidé de prendre en charge jusqu'au 31 décembre 2023 le coût de la prestation du référent déontologue des élus pour les collectivités et établissements publics de la Dordogne qui désigneraient, par délibérations concordantes, le même référent déontologue que le CDG 24.

Une première évaluation du coût de ce dispositif pour le Centre de Gestion de la Dordogne sera réalisée au 4^{ème} trimestre 2023 avant de statuer sur la reconduction de la prise en charge des frais par le CDG 24 à partir du 1^{er} janvier 2024.

Monsieur le Président demande comment un élu peut prendre contact avec le référent déontologue pour lui exposer un questionnement.

Madame la Directrice Administrative et Financière explique que sur le site de CDG 24, il y a un imprimé dédié aux demandes. La direction du CRDD précise qu'elle communiquera le lien du site aux membres du comité syndical.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, **décide** :

- **DE VALIDER** la proposition du Centre de Gestion de mutualiser le référent déontologue des élus.
- **DE DESIGNER** en qualité de référent déontologue des élus du Syndicat Mixte du Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Dordogne, Monsieur Alain PARIENTE, Maître de Conférences en droit public à la faculté de droit de BORDEAUX.

VI. MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE : CONVENTION D'ADHESION A LA MISSION « MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE » (MPO) PROPOSE PAR LE CDG 24

Monsieur le Président explique qu'il s'agit de la même mutualisation comme sur le sujet précédent avec les services du CDG 24, cependant une tarification est appliquée en cas de recours à la médiation.

Madame la Directrice Administrative et Financière intervient sur l'explication de la médiation qui est un dispositif novateur pour vocation à désengorger les juridictions administratives. 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.

La procédure de médiation préalable (MPO) a été instaurée et expérimentée en application de l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle : le décret d'application du 16 février 2018 organisait les modalités de la procédure d'expérimentation en matière de médiation préalable obligatoire.

Certains Centres de Gestion ont expérimenté la possibilité d'exercer cette compétence au profit des collectivités et établissements publics de leurs territoires.

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire entérine le dispositif expérimental de Médiation Préalable Obligatoire (MPO) en insérant un article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984 et en modifiant les articles L. 213-11 à L. 213-14 du Code de Justice Administrative.

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de Médiation Préalable Obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux fixe le cadre réglementaire de la Médiation Préalable Obligatoire en matière de litiges de la fonction publique.

Dans ce contexte, la mission de Médiation Préalable Obligatoire doit être proposée par le Centre de Gestion de la Dordogne pour les collectivités et établissements publics du département de la Dordogne.

La loi prévoit toutefois que des conventions puissent être conclues entre plusieurs centres de gestion pour l'exercice de mission à un niveau supra départemental.

Le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation signé entre les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine le 22 septembre 2021 a prévu la possibilité pour les CDG de conventionner entre eux sur la base de coopérations volontaires afin d'exercer des missions en commun.

Aussi, le CDG 16 et le CDG 24 ont décidé de travailler ensemble pour l'exercice de la mission de Médiation Préalable Obligatoire qui est confiée au CDG 16.

Le CDG 24 a désigné le CDG 16 pour assurer la mission de Médiation Préalable Obligatoire au profit des collectivités et établissements publics de la Dordogne qui souhaiteraient en bénéficier.

Relèvent de la médiation préalable obligatoire, sous peine d'irrecevabilité du recours contentieux, les litiges relatifs aux décisions suivantes :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;
2. Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et 15, 17, 18 et 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

Les tarifs sont fixés par le Conseil d'Administration du CDG 16 comme suit :

- Une participation forfaitaire de 300 € pour l'examen de chaque dossier soumis au médiateur (cas de recevabilité) ;
- Une participation de 50 € par heure de mission ;
- Des indemnités kilométriques au taux en vigueur.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide :

- **DE CONFIER** la mission de Médiation Préalable Obligatoire au Syndicat Mixte du Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Dordogne par voie conventionnelle.
- **D'APPROUVER** les dispositions de la présente convention.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer la présente convention et à engager l'ensemble des démarches nécessaires auprès des collectivités de la Dordogne.

VII. QUESTIONS DIVERSES

Monsieur le Président reste attentif au sujet de la Protection Sociale Complémentaire qui a soulevé pendant la séance un débat. Un retour sera fait après la mise en place du dispositif au mois de janvier. Il serait également intéressant d'avoir un retour d'expérience des élus membres sur les dispositifs mis en place dans leurs différentes collectivités.

Il est fait un point d'information sur l'action culturelle du moment avec « Le Bal Renaissance » qui aura lieu le 21 octobre 2023 à Saint Crépin de Richemont.

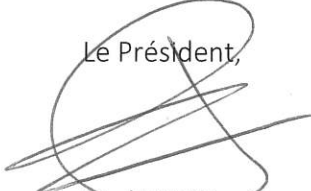
Monsieur le Président clôt les débats, remercie les membres du Comité syndical et lève la séance à 19h00.

La Secrétaire de séance,



Teresina MONTET

Le Président,



Paul MASO