

DEPARTEMENT  
DE LOIR-ET-CHER  
-----

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU  
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

ARRONDISSEMENT  
DE BLOIS  
-----

Séance du 22 septembre 2021

CENTRE DEPARTEMENTAL  
DE GESTION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE  
-----

Au regard du contexte sanitaire actuel, conformément à l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire (prolongation jusqu'au 15 novembre 2021) et devant l'impossibilité avérée de tenir cette réunion en présentiel dans les locaux du centre de gestion, y compris de façon dématérialisée, l'An deux mil vingt et un le **22 septembre, à 15h30**, le Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion s'est réuni à LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR, au CARROIR, Route Nationale, sous la présidence de Monsieur Eric MARTELLIERE

-----  
Date de la convocation :

Nombre de membres en exercice : 26

01 septembre 2021

**Membres présents :**

Date de la réunion :

22 septembre 2021

**Titulaires** : Nelly ANTOINE, Thierry BENOIST, Jacques BOUVIER, Gérard CHOPIN, Joël DEBUIGNE, Jean-Michel DEZELU, Corinne GARCIA, Michèle GAUTHIER, Alain GOUTX, Claire GRANGER, Pascal HUGUET, Nicole JEANTHEAU, Catherine LHÉRITIER, Jean-Marc MORETTI, Christophe THORIN

**Suppléants** : Jean COLY suppléant de Cécilia NAUCHE,  
François GAUTRY suppléant d'Annick BARRÉ

**Pouvoirs :**

François FROMET a donné pouvoir à Jean-Marc MORETTI  
Philippe MERCIER a donné pouvoir à Joël DEBUIGNE  
Vincent ROBIN a donné pouvoir à Jean COLY  
Régine VASSAUX a donné pouvoir à Claire GRANGER

N°42.2021

**Membres titulaires excusés** : Annick BARRÉ, Yann BOURSEGUIN, Claude DENIS, Marie-Agnès FERET, François FROMET, Philippe MERCIER, Karine MICHOT, Cécilia NAUCHE Vincent ROBIN, Régine VASSAUX

Objet de la délibération :

**Mission facultative – Conseil  
en organisation – Mise en  
œuvre de la mission**

Madame Sylvie HERSANT, Payeur Départemental du Loir-et-Cher, excusée

Christophe THORIN a été désigné secrétaire de séance.

(Rapporteur : Eric MARTELLIERE, Président)

Le Président informe les membres du Conseil d'Administration des sollicitations, de plus en plus nombreuses, des collectivités et établissements publics affiliés, mais aussi de structures non affiliées, pour des conseils et un accompagnement sur l'organisation, au sens large du terme, en matière de ressources humaines.

Cela peut concerner l'organisation et le fonctionnement des services de la structure, comme l'aide à la réalisation de fiches de postes, d'organigramme, en passant par des conseils en matière de RIFSEEP. Le spectre étant assez large.

Afin d'offrir ce service aux structures affiliées et non affiliées du département, le Président envisage, sur proposition et appui du pôle Conseil et Accompagnement Statutaire, de mettre en œuvre une nouvelle mission facultative à destination des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

.../...

Juridiquement parlant, l'exercice de cette mission est autorisé par l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Cet article précise, dans son contenu, les missions facultatives pouvant être mises en œuvre par les centres de gestion.

Sous le terme générique « Conseil en organisation », cette mission pourrait se décliner sous différentes formes de prestations :

- L'assistance et le Conseil en organisation
- Le coaching (individuel comme collectif ainsi que des démarches de co-développement)

### ***1/ L'assistance et le Conseil en Organisation***

#### ***Interventions d'expertise 1***

Nombre d'affiliés souhaitent bénéficier de l'expertise du CDG sur des questions RH complexes (assistance à la rédaction de délibérations, à la réflexion sur la conduite d'une démarche et le conseil sur le montage à privilégier...) mais également pouvoir recourir aux conseils et assistance en matière de précontentieux (aide à la rédaction des écrits et échanges dans le cadre des recours formés par les agents).

#### ***Interventions d'expertise 2***

Par une approche participative facilitant la conduite du changement, les interventions peuvent s'effectuer à différents niveaux, en fonction des besoins :

- Établissement d'un état des lieux de votre structure
- Réalisation d'un diagnostic et repérage des points forts et dysfonctionnements
- Proposition d'une organisation cohérente et efficace
- Élaboration des outils RH : fiches de poste, organigramme
- Accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action

### ***2/ Le Coaching et les démarches de co-développement***

#### ***Le coaching***

Il s'agit d'un dispositif sur mesure d'accompagnement au changement, qui peut être utilisé seul ou consécutivement ou parallèlement à une mission de conseil en organisation.

Le coaching facilite la réflexion individuelle ou collective afin que chacun devienne acteur de son propre changement.

La finalité est d'atteindre un objectif bénéfique au(x) coaché(s) et à la collectivité. L'accompagnement est systématiquement suivi d'un plan d'actions.

Le coach s'appuie sur des méthodes spécifiques : Approche systémique, communication non violente, analyse transactionnelle ... Il explore le présent, cherche à déceler les obstacles à l'action, aide le coaché (ou les coachés) à définir des objectifs, explore le potentiel en s'appuyant sur les ressources personnelles / collectives dans une démarche auto-apprenante.

Par la mise en place de challenges, initiant un cercle vertueux de réussite et atteintes d'objectifs, le coach aide le bénéficiaire à mobiliser ses ressources dans l'atteinte de son objectif.

L'accompagnement se déroule sous différentes formes :

- Entretiens dans le cadre du coaching individuel
- Ateliers collectifs dans le cadre du coaching d'équipe

Le coach certifié est une personne de confiance dotée d'un regard extérieur, les échanges sont placés sous le sceau de la confidentialité. Seuls les éléments de communication autorisés par le coaché et convenus au préalable avec lui, sont révélés à l'autorité territoriale ayant mis en place le coaching.

La démarche fait d'ailleurs l'objet d'un contrat tri-partite entre le coach, l'agent (ou l'équipe) et l'autorité territoriale.

Le coach s'engage à respecter scrupuleusement le code de déontologie de la profession et fait preuve d'un comportement bienveillant et neutre.

### ***Le Co-développement ou l'intelligence collective***

Enfin, le co-développement constitue un levier d'intelligence collective qui permet l'amélioration professionnelle à travers le groupe.

« Une approche de formation et de développement de compétences en groupe qui mise sur les interactions entre les participants dans le but d'améliorer la pratique professionnelle ».

Le Co-développement permet de :

- Développer une nouvelle vision, créer de culture commune
- Rompre l'isolement et développer une communauté
- Favoriser l'intelligence collective et le partage d'expériences entre pairs
- Stimuler l'alliance de travail et la solidarité dans un groupe
- Changer de grille de lecture et ouvrir le champ des possibles

A travers une méthodologie précise qui développe le sens de l'écoute et de l'apprentissage et permet la prise de recul, le co-développement permet en une ou deux séances de groupe (4 à 8 personnes, du même métier et sans lien hiérarchique) d'étudier une problématique amenée par le « client » (demandeur à l'origine de la démarche).

Le coach se constitue ici en animateur, facilitateur et régulateur des débats. Il n'intervient pas sur le contenu.

### ***Mise en œuvre***

En matière de ressources, le centre de gestion dispose des moyens nécessaires, au travers d'un agent formé et certifié « Coach professionnel ».

Aussi, à titre expérimental, la mission « Conseil en organisation » pourrait être mise en œuvre en s'appuyant sur la responsable du pôle Conseil et Accompagnement statutaire, assistée par un agent contractuel déjà présent au sein du pôle.

S'agissant de la date de mise en œuvre de cette mission, il est proposé la date du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Sur le plan financier, au regard de ce qui se pratique dans d'autres centres de gestion et au regard du personnel effectuant cette mission, il est proposé, dans un premier temps, de fixer la tarification suivante :

- Collectivités et établissements publics affiliés : 60,00 €/heure,
- Collectivités et établissements publics non affiliés : 80,00 €/heure,

en précisant que toute heure commencée sera due.

Pour encadrer ce dispositif, le Président présente un projet de convention (document joint en annexe) à établir entre le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher et la collectivité ou l'établissement public souhaitant bénéficier de cette prestation.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- d'approuver, conformément à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la mise en œuvre de la mission facultative « Conseil en organisation », telle que définie ci-dessus, à destination des collectivités et des établissements publics affiliés et non affiliés du département, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021,
- d'approuver le principe de tarification horaire suivante :
  - Collectivités et établissements publics affiliés : 60,00 €/heure,
  - Collectivités et établissements publics non affiliés : 80,00 €/heure,
- d'approuver les termes de la convention encadrant ce dispositif (document joint en annexe),
- d'autoriser le Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, ou son représentant, à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de cette décision.

Fait et délibéré à La Chaussée-St-Victor,  
Le 22 septembre 2021

Publié ou notifié le : 28 septembre 2021  
Exécutoire le : 28 septembre 2021

Le Président soussigné certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte

Le Président

Eric MARTELLIERE



Le Président,

Eric MARTELLIERE





# CONVENTION

## CONSEIL EN ORGANISATION

**Entre :**

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, établissement public local à caractère administratif dont le siège est situé 3 rue Franciade - 41260 LA CHAUSSEE SAINT VICTOR, représenté par son Président, Monsieur Eric MARTELLIERE, dûment habilité par délibération du Conseil d'Administration n°29.2020 du 04 décembre 2020, ci-après dénommé « CDG 41 »,

D'une part,

**Et**

La commune / l'établissement public de .....  
sis(e) à .....  
représenté(e) par son Maire/Président, Monsieur/Madame.....  
Dûment habilité(e) par délibération n°..... en date du .....  
ci-après dénommé(e) « la collectivité »,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi citée supra,

### **PREAMBULE**

Suite aux sollicitations, de plus en plus nombreuses, des collectivités et établissements publics affiliés, mais aussi de structures non affiliées, pour des conseils et un accompagnement sur l'organisation, au sens large du terme, en matière de ressources humaines, le CDG 41, par délibération n°42.2021 du 22 septembre 2021, a décidé de mettre en œuvre une nouvelle mission facultative, à destination des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés, la mission de conseil en organisation.

### **ARTICLE 1 – OBJET ET DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention définit les conditions générales de recours et d'utilisation de cette prestation optionnelle.

La convention prend effet à la date de signature de celle-ci pour la durée de la mission définie dans la lettre de mission.

.../...

## **ARTICLE 2 – MISSION PROPOSEE PAR LE CDG 41**

Sous le terme générique « Conseil en organisation », le CDG 41 propose des prestations déclinées de la façon suivante :

- L'assistance et le conseil en organisation
- Le coaching (individuel comme collectif ainsi que des démarches de co-développement)

### ***1/ L'Assistance et le Conseil en Organisation***

#### **Interventions d'expertise 1**

Nombre d'affiliés souhaitent bénéficier de l'expertise du CDG sur des questions RH complexes (assistance à la rédaction de délibérations, à la réflexion sur la conduite d'une démarche et le conseil sur le montage à privilégier...) mais également pouvoir recourir aux conseils et assistance en matière de précontentieux (aide à la rédaction des écrits et échanges dans le cadre des recours formés par les agents).

#### **Interventions d'expertise 2**

Par une approche participative facilitant la conduite du changement, les interventions peuvent s'effectuer à différents niveaux, en fonction des besoins :

- Établissement d'un état des lieux de votre structure
- Réalisation d'un diagnostic et repérage des points forts et dysfonctionnements
- Proposition d'une organisation cohérente et efficace
- Élaboration des outils RH : fiches de poste, organigramme
- Accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action

La liste de ces interventions n'est pas limitative.

### ***2/ Le Coaching et les démarches de co-développement***

#### **Le coaching**

Il s'agit d'un dispositif sur mesure d'accompagnement au changement, qui peut être utilisé seul ou consécutivement ou parallèlement à une mission de conseil en organisation.

Le coaching facilite la réflexion individuelle ou collective afin que chacun devienne acteur de son propre changement.

La finalité est d'atteindre un objectif bénéfique au(x) coaché(s) et à la collectivité. L'accompagnement est systématiquement suivi d'un plan d'actions.

Le coach s'appuie sur des méthodes spécifiques : Approche systémique, communication non violente, analyse transactionnelle .... Il explore le présent, cherche à déceler les obstacles à l'action, aide le coaché (ou les coachés) à définir des objectifs, explore le potentiel en s'appuyant sur les ressources personnelles / collectives dans une démarche auto-apprenante.

Par la mise en place de challenges, initiant un cercle vertueux de réussite et atteintes d'objectifs, le coach aide le bénéficiaire à mobiliser ses ressources dans l'atteinte de son objectif.

L'accompagnement se déroule sous différentes formes :

- Entretiens dans le cadre du coaching individuel
- Ateliers collectifs dans le cadre du coaching d'équipe

Le coach certifié est une personne de confiance dotée d'un regard extérieur, les échanges sont placés sous le sceau de la confidentialité. Seuls les éléments de communication autorisés par le coaché et convenus au préalable avec lui, sont révélés à l'autorité territoriale ayant mis en place le coaching.

.../...

La démarche fait d'ailleurs l'objet d'un contrat tri-partite entre le coach, l'agent (ou l'équipe) et l'autorité territoriale.

Le coach s'engage à respecter scrupuleusement le code de déontologie de la profession et fait preuve d'un comportement bienveillant et neutre.

#### Le Co-développement ou l'intelligence collective

Le co-développement constitue un levier d'intelligence collective qui permet l'amélioration professionnelle à travers le groupe.

« Une approche de formation et de développement de compétences en groupe qui mise sur les interactions entre les participants dans le but d'améliorer la pratique professionnelle ».

Le Co-développement permet de :

- Développer une nouvelle vision, créer de culture commune
- Rompre l'isolement et développer une communauté
- Favoriser l'intelligence collective et le partage d'expériences entre pairs
- Stimuler l'alliance de travail et la solidarité dans un groupe
- Changer de grille de lecture et ouvrir le champ des possibles

A travers une méthodologie précise qui développe le sens de l'écoute et de l'apprentissage et permet la prise de recul, le Co-développement permet en une ou deux séance de groupe (4 à 8 personnes, du même métier et sans lien hiérarchique) d'étudier une problématique amenée par le « client » (demandeur à l'origine de la démarche).

Le coach se constitue ici en animateur, facilitateur et régulateur des débats. Il n'intervient pas sur le contenu.

### **ARTICLE 3 – CADRE D'INTERVENTION**

La collectivité confie au CDG 41 compte tenu de son expertise, la mission de l'accompagner dans une ou plusieurs prestations proposées.

D'un commun accord, l'intervention pourra être modifiée pour s'adapter à la demande de la collectivité.

### **ARTICLE 4 – CONDITIONS D'INTERVENTION**

La réalisation par le CDG 41 des prestations mentionnées à l'article 2 est conditionnée par une demande expresse de la collectivité.

La collectivité s'engage à fournir toutes les informations susceptibles d'éclairer la démarche d'assistance du CDG 41.

Le Pôle Conseil et Accompagnement Statutaire est l'interlocuteur du CDG 41.

La prestation du CDG 41 sera formalisée par une proposition écrite émise par le CDG 41 et signée par l'autorité territoriale.

### **ARTICLE 5 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES**

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement des données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 et la loi Informatique et Libertés du 06 janvier 1978 modifiée.

### **ARTICLE 6 – RESPONSABILITES**

Le CDG 41 intervient dans le cadre d'une simple obligation de moyens. La responsabilité du CDG 41 ne peut être engagée en cas de demande imprécise de la part de la collectivité et/ou dans le cas où les informations transmises par la collectivité ne seraient pas exhaustives ou exactes.

Le CDG 41 ne peut être tenu pour responsable des décisions prises par la collectivité consécutives à son/ses interventions(s).

.../...

## **ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINANCIERES**

### **ARTICLE 7.1 Tarifs**

Les tarifs sont votés à la fin de chaque année civile pour l'année suivante, par délibération du Conseil d'Administration du CDG 41 et consultable sur le site internet de l'établissement.

La proposition d'intervention est établie sur la base des tarifs en vigueur à la date de la demande. Cette proposition est valable trois mois à compter de sa notification à la collectivité.

Les missions longues peuvent faire l'objet d'une proposition d'intervention par séquence.

### **ARTICLE 7.2 Modalités de paiement**

Le règlement de l'intervention ne peut avoir lieu qu'après service fait et sur la base d'un titre de recettes établi par le CDG 41. Conformément aux règles de la comptabilité publique, le paiement devra intervenir dans les 30 jours après réception du titre de recettes par la collectivité.

## **ARTICLE 8 – MODIFICATION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION**

La présente convention pourra être modifiée en cas de modifications législatives et réglementaires régissant le fonctionnement et les missions des centres de gestion et leurs relations avec les collectivités territoriales.

Si l'une des parties souhaite dénoncer la présente convention, elle devra en aviser l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation prendra effet 8 jours après la réception de cette lettre.

Dans le cas où la dénonciation intervient à la demande de la collectivité, celle-ci s'engage à verser le montant correspondant aux prestations effectuées par le CDG 41.

## **ARTICLE 9 - LITIGES**

En cas de différends entre les parties, une solution amiable sera recherchée. A défaut de solution amiable, tous les litiges en rapport avec la présente convention seront de la compétence du Tribunal administratif d'Orléans.

Fait en deux exemplaires à La Chaussée-Saint-Victor, le

**Le Maire/Président de**

**Le Président du CDG 41**

**Eric MARTELLIERE**