



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2022-01
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 8 MARS 2022

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le Mardi 8 Mars 2022 à 18 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

Date de convocation : 28 février 2022

Présents :

TITULAIRES : 12

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-Présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller municipal de Brie,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au Maire de Balzac,
- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- M. Frédéric BASSET, Maire de Vouharte,
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente.

SUPPLÉANTS : 4

- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac,
- M. Laurent DANÈDE, Vice-président de la Communauté de Communes Cœur-de-Charente ;

Assistaient également sans voix délibérative :

- Mme Marie-Jeanne VIAN, Maire de Saint-Preuil,
- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au Maire de Maine-de-Boixe.

Excusés :

TITULAIRES : 9

- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- M. Fabrice POINT, Maire de Chasseneuil-sur-Bonnieure,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- M. Éric PINAUD, Vice-président de la Communauté de Communes de Charente-Limousine,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Sophie FORT, Ville d'Angoulême,
- M. Éric BIOJOUT, Grand-Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLEANTS : 3

- Mme Béatrice PIVETEAU, Adjointe au Maire de Montmoreau,
- M. Joël COMMIN, Conseiller municipal de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Martine RIGONDEAUD, Grand-Angoulême – Communauté d'Agglomération.

Était également excusé M. Damien THOMAS, Trésorier principal municipal.

Pouvoirs : 3

- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre, donne pouvoir à M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'Alimentation en eau du Sud-Charente, donne pouvoir à Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac, donne pouvoir à Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 14 décembre 2021

Monsieur le Président demande si l'assemblée a des observations à émettre sur le procès-verbal de la séance susvisée.

Aucune remarque n'étant formulée, ce procès-verbal est adopté à l'unanimité.

N° 2022-01 – Débat d'Orientations Budgétaires 2022 (D.O.B.)

Monsieur le Président indique que le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 est venu modifier l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Il instaure la tenue d'un débat au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

En effet, l'obligation prévue par le Code Général des Collectivités Territoriales ne concernait que les collectivités locales de plus de 3 500 habitants et leurs établissements publics administratifs.

Pour autant, le décret relatif aux Centres de Gestion ne prévoit pas, comme le fait l'article D.2312-3 du CGCT, les informations contenues dans le débat d'orientations budgétaires.

Il est toutefois permis de s'en inspirer.

Pour la deuxième année, le Centre de Gestion de la Charente est donc amené à débattre de ses orientations budgétaires.

Si l'action de l'établissement est principalement conditionnée par le vote du budget primitif annuel, le cycle budgétaire est rythmé par la prise de nombreuses décisions. L'une des étapes de la préparation du budget est donc le débat d'orientations budgétaires.

Le présent rapport visant à alimenter ce débat est structuré en 2 parties :

- La première, rétrospective de l'exercice 2021
- La seconde, traçant les principales orientations de l'exercice 2022 et les perspectives des années à venir.

1. Bilan de l'exercice 2021

1.1. Situation financière à la clôture des opérations

La journée complémentaire s'est échu le 17 janvier permettant d'arrêter les comptes de la section de fonctionnement et les restes à réaliser de la section d'investissement.

Jusqu'à leur adoption lors d'un prochain Conseil d'Administration, les équilibres avancés dans le présent rapport ne constituent que des éléments provisoires.

1.1.1. Résultats provisoires

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2020 (€)	B.P. 2021 (€)	C.A. 2021 (€)	Evolution
011	Charges à caractère général	350 733,51	516 120,00	360 662,13	2,83%
012	Charges de personnel	2 935 088,92	3 833 949,31	3 769 581,95	28,43%
65	Autres charges de gestion courante	212 640,12	281 420,00	270 942,94	27,42%
66	Charges financières	5 275,77	4 958,00	4 957,39	-6,03%
67	Charges exceptionnelles	2 140,87	3 500,00	1 158,80	-45,87%
68	Dotations aux amort.	39 582,97	40 172,69	40 172,69	1,49%
	TOTAL	3 545 462,16	4 680 120,00	4 447 475,90	25,44%

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2020 (€)	B.P. 2021 (€)	C.A. 2021 (€)	Evolution
001	Résultat reporté	-	690 605,92	-	-
013	Atténuations de charges	56 639,58	22 466,00	32 868,92	-41,97%
70	Produits des activités	3 194 059,65	3 656 565,08	4 176 810,31	30,77%
74	Dotations, participations	69 957,66	12 783,00	5 622,62	-91,96%
75	Autres produits de gestion courante	313 969,64	297 000,00	323 960,15	3,18%
77	Produits exceptionnels	1 441,55	700,00	7 213,06	400,37%
	TOTAL	3 636 068,08	4 680 120,00	4 546 475,06	25,04%

Soit un solde d'exécution de fonctionnement de 98 999,16 € et un excédent de clôture de 789 605,08€, contre 690 605,92 € en 2020 (+14,3%).

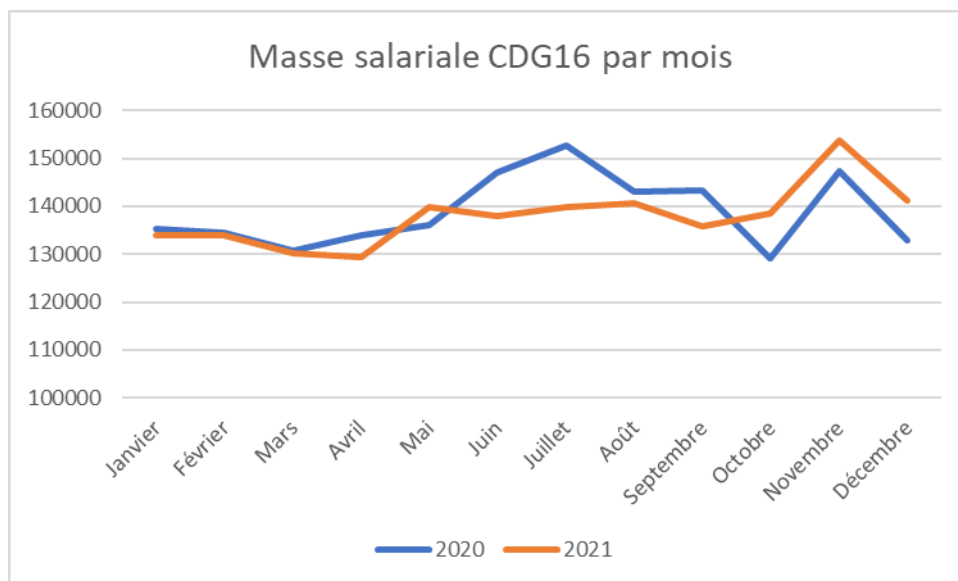
Après une année 2020 particulièrement impactée par la crise sanitaire du COVID-19, l'exercice 2021 retrouve des niveaux d'exécution plus conformes à son activité « normale ».

Néanmoins, le parallélisme des équilibres est remarquable puisque la chute des dépenses et recettes en 2020 se situait autour des -19,5%, tandis que la réévaluation en 2021 s'établit autour de 25%.

Pour la section de fonctionnement, les effets les plus visibles se produisent sur l'activité du service Remplacement-Renfort. 1821 contrats ont été conclus (842 en 2020 et 1385 en 2019) générant une recette de 85 500 € de frais de gestion (c/70842).

L'activité syndicale engendre un remboursement de 195 000 € de décharges de service, soit une hausse de 31,6% par rapport à 2020 et 24% par rapport à 2019.

Les charges de personnel du seul CDG diminuent de 0,65% et représentent 37,6% des dépenses réelles totales (47,5% en 2020). Toutefois, plusieurs recrutements sont intervenus en cours d'année et produiront leurs effets en année pleine en 2022.

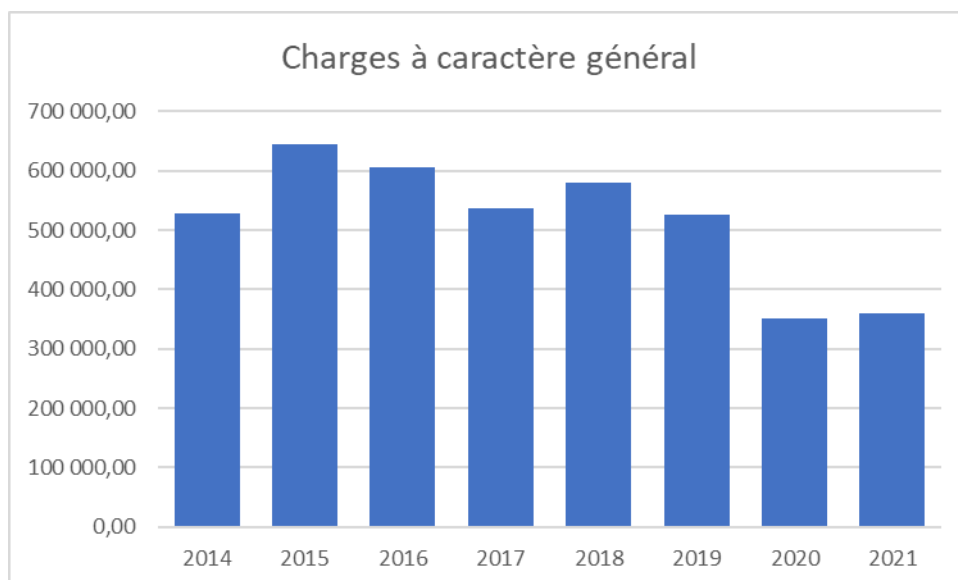


Un important effort de formation a été consenti en 2021 pour accompagner les mobilités internes dans le cadre du projet d'établissement et la réorganisation des services (24 500 €).

L'édition de la nouvelle plaquette représente une autre dépense exceptionnelle sur cet exercice (8 670 €).

A noter toutefois que les charges à caractère général connaissent une progression mesurée (+2,8%) et demeurent à un niveau bien inférieur à l'avant crise sanitaire.

Cependant, la contrepartie financière au service commun des concours et examens professionnels créé au 1^{er} janvier 2021, ne sera imputée qu'à partir de l'exercice 2022, une fois les bilans établis et la répartition entre CDG partenaires calculée. L'exercice 2021 a enregistré des opérations de clôture des années antérieures à la mutualisation (c/6042, c/7085, c/70633) et l'organisation des épreuves de technicien territorial et d'adjoint technique principal 2^{ème} classe (c/6132, c/70638).



En recettes, il s'agit d'un exercice blanc pour ce qui concerne le financement du FIPHFP ; étant en dernière année de convention, le solde ne sera versé qu'en 2022. Le FIPHFP n'a pas souhaité tenir compte des contraintes sanitaires en réajustant le bilan intermédiaire transmis mi-2020.

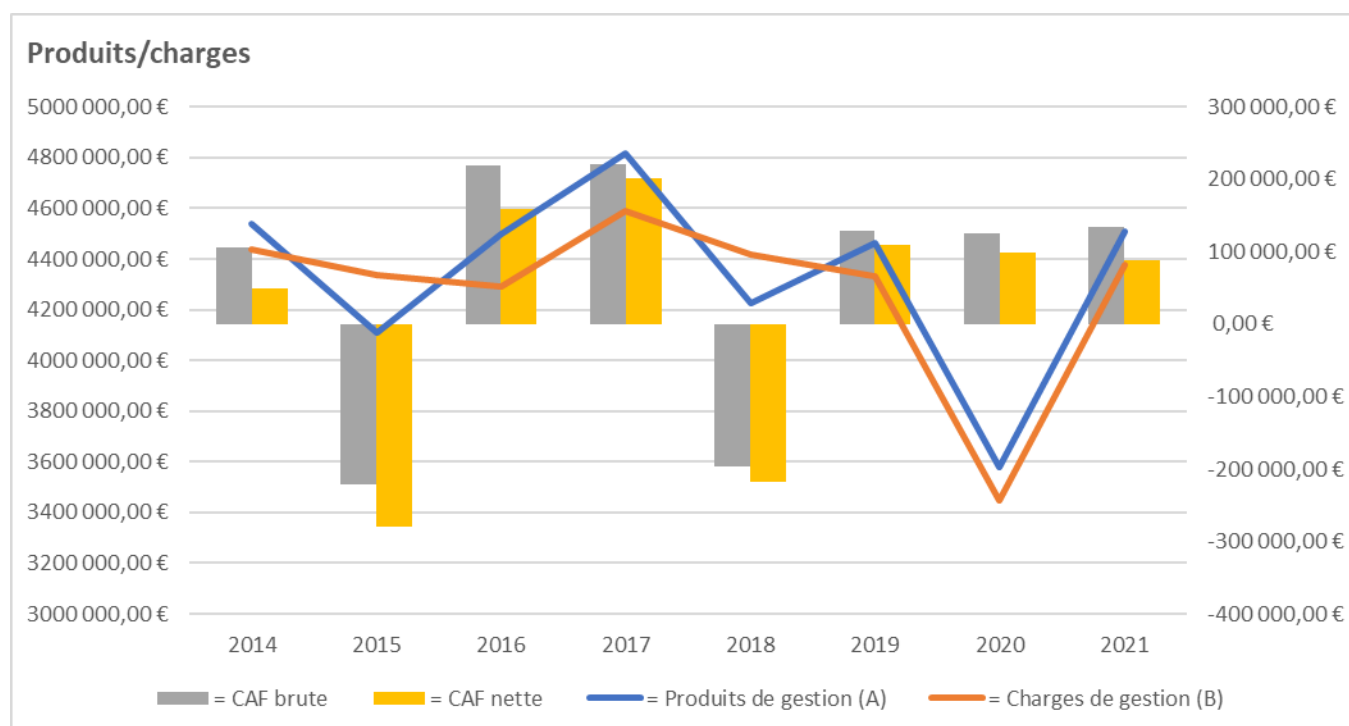
Les cotisations progressent de 4,5% sous l'effet des revalorisations des masses salariales des collectivités affiliées.

La mise en œuvre du nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires a eu peu d'impact sur les frais de gestion perçus (+3,6%).

Les recettes des autres conventionnements progressent de 8%.

La convention de location des locaux a été renouvelée avec le CNFPT pour 3 ans (c/752, 25 524 €). Cependant leur départ vers un autre site demeure à l'étude (possible mi-2023).

Au global, l'équilibre général est conservé et permet au CDG de poursuivre les transformations et expérimentations de nouveaux services aux collectivités tels que mentionnés dans le projet d'établissement (voir orientations budgétaires) tout en consolidant progressivement ses moyens humains.



DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2020 (€)	B.P. 2021 (€)	C.A. 2021 (€)	Evolution
16	Emprunts et dettes	28 342,06	46 661,00	46 659,60	64,63%
20	Immo. Incorporelles	9 478,79	172 568,70	60 749,70	540,90%
21	Immo. Corporelles	35 307,29	78 060,49	36 797,13	4,22%
26	Participations, créances	0,00	2 500,00	2 500,00	
	TOTAL	73 128,14	299 790,19	146 706,43	100,62%

RECETTES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2020 (€)	B.P. 2021 (€)	C.A. 2021 (€)	Evolution
001	Solde d'exécution reporté	-	252 974,79	-	-
1068	Excédent de fonct. Capitalisé	50 203,75	0,00	0,00	
10	Dotations, fonds et réserves	4 853,98	5 363,71	5 147,27	6,04%
16	Emprunts et dettes	201 908,12	1 279,00	1 279,09	-99,37%
28	Amortissement des immo.	39 582,97	40 172,69	40 172,69	1,49%
	TOTAL	296 548,82	299 790,19	46 599,05	-84,29%

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement de -100 107 € et un excédent de clôture de 152 867,41 € qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) en dépense de 112 571,48 €. Le solde après affectation des RAR demeure positif à 40 295,93 €.

En effet, un emprunt de 200 000 € avait été souscrit en 2021 afin de financer certaines évolutions logicielles et la mise à niveau du serveur informatique.

La crise COVID a retardé plusieurs projets y compris le recrutement du responsable informatique. En outre des difficultés de reprises de données Carrière n'ont toujours pas permis de réceptionner ce nouveau système d'information (72 835 €), malgré 20 mois de travaux.

Le remplacement du serveur a toutefois été engagé en toute fin d'année (28 336,80 €). La mise à niveau du système de gestion du temps reporte un reste à payer de 9 936 €.

L'acquisition de PC portable (télétravail + renouvellement) et de tablettes numérique (CA) représente un investissement de près de 20 000 €.

1.1.2. Etat de la dette :

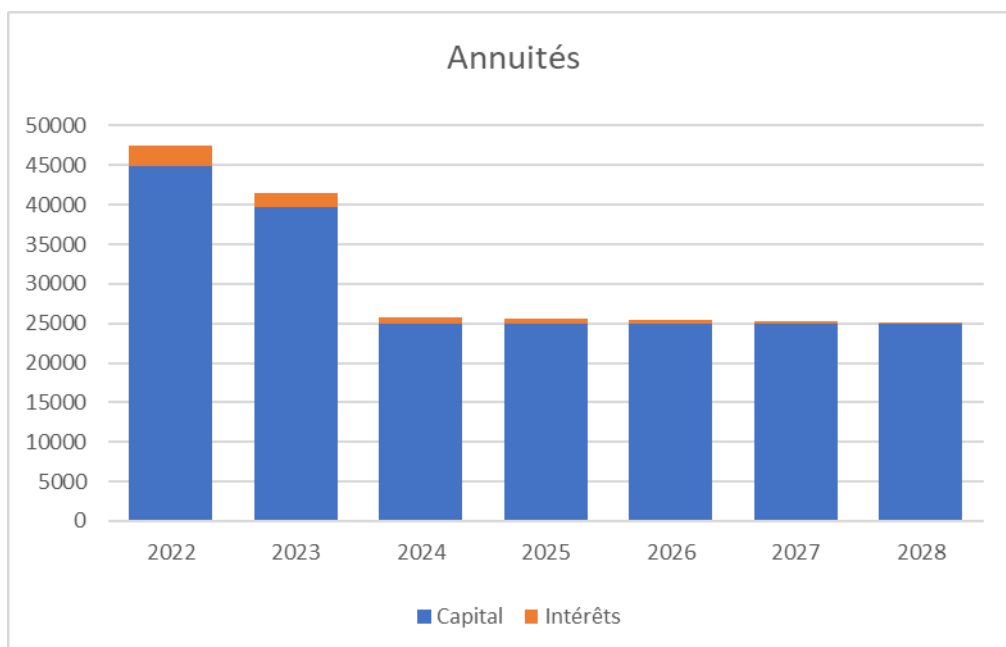
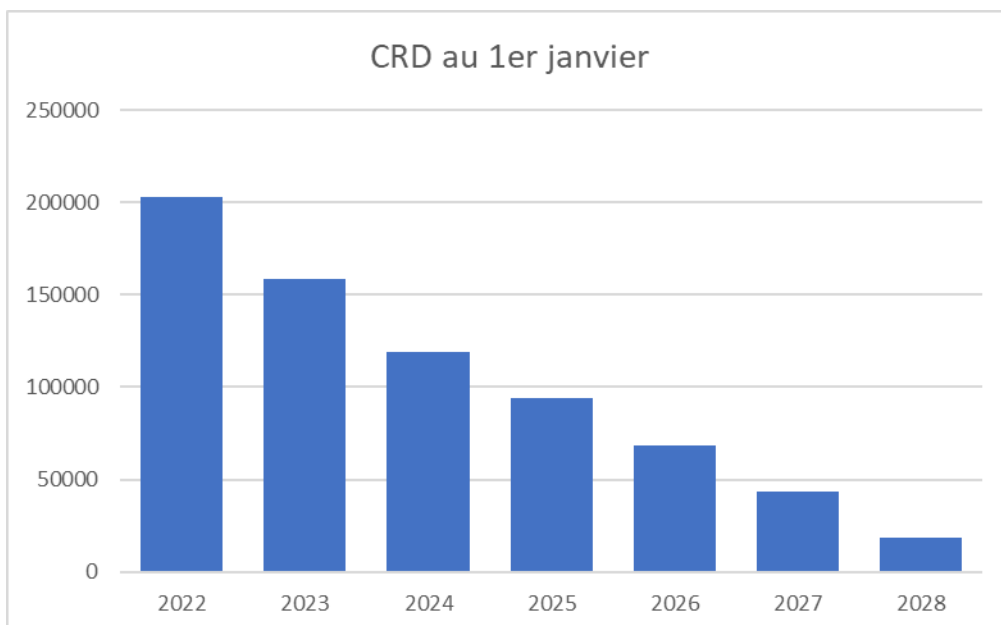
Objet du prêt	Année de souscription	Montant emprunté	Organisme prêteur	Taux	CRD au 31/12/2021	Dernière échéance
Travaux de rénovation des bâtiments	2009	230 000 €	ARKEA (ex. BCME)	5,03%	29 421,42 €	30/03/2023
Mises aux normes PMR	2016	30 000 €	SRCAM	1,11%	5 095,39 €	01/01/2022
Acquisition de logiciels métier	2020	200 000 €	CMSO - ARKEA	0,7672%	168 750 €	30/08/2028

L'exercice 2021 a vu le remboursement de 44 751,48 € de capital et 3 028,14 € d'intérêts.

Le Capital Restant Dû (CRD) au 31/12 est de 203 266,81 €.

Le taux d'endettement est de 4,5% des recettes, niveau très modeste.

Le ratio de capacité dynamique de désendettement se situe à 1 an et 6 mois d'épargne brute.



1.1.3. Etat des effectifs et de la masse salariale :

Au 31 décembre, le Centre compte 28 agents titulaires ou en CDI, 4 agents stagiaires, 4 agents en CDD sur besoin permanent, 3 agents en contrat sur besoin occasionnel, soit un effectif de 39 agents en activité.

Parmi ces 39 agents, on trouve 11 catégorie A, 5 catégorie B et 23 catégorie C, répartis dans les filières :

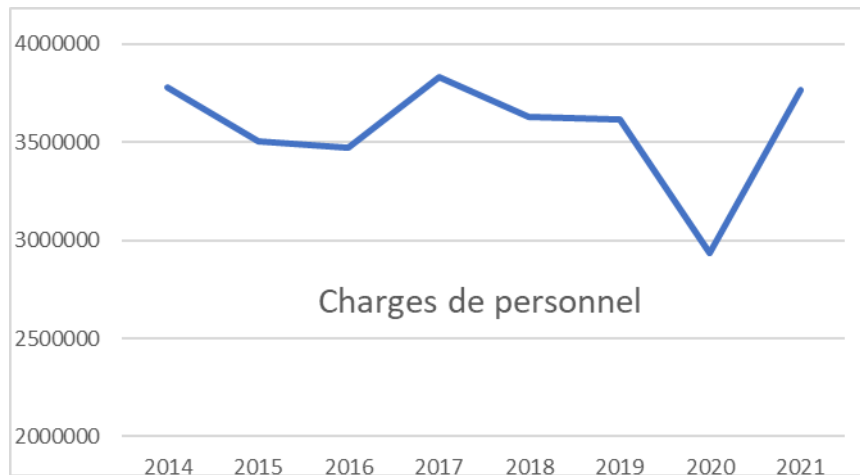
- Administrative : 29
- Technique : 4
- Médico-sociale : 6

6 emplois sont à temps non complet et 3 agents sont à temps partiel.

Au cours de l'année, 6 recrutements ont été opérés :

- Secrétaire de Mairie remplaçante itinérante (5/04)
- Préventeur des risques professionnel (1/05)
- Responsable informatique (7/06)
- Gestionnaire R.H. – expert retraite (1/07)
- Adjoint au directeur du pôle GRH (1/08)
- Médecin du travail (7/10)
- Assistante administrative CIMETH (emploi aidé) (20/12)

Au global les charges de personnel sont en hausse de 28,4% (contre -18,8% entre 2020 et 2021) en raison du recours accru des collectivités au service de remplacement-renfort.



Sur les 3,769 M€ de charges de personnel (c/012), 1,655 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre.

Les charges de personnel du Centre représentent 37,6% des dépenses réelles de fonctionnement.

Ces charges incluent les refacturations des agents mutualisés dans le cadre de la coopération régionale :

- Observatoire de l'emploi : 3 316,60 € (CDG17) + 2 797,49 € (CDG64) = 6 114,09 €
- Expertise et production documentaire R.H. : 14 110,19 € (CDG47)

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 42 120,73 € (-6,6%) ; les remboursements à 2 521,15 € (taux de retour de 6%).

La cotisation au CNAS s'élève à 9 158,40 (+18,2%). 5 202€ de prestations ont été versées aux agents (+16,8%), soit un taux de retour de 56,8% (63,5 % en 2020).

La cotisation au CDAS s'élève à 3 300 € (stable). 1010 € de prestations ont été versées aux agents, soit un taux de retour de 30%.

Le détail des données sociales (absentéisme, GPEEC, RPS, égalité professionnelle...) est présenté plus loin dans le Rapport Social Unique, pour l'exercice 2020.

1.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

Le projet d'établissement du CDG16 pour la période 2021-2026 a été présenté au Conseil d'Administration du 16 décembre 2020. Bien qu'amorcé dès 2020, l'exercice écoulé a permis d'enclencher l'adaptation de l'établissement aux nouveaux enjeux R.H.

1.2.1. Organisation interne

Le nouvel organigramme a été mis en application le 1^{er} juillet. Il s'est accompagné de mobilités internes et de recrutements afin de pourvoir aux postes vacants ou créés (cf. état des effectifs). Un plan de formation a été déployé et se poursuit notamment à travers le plan de formation mutualisé entre les CDG de Nouvelle-Aquitaine.

Les impondérables sanitaires, la fluctuation d'activité et le volume de dispositions législatives découlant de la loi de transformation de la fonction publique n'ont pas facilité la transition. Aussi, après une phase de mise en œuvre, le modèle de relation à l'utilisateur, le travail en mode projet et en transversalité doivent être consolidés et stabilisés.

En parallèle, 3 groupes de travail composés des agents volontaires ont élaboré un cadre rénové des règles et conditions de travail par :

- Un nouveau protocole d'aménagement du temps de travail
- Un règlement intérieur du personnel
- Une charte pour l'expérimentation du télétravail

La dimension humaine du projet d'établissement s'appuie sur une modernisation des outils numériques et une sécurisation des données (choix de modes hébergés). Après l'acquisition des applicatifs métiers Net-CDG d'ARKETEAM (annuaire, cotisation, candidatures, remplacement, facturation) et CIVIL-RH de CIRIL (gestion des carrières, élections, GPEEC, portail collectivités), 3 nouveaux projets ont été engagés :

- Acquisition et installation de serveurs applicatifs et de données en toute fin d'année 2021 et rédaction d'un Plan de Reprise d'Activité (PRA) ;
- Acquisition de la version 5.5 du logiciel de gestion du temps d'HOROQUARTZ, mise en service au 1^{er} janvier 2022 (10 850 € H.T.) ;
- Mise en niveau du logiciel de médecine du travail : négociations en cours ;
- Remplacement de l'applicatif de GED : étude d'une solution en cours.

Les difficultés rencontrées dans la reprise des données par la société CIRIL n'ont malheureusement pas permis de mettre en service le portail collectivités notamment pour la vérification des effectifs ou la transmission des projets d'arrêtés. Ce déploiement est reporté au second semestre 2022, en expérimentation.

Sur l'aspect financier, une nouvelle grille analytique a été élaborée (délibération n°2021-40 du 12 octobre 2021) afin de mieux détailler les centres d'analyse, de préciser les affectations au regard du nouvel organigramme et de répartir les charges à caractère général entre chaque centre d'analyse.

1.2.2. Offre de services

Les services facultatifs reposent sur des conventionnements. Plusieurs ont été renouvelés ou créés en 2021.

Au 1^{er} janvier 2021, le nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires a été mis en place. 298 structures y adhèrent. Les frais de gestion génèrent 286 877 € de recettes (c/75881).

Une expérimentation du service de Conseil en Evolution Professionnelle a été lancée (C.A. du 29/06/21) dont une partie entrant dans les missions obligatoires des CDG et une seconde phase en option pour un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel. L'expérimentation s'étalera jusqu'au 30 septembre 2022.

La mise à disposition aux collectivités du département de l'outil de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), développé par l'Observatoire de Nouvelle-Aquitaine, est portée par le CDG 16. Ce conventionnement est en cours de promotion auprès des collectivités les plus concernées (+50 agents).

Au 1^{er} janvier 2022, entrent en vigueur les conventions établies et proposées dans le courant de l'année 2021.

- La nouvelle convention Santé, hygiène et sécurité au travail avec des prestations élargies a été adoptée par plus de 400 structures pour la médecine du travail, 350 pour ACFI, 340 pour la plateforme de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes. Sa facturation sera dorénavant assise sur la masse salariale afin d'en faciliter le calcul.

- Deux nouvelles conventions de participation à la Participation Sociale Complémentaire (PSC) ont été conclues par le CDG16 pour le compte des collectivités qui l'avaient mandaté, soit 379 adhérents au 1^{er} janvier 2022.

- Enfin, une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP pour la période 2022-2024, portant sur un prévisionnel de financements de 377 100 €.

Il faudra attendre une année d'exécution pour dresser un premier état financier et organisationnel de ces offres de services renouvelées ou expérimentées.

L'activité complète des services sera détaillée dans le rapport d'activité.

1.2.3. Relation usagers / communication

La mise en place de la nouvelle organisation des services du CDG configure des modalités de relation à l'utilisateur privilégiant l'échange écrit (mail) tout en conservant une relation de proximité en direct (pas de système de tickets de demandes). Pour la gestion des carrières, le conseil statutaire et l'expertise R.H. des binômes de gestionnaires gèrent des portefeuilles de collectivités par territoires :

- GRH1 : Grand Angoulême, Lavalette Tude Dronne
- GRH2 : La Rochefoucauld – Porte du Périgord, Rouillacais, 4B – Sud-Charente, Grand Cognac
- GRH3 : Val de Charente, Charente Limousine, Cœur de Charente

4 domaines d'expertise sont également répartis : retraite, PSC, instances statutaires, paie.

Malgré les contraintes sanitaires, la relation de proximité a également été conservée par les rencontres de terrains grâce à l'organisation :

- de 3 réunions d'information sur l'actualité statutaire : le 23 février à GARAT, le 15 juin à LINARS et le 21 octobre à VINDELLE,
- de 2 réunions d'information sur la retraite : le 21 octobre à ANGOULÊME,
- de 5 réunions de sensibilisation à la gestion de la prévention des risques au sein des collectivités : le 16 novembre à RUFFEC, le 17 novembre à BARBEZIEUX ; à la prévention des addictions : le 29 novembre à LA ROCHEFOUCAULD EN ANGOUMOIS et le 30 novembre à ROUILLAC ; à la prévention des risques de chute en hauteur : le 18 octobre à ANGOULÊME,
- de la réunion annuelle de l'hygiène alimentaire le 10 novembre,
- de réunions d'information sur la campagne de déclaration de l'obligation d'emploi DOETH,
- de réunions d'information sur les conventions PSC santé et prévoyance au sein des collectivités adhérentes,
- de la participation au salon des maires et des collectivités territoriales les 15 et 16 septembre à l'espace Carat,

mais aussi de la présence ininterrompue des services du Centre en collectivités (médecine, diététique, prévention, CIMETH, aide au recrutement...) ou les RDV dans les locaux (ex : retraite avec plus de 100 entretiens individuels réalisés...).

Enfin, en termes de supports, la nouvelle plaquette a été réalisée, imprimée et diffusée progressivement et une évolution du site internet (relooking page d'accueil, menus déroulants, carrousel des mises à jour...) est à l'étude par le prestataire hébergeur.

1.2.4. Coopération régionale

La coopération régionale des centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine a engagé une nouvelle dynamique à l'été 2019 visant à renforcer les actions de coopération et à élaborer le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) prévu dans la loi du 6 août 2019.

Le SRCMS est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2021, se substituant à la charte régionale de coopération. Celui-ci entérine la création au 1^{er} janvier 2021 de nouveaux services mutualisés entre plusieurs CDG :

- Le service Concours et examens professionnels, réunissant 8 CDG dont la Charente,
- Le service production documentaire et expertise R.H., réunissant 8 CDG dont la Charente.

Ces services communs ambitionnent d'obtenir des économies d'échelle tout en maintenant une qualité de service au moins équivalente.

En parallèle, des groupes de réflexion ont été mis en place sur les thématiques suivantes :

- La protection sociale complémentaire
- La comptabilité analytique
- La communication
- Les élections professionnelles
- Les prestations R.H. / GPEEC
- Les dispositifs éthiques et déontologiques

L'observatoire régional de l'emploi a permis la mise en œuvre du nouveau R.S.U. et a formé notre Centre à l'utilisation de l'outil de GPEEC.

2. Orientations et perspectives 2022

2.1. Éléments de contexte et les projets de l'exercice à venir

Sauf impondérables, il est envisageable de scinder l'année 2022 entre un premier semestre de consolidation des transformations (outils, organisation, démarche d'amélioration continue...) et un second semestre de poursuite du développement des services.

2.1.1. L'organisation interne

L'évolution de l'offre de services, sa promotion, conjuguées aux besoins croissants des collectivités face à la complexification des sujets, génèrent des variations sensibles dans l'activité du Centre dont il est toujours délicat d'évaluer la pérennité.

Afin de s'y adapter et d'y répondre, le CDG doit continuellement ajuster les moyens humains avec le double défi de trouver les compétences adéquates ou de les développer en interne d'une part ; de limiter les coûts et frais de gestion par une juste affectation des moyens d'autre part.

La nouvelle clé analytique et des outils de pilotage de l'activité pourront éclairer les décisions d'ajustement des effectifs.

La promotion et la valorisation de l'établissement pourront contribuer à construire sa marque employeur, complétée par les conditions d'emploi favorables (indemnitaire, télétravail, participation sociale, conditions de travail...) afin d'attirer des candidats et profils spécifiques.

Le départ en retraite de la D.G.A en novembre (absence dès le début juin) nécessitera l'anticipation d'un recrutement dont le profil découlera de l'organisation issue de la déclinaison du projet de l'établissement.

A moyen terme, l'opportunité d'une démarche ou engagement qualité sera à envisager.

En effet, à ce jour le CDG ne dispose quasiment d'aucun indicateur d'objectif et d'évaluation de la qualité de ses services aux usagers.

Au-delà des enquêtes de satisfaction qui permettent de tester à un moment précis la perception des répondants (la dernière a été réalisée début 2020 par le cabinet POLITEIA sur 40 structures représentatives) ou des sentiments exprimés çà et là à l'occasion de rencontres, le Centre de Gestion n'a pas mis en place de repères régissant ses engagements auprès des bénéficiaires des services, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs et n'est donc pas en mesure de suivre, piloter et justifier l'adaptation de ses résultats et moyens.

2.1.2. Le développement et la diversification de l'offre de services du Centre de Gestion

- Issus des derniers textes

- Le référent laïcité : En application de l'article 3 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021, l'article L124-3 du Code Général de la Fonction Publique prévoit la désignation d'un référent laïcité au sein de chaque collectivité territoriale et établissement public, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 décline les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

En pratique, le référent laïcité est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses fonctions.

Ce niveau est déterminé par :

- L'autorité territoriale dans les collectivités territoriales et établissements publics non-affiliés au Centre de Gestion,
- Le président du Centre de gestion, dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au Centre de Gestion.

Une fois le niveau permettant l'exercice effectif des fonctions de référent laïcité déterminé, l'autorité territoriale (ou le président du Centre de gestion pour les collectivités affiliés) désigne le référent laïcité et fixe lui-même la durée de l'exercice de ses fonctions.

⇒ Le référent déontologue a été sollicité pour assurer cette mission complémentaire.

- La médiation préalable obligatoire : La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit la pérennisation de la médiation préalable obligatoire et appelle un décret d'application. Le département de la Charente ne faisait pas partie des départements en cours d'expérimentation de la MPO.

⇒ Le CDG 16 mettra en œuvre cette nouvelle compétence, sous la forme d'une adhésion volontaire par conventionnement, au cours de l'année 2022, conformément aux articles 27 et 28 de cette loi qui pérennise le dispositif de médiation préalable obligatoire pour les litiges relatifs à la fonction publique territoriale et conforte le rôle des centres de gestion en matière de médiation.

- Issus des attentes exprimées par les collectivités, de nouvelles prestations sont à l'étude :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle : mission obligatoire des CDG, mise en exergue par la P.P.R. et les situations médicales des agents. La place que donne la loi à l'accompagnement des parcours professionnels et à l'information individualisée renouvelle le rôle des CDG.

⇒ Ce nouveau service a été mis en place avec la réaffectation de temps de travail dévolu à l'organisation des concours à présent mutualisé et un renfort. Il est potentiellement très chronophage et peu rémunérateur (seulement en option pour l'accompagnement). La phase d'expérimentation a débuté en novembre et s'étalera jusqu'à fin octobre 2022. Un bilan sera alors établi.

- La prévention des risques professionnels et le dispositif de signalement : la nouvelle convention a reçu un écho très favorable et plusieurs devis ont été établis pour de l'accompagnement à la rédaction du DUERP ou de la sensibilisation.

⇒ Le volume et la complexité des signalements sera l'autre variable à analyser dans le financement de cette nouvelle prestation et les moyens humains utiles. La plateforme a vocation à recueillir d'autres types de signalements (déontologie, laïcité, DPD...). Ce dispositif est en outre un réceptacle à d'autres rôles d'appuis pour le CDG (diagnostic RPS, enquête administrative...).

- La Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) encouragée par la loi de transformation et les Lignes Directrices de Gestion. Pour ce faire, le CDG propose la mise à disposition d'un module informatique par convention.

⇒ Cet outil est en cours de présentation. L'impact de l'accompagnement à son utilisation reste à mesurer. Il pourra être utilisé en interne par le CDG dans le cadre d'autres missions (CEP, conseil en organisation...).

- L'aide à la gestion des archives : mise aux normes, référencement, tri, élimination... également par expérimentation.

⇒ Un appel à candidature est lancé pour construire cette offre de service, la promouvoir et la mettre en œuvre. Le poste sera pérennisé selon le bilan à 18 mois.

- Le conseil élargi : le CDG est confronté à une diversité de demandes de la part des collectivités qui ne trouvent pas de réponse dans ses moyens et services actuels. Cela peut concerner des besoins d'appuis ponctuels très spécifiques (paye, enquête administrative, dossier de reprise d'ancienneté...) ou des accompagnements plus structurels (analyse RPS, conseil en organisation, DRH externalisée...).

⇒ Un groupe de réflexion est en cours de constitution afin de formuler une proposition en fin d'année, en lien et cohérence avec les autres évolutions.

- Propres aux collectivités non-affiliées

5 structures non-affiliées au CDG sont actuellement adhérentes aux missions constituant l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines (socle commun).

Parmi elles, les conventions avec Angoulême, son CCAS et le Grand Angoulême se terminent le 31 décembre 2025 et reposent sur les seuls secrétariats des comité médical et commission de réforme et fonction de référent déontologue.

Les conventions avec le Département et le SDIS ont été récemment prolongées d'une année supplémentaire, jusqu'au 31 décembre 2022.

⇒ Les récentes évolutions de l'article 23 de la loi n°84-53 (nouvel article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique) prévoient :

« Une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 452-1, non affilié au centre de gestion dans le ressort duquel il se trouve, peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :

1° Le secrétariat des conseils médicaux ;

2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 ;

3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;

5° La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3.

La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines. »

2.1.3. La poursuite de la maîtrise des dépenses

Deux facteurs de dépenses impondérables vont impacter l'exercice 2022 :

- Le solde du contentieux GO+ avec les CDG27 et 50 : suite au jugement de la CAA, la part potentielle à payer à la place des 2 CDG est de 262 370,60 € à répartir entre les 9 CDG solidaires de la convention de dissolution (CDG16, 22, 29, 35, 56, 60, 76, 77, 84), soit 24 735,60 € pour le CDG16. Ce montant pourrait être réduit à 19 293,14 € si les 2 CDG acceptent de régler les titres de recettes qui leur sont imputés par la CAA.
- L'organisation des élections professionnelles en décembre 2022 : pour mémoire en 2018 le coût s'était élevé à 9 735 € (hors frais de personnel).

Le vote électronique n'a pas été retenu pour cette élection considérant le manque de concurrence en termes de prestataires capables de fournir et jugeant qu'il était encore prématuré de supprimer le vote par correspondance, tandis que son maintien aurait multiplié le coût.

En parallèle, une première évaluation de la mutualisation de l'organisation des concours et examens professionnels pourra être établie avec la contribution à l'équilibre du service commun pour l'exercice 2021, auprès du CDG coordonnateur (CDG33).

Des économies de gestion pourront être recherchées en matière de maintenance des matériels informatiques (internalisée) et avec la mise en concurrence des contrats d'assurance et de téléphonie.

2.2. Orientations budgétaires proposées pour 2022

- Les taux de cotisations obligatoire (0,8%) et additionnelle (0,09%) sont maintenus à un niveau identique à 2021, tandis que les missions obligatoires évoluent (réfèrent laïcité).
- La campagne d'adhésion à la nouvelle convention Santé, hygiène et sécurité au travail se termine. Une évaluation précise des nouvelles modalités de facturation et d'évolution des adhérents sera à réaliser à mi-exercice. Un ajustement tarifaire pourrait en découler, notamment en lien avec le maintien de l'effectif médical du service à 6,3 ETP.
D'autre part, une augmentation du tarif pour les adhérents médecine du travail hors collectivités est à envisager pour le 1^{er} janvier 2023 (tarif stable depuis 2020).
- Au 1^{er} janvier 2022, seuls les tarifs de la diététique et des paies à façon sont revalorisés (délibération n°2021-39 du Conseil d'Administration du 12 octobre 2021). D'autres tarifs seront à réexaminer en cours d'année à la lumière de la nouvelle clé analytique et du choix politique de financement des services déficitaires.
- Les charges à caractère général seront poussées à la hausse notamment par l'inflation de nombreuses matières premières ou énergies.
 - le nouveau marché de l'électricité (SDEG) présente une très forte hausse tarifaire à partir du 1^{er} janvier 2022 ;
 - celui du gaz également (+80%) ;
 - des carburants (+20 à 25% sur 1 an) ;
 - du papier
 - des frais d'affranchissement (+7,5% pour l'Ecopli) ;
 - ...
- Les charges de personnels devraient croître sensiblement, d'une part sous l'effet des mesures indiciaires actées au 1^{er} janvier (revalorisation du SMIC, des grilles de la catégorie C, bonifications d'ancienneté), de la cotisation supplémentaire du CNFPT pour l'apprentissage (+0,05%), qui s'additionnent au GVT.

D'autre part, en lien avec l'augmentation de l'activité de certains services (Remplacement-Renfort, paies, organisation des élections professionnelles) et le développement de l'offre. Enfin, une revalorisation de la cotisation d'assurance du personnel est attendue face aux nouveaux risques (temps partiel thérapeutique, capital décès).

- Un niveau de financement du FIPHFP conséquent est attendu, combinant le solde de la convention 2019-2021 (112 900 €) et le 1^{er} acompte de la convention 2022-2024 (150 840 €), à hauteur de 263 740 €.

Toutefois, cette recette exceptionnelle est à relativiser au regard de 6 ans d'exécution, y compris avec des années sans versement.

- En investissement, l'essentiel des dépenses sera consacré à la poursuite du plan de transformation numérique du CDG tant en termes de matériels (serveurs, acquisition de PC portable), de logiciels tels que mentionnés précédemment ou de solutions d'hébergement.

L'effort d'amélioration des conditions de travail et de prévention des troubles musculosquelettiques sera poursuivi : après un achat conséquent de fauteuils ergonomiques en 2021, l'exercice 2022 pourrait compléter l'équipement par les repose-pieds, bras d'écrans et souris ergonomiques.

- Le report de l'excédent d'investissement constitué suite à la souscription de l'emprunt en 2020 permettra de couvrir la majeure partie de ces investissements. Aussi la totalité de l'excédent 2021 devrait être reporté à la section de fonctionnement.

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestions ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, acte la tenue du débat d'orientations budgétaires.

N° 2022-02 – Rapport Social Unique 2020 – Information et débat

Le Code Général de la Fonction Publique dans ses articles L231-1 à L231-4 prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics élaborent chaque année un Rapport Social Unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné. Le rapport social unique présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Le RSU pour les collectivités relevant du CT du CDG a été examiné lors de la séance du 27 janvier 2022.

La présentation a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines autour des pistes de réflexion suivantes :

L'analyse de la synthèse générale a été présentée avec à son appui, la comparaison des indicateurs du BS 2019. La présentation a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines autour des pistes de réflexion suivantes :

- Les enjeux et anticipations reposent sur la nécessité d'adapter, dans certains cas, les postes de travail, d'anticiper les départs en retraite simultanés puisqu'il y a perte de savoirs et savoir-faire à brève échéance avec une attention particulière pour les métiers en tension comme celui de secrétaire de Mairie. La mise en place d'une GPEEC pour les collectivités de plus de 30 agents peut permettre cette anticipation. L'établissement des lignes directrices de gestion (obligatoire pour toutes les collectivités depuis le 01/01/2021) permet également aux petites structures de se projeter sur un plan d'actions.

- Les nominations suite à concours et examens pourraient être favorisées dans chaque collectivité.
- Une attention particulière doit être donnée à l'adéquation des compétences/grades/fonctions aux postes lors des recrutements et tout au long de la carrière.
- Préconisation a été faite d'une vigilance en direction de l'égalité H/F notamment concernant la rémunération.

Les synthèses du RSU sont joint à la présente note et disponibles sur le site internet du Centre de Gestion.

Les membres de l'instance ont validé ces pistes de réflexion en souhaitant qu'elles soient communiquées aux collectivités relevant du comité technique du centre de gestion ayant transmis leur rapport social unique. Ils ont également précisé que les collectivités et établissements devaient présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, cet avis avec les synthèses de leur structure pour permettre une photographie de leur état des lieux et acter également un débat sur l'évolution de la politique de ressources humaines en leur sein.

C'est dans ce cadre, que les synthèses spécifiques à notre CDG, ci-jointes, vont sont présentées avec l'analyse suivante de leurs données et les pistes de réflexion qui peuvent en découler.

- Évolution des données du bilan social 2019 au RSU 2020

La part des fonctionnaires dans les effectifs diminue légèrement au profit des agents contractuels, suite à plusieurs départs en retraite et dans l'attente de recrutements.

La répartition des effectifs entre filières reste stable ; la filière administrative étant toujours la plus représentée.

La catégorie C reste majoritaire et même en hausse (53% au lieu de 49%).

La répartition hommes/femmes est stable.

L'âge moyen des agents se maintient proche des 49 ans. Plus de la moitié des agents a plus de 50 ans.

La part du régime indemnitaire dans la rémunération est de 17,4% en 2020. Elle était de 13,9% en 2019.

Variation partiellement due au versement de la prime COVID.

Les rémunérations globales annuelles des agents permanents sont en nette augmentation (+24%), de même que les primes et indemnités (+56%). Il en va de même pour les agents non-permanents (+79%).

Malgré le contexte sanitaire, les agents ont bénéficié de 2,3 jours de formation en moyenne, en légère diminution par rapport à 2019 (2,8 jours), mais le plus souvent en visio. Le budget formation est resté stable à 15 800 €.

Le taux d'absentéisme a augmenté sensiblement pour les fonctionnaires et contractuels permanents mais il porte sur peu d'agents.

- Les pistes de réflexion sur l'évolution de la politique de ressources humaines du CDG

Il est nécessaire d'anticiper les départs en retraite puisqu'il y a perte de compétences à brève échéance, nécessité de mettre en place une GPEEC spécifique au CDG16.

Une attention particulière doit être donnée à l'adéquation des compétences/grades/fonctions aux postes lors des recrutements et tout au long de la carrière.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, acte la tenue du débat.

N° 2022-03 – Création d'un service d'archiviste itinérant - Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent dans le cadre d'un contrat de projet – Mission de conseil à l'archivage - Décision

Les Centres de Gestion assurent des missions obligatoires qui leur ont été attribuées par la loi du 26 janvier 1984 et peuvent également élargir leur palette de services avec le développement de missions facultatives, parmi lesquelles figurent le conseil et l'aide à l'archivage (article 25). Cette aide aux communes confrontées à des problèmes de gestion d'archives a émergé dans les années 1980, puisque le premier service d'archives itinérant a été créé dès 1985 dans la Grande Couronne parisienne.

Le développement de ces services a été particulièrement dynamique dans les années 2000, en raison d'une somme de facteurs : multiplication des sollicitations des élus locaux, renforcement de la prise de conscience de l'importance des archives dans le patrimoine et la mémoire des communes, encouragement des Archives départementales, souci d'une gestion efficace et rationnelle des archives, y compris dans les très petites collectivités

Aujourd'hui, plus de la moitié des CDG sont dotés de services d'archivistes itinérants qui intègrent de plus en plus la dimension numérique au regard des enjeux posés par la dématérialisation croissante et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Si leurs moyens humains diffèrent d'un CDG à l'autre, leur philosophie et leur mode de fonctionnement sont en revanche similaires : il s'agit d'aider les collectivités qui n'ont pas les moyens de salarier un archiviste en permanence, à mieux gérer leur production documentaire papier ou électronique : récolements, préparation d'éliminations, réalisation d'inventaires pour les archives historiques (qu'il s'agisse d'archives du XVIIIe siècle ou d'archives très contemporaines), mise en place d'actions de valorisation éventuellement, et bien sûr, sensibilisation des agents.

Les archivistes diplômés qui interviennent ont développé une forte expertise au fil du temps, et ils savent s'adapter à des contextes locaux variés. Les Archives départementales, qui assurent le contrôle scientifique et technique sur les archives publiques, sont par ailleurs l'interlocuteur privilégié des archivistes itinérants. Un réseau des archivistes itinérants des CDG est organisé au niveau de la région Nouvelle-Aquitaine.

L'enquête menée début 2020, les échanges avec les collectivités et le service des Archives Départementales confirment un réel besoin de conseils et d'accompagnement dans la gestion des archives des collectivités et établissements publics de la Charente.

Ce service, mis en œuvre en partenariat avec les Archives Départementales de la Charente, vise à permettre aux collectivités de remplir leurs obligations légales en matière de gestion de leurs archives en mettant à leur disposition des compétences et du temps dans le domaine du traitement de leurs archives.

L'archiviste serait recruté par le Centre de Gestion afin d'assurer des prestations auprès des collectivités demandeuses, de type :

- Diagnostic et estimation des travaux à réaliser avec établissement d'un devis déterminant la durée d'intervention
- Tri et classement des archives selon la réglementation,
- Préparation des éliminations et rédaction des bordereaux de demande de visa,
- Rédaction d'instruments de recherche normalisés, informatisés,
- Rédaction du PV de récolement et ses annexes,
- Organisation des locaux d'archives et mise en place de procédures,
- Mise en place d'une politique d'archivage électronique,
- Sensibilisation du personnel à l'utilisation des outils et à la gestion courante des archives,
- Accompagnement d'un agent à la gestion des archives (transfert d'un socle de connaissances),
- Suivi des prestations dans le temps (bilan à N+1, N+3...),
- Conseils pour le conditionnement ou la restauration,
- Conseils pour la valorisation, l'exploitation, la communication des archives au public,
- Conseils pour la gestion des documents électroniques
- ...

Dans l'intervalle éventuel entre missions au sein des collectivités ou établissements, l'archiviste pourra être amené à :

- Assurer la gestion des archives du Centre de Gestion en lien avec les services producteurs,
- Elaborer des supports utiles au service et sa promotion, ou aux collectivités dans le cadre de cette mission,
- Participer aux réseaux, formations... relatifs aux services d'archives des collectivités locales.

Chaque collectivité souhaitant l'intervention de l'archiviste itinérant devra conventionner avec le Centre de Gestion. Le projet de convention et la grille tarifaire seront soumis à l'approbation d'un prochain Conseil d'Administration.

Afin de mettre en place ce service, il est proposé de recruter un agent sur contrat de projet.

- Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25 ;
- Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- Vu l'avis du Comité Technique du 27 janvier 2022 ;

Considérant qu'il est nécessaire de procéder au recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien le projet de création d'un service d'archiviste itinérant ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Décide de créer un service d'archiviste itinérant au bénéfice des collectivités et établissements publics de la Charente affiliés au CDG ;
- Décide de créer un emploi non permanent d'archiviste relevant de la catégorie hiérarchique B, sur la base du grade d'assistant territorial de conservation du patrimoine selon les conditions suivantes :
Ce contrat de projet est signé pour une durée de 2 ans.
L'agent exercera ses fonctions à temps complet.
La rémunération de l'agent est fixée sur la base du 1^{er} échelon de la grille indiciaire relevant du grade d'assistant territorial de conservation du patrimoine assortie d'un régime indemnitaire (RIFSEEP).
Le cas échéant, le Centre de Gestion peut procéder à une rupture anticipée du contrat de projet après un délai d'un an minimum si le projet ne peut pas être réalisé, ou que le résultat du projet a été atteint avant l'échéance prévue du contrat. Dans ce cas, l'agent percevra une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.
Le contrat de projet est renouvelable par reconduction expresse lorsque le projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans.
- Autorise Monsieur le Président à signer le contrat de travail.

Dit que les crédits seront inscrits au BP 2022.

N° 2022-04 – Régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente - Modification

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil que par délibération n°2020-48 du 6 novembre 2020, le RIFSEEP versé au personnel employé par le Centre de Gestion avait été complété au regard des dernières modifications législatives et actualisé de la nouvelle offre de service Remplacement-Renfort, au 1^{er} janvier 2021.

Une première mise à jour a été prise en compte par délibération n°2021-38 du 12 octobre 2021.

Aujourd'hui, il est proposé au Conseil d'Administration de modifier cette délibération afin d'y intégrer les éléments suivants :

- Pour rappel, afin de ne pas retarder l'application du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, les corps de référence historiques prévus dans le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ont été modifiés, de façon provisoire, pour permettre aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier. C'était notamment le cas des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens.
Grâce à deux arrêtés du 5 novembre 2021 publiés au J.O. du 10 novembre, le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (corps de référence historique du cadre d'emplois des ingénieurs) et celui des techniciens supérieurs du développement durable (corps de référence historique du cadre d'emplois des techniciens) bénéficient désormais du RIFSEEP.
En conséquence, les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux, plus importants que les montants des corps de référence provisoires, sont actualisés ci-dessous.
- Afin de permettre le versement du RIFSEEP à un agent devant être recruté sur le cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, il convient d'ajouter ce cadre d'emplois sur la base de l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.
- Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans la fonction publique d'État a été modifié par le décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État.
Ainsi, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit de la totalité des primes.
Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire aux agents bénéficiant du temps partiel thérapeutique.
- Dans le cadre du service Remplacement-Renfort, le service paye peut être amené à indemniser des agents recrutés sur les cadres d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement et des psychologues. Ces deux cadres d'emplois sont donc ajoutés.
- Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
- 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

- Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Vu l'avis du Comité Technique du 27 janvier 2022 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité, décide de modifier la délibération n°2020-48 du 6 novembre 2020 portant attribution du RIFSEEP aux agents employés par le Centre de Gestion, comme suit :

I- APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EMPLOYÉS PAR LE CDG POUR SON PROPRE COMPTE

CATÉGORIE A :

Modification du cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	- Responsable de service	46 920 € maximum	8 280 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire ou expertise très spécifique	40 290 € maximum	7 110 € maximum
Groupe 3	- Expertise dans plusieurs domaines, conduite de projets	36 000 € maximum	6 350 € maximum
Groupe 4	- Chargé de mission, autres emplois	31 450 € maximum	5 550 € maximum

CATÉGORIE B :

Modification du cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	- Responsable de service	19 660 € maximum	2 680 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire	18 580 € maximum	2 535 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	17 500 € maximum	2 385 € maximum

CATÉGORIE C :

Ajout du cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	- Responsable de service	16 720 € maximum	2 280 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	14 960 € maximum	2 040 € maximum

Dans le paragraphe I-3, les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont modifiées comme suit :

« - Les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont fixées en application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable à la fonction publique de l'Etat, soit le maintien dans les proportions du traitement durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absences, les congés de maladie ordinaire (congés de maladie pour les contractuels de droit public), les CITIS, les congés de maternité, paternité ou adoption, le service à temps partiel thérapeutique. »

Dans le paragraphe I-3, les règles de versement du CIA aux agents absents sont modifiées comme suit :

« - Les règles de versement du CIA aux agents absents sont fixées en appliquant les règles suivantes :

- Maintien du montant attribué annuellement durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absences, les CITIS, les congés de maternité, paternité ou adoption, le service à temps partiel thérapeutique. »

II- APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EMPLOYÉS PAR LE CDG ET MIS A DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS DANS LE CADRE DU SERVICE REMPLACEMENT-RENFORT

CATEGORIE A :

Modification du cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	- Responsable de service	46 920 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire ou expertise très spécifique	40 290 € maximum
Groupe 3	- Expertise dans plusieurs domaines, conduite de projets	36 000 € maximum
Groupe 4	- Chargé de mission, autres emplois	31 450 € maximum

Ajout du cadre d'emplois des Psychologues territoriaux

CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	- Responsable ou encadrant	22 000 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	18 000 € maximum

CATEGORIE B :

Modification du cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	- Responsable de service	19 660 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire	18 580 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	17 500 € maximum

CATEGORIE C :

Ajout du cadre d'emploi des Adjoints techniques des établissements d'enseignement

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE
Groupe 1	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	11 340 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	10 800 € maximum

Dans le paragraphe II-3, les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont modifiées comme suit :
« - Les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont fixées en application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable à la fonction publique de l'Etat, soit le maintien dans les proportions du traitement durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absences, les congés de maladie ordinaire (congés de maladie pour les contractuels de droit public), les CITIS, les congés de maternité, paternité ou adoption, le service à temps partiel thérapeutique. »

Précise que les autres dispositions demeurent inchangées.

N° 2022-05 – Création d’emplois non-permanents pour faire face à des besoins d’accroissement temporaire d’activité - Décision

Monsieur le Président indique qu’il convient de créer 2 emplois non-permanents à temps complets, sur le grade d’adjoint administratif, dont la rémunération des agents sera calculée par référence à l’indice brut correspondant au 1^{er} échelon de l’échelle C1, afin de faire face aux besoins du Centre lors d’accroissements temporaires d’activité.

- Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité, décide de créer 2 emplois non-permanents à temps complet sur le grade d’adjoint administratif pour une durée de 3 mois chacun.

Dit que les crédits nécessaires seront prévus au B.P. 2022.

N° 2022-06 – Création d’un emploi permanent – Adjoint administratif – Décision

Monsieur le Président informe que le développement de l’activité du service Remplacement-Renfort et les adhésions au service Paies à façon nécessitent l’apport de moyens supplémentaires en matière de paye. En effet, le renfort occasionnel opéré ces derniers mois confirme la pérennité du besoin.

- Vu le Code Général de la Fonction Publique :

- Vu le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

Considérant qu’il convient de mettre à jour le tableau des effectifs au vu des besoins de l’établissement et de l’adaptation de ses services aux besoins de fonctionnement ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité, décide de créer un poste d’adjoint administratif (catégorie C) à temps complet à compter du 1^{er} avril 2022.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2022.

N° 2022-07 – Création de poste – Rédacteur Principal de 2^{ème} classe - Décision

Monsieur le Président indique qu’un agent titulaire du pôle Gestion des Ressources Humaines est, après réussite au concours, inscrit sur la liste d’aptitude du grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe.

Considérant que la technicité du poste, l’évolution de ses missions et sa manière de servir justifient cette nomination ;

- Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

- Vu le décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;

Considérant qu’il convient de mettre à jour le tableau des effectifs au vu des besoins de l’établissement et de l’adaptation de ses services aux besoins de fonctionnement ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité, décide de créer un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe (catégorie B) à temps complet à compter du 1^{er} avril 2022.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2022.

Décisions prises par le Président en vertu de sa délégation – Information

- Conventions relatives aux services proposés par le Centre de Gestion.

Monsieur le Président expose que les collectivités figurant dans le tableau ci-annexé sont conventionnées avec le Centre de Gestion pour les services facultatifs mentionnés.

- Signature d'un marché pour l'acquisition de serveurs informatiques applicatifs et de données et l'installation, avec la société NOVENCI, sise 86 Avenue Maryse Bastié à L'Isle-d'Espagnac, le 17 décembre 2021, pour un montant de 23 614 € H.T.

- Signature d'un contrat d'hébergement du site internet et gestion du nom de domaine du CDG16.fr avec la société NTConseil, sise 102 rue de Bordeaux à Angoulême, pour une durée d'un an renouvelable à compter du 1er janvier 2022, pour un montant de 373 € H.T./an.

Informations diverses

- Rencontre Préfète

Monsieur le Président informe de sa rencontre avec Madame la Préfète à sa demande, le 10 janvier.

Un point a été fait sur la mobilisation des contrats aidés par les collectivités de la Charente au 31 décembre 2021.

L'objectif fixé avait été multiplié par deux et demi par rapport à 2000. Le taux de signatures se situe entre 70 et 80%. Les collectivités représentent 23% des signataires des contrats aidés du secteur non-marchand. Ces chiffres sont jugés satisfaisant. Les contrats aidés perdurent en 2022 avec des objectifs proches de l'exercice 2020.

Concernant la formation des secrétaires de mairie, Madame la Préfète va relancer le CNFPT pour accélérer la mise en œuvre du cycle de formation au printemps.

Elle a noté l'implication du CDG16 sur la prise en compte des métiers en tension identifiés par l'Observatoire régional ainsi que dans sa participation à la semaine de l'emploi public et des mobilités professionnelles. Enfin, un point a été fait sur l'état de transmission des délibérations de mise en conformité sur le temps de travail des collectivités du département. Elle précise avoir des consignes d'aller au contentieux sur les régimes dérogatoires.

- Réunion avec Pôle Emploi et le Conseil Régional

Le 11 janvier dernier, à l'initiative du Conseil Régional, les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine étaient conviés à une réunion avec Pôle Emploi au sujet du financement des formations de secrétaires de mairie remplaçants. En effet, considérant que le financement de ces actions collectives ne rentrait pas dans ses prérogatives, Pôle-Emploi a décidé de mettre en terme aux partenariats historiques avec de nombreux CDG.

La Région Nouvelle-Aquitaine informe prendre le relais de ces financements tout en constatant des montages très hétérogènes au sein de chaque territoire. Elle souhaite donner des orientations plus concertées et homogènes sans préciser de budget. En particulier, tous les organismes de formation porteurs devront être certifiés QUALIOPI.

Pôle-Emploi a précisé maintenir la prise en charge des allocations aux demandeurs d'emploi en situation d'immersion professionnelle dans le cadre de ces formations et demeurer un partenaire dans l'aide au recrutement de candidats à la formation.

- Réunion avec le Président du Département et le Campus des Valois

Le Campus des Valois ouvre en ce début d'année 2022 sa 3^{ème} session de formation de collaborateurs de collectivités, alternant 400 heures de formation théorique et 6 semaines de stages pratiques en collectivités. Les stagiaires sont tous des demandeurs d'emploi, bien que de plus en plus d'agents en poste viennent suivre un ou plusieurs modules de ce cycle.

Pour cette session, le CDG a participé à la sélection des candidats afin de mieux cibler les profils et les potentiels. Pour autant, compte tenu des besoins du territoire tant en termes de recrutement de nouveaux secrétaires de mairie que de vivier de remplacement, les 12 stagiaires ne pourront satisfaire totalement les attentes.

Aussi, il est proposé que le Campus et le CDG16 s'associent plus étroitement (convention de partenariat ?) afin de porter une demande de financement d'une 2^{ème} session auprès de Conseil Régional.

En outre, les communes qui vont connaître un départ dans les prochaines années, seront invitées à anticiper ce besoin, par exemple par l'accueil d'un stagiaire. Le CDG pourra se faire le relais de ces démarches.

- Semaine de l'emploi public et des mobilités professionnelles

Une Semaine de l'emploi et de la mobilité des agents publics en Nouvelle-Aquitaine a été organisée par l'Etat du 7 au 11 février dernier.

Elle allie des actions organisées en distanciel (web-conférences) et en présentiel (initiatives locales).

Dans ce cadre, tout employeur public désireux d'augmenter sa visibilité ou de faire connaître ses postes à pourvoir et les conditions de travail était invité à proposer une initiative locale de son choix (portes ouvertes, job dating, réunions d'information...).

Le CDG 16 a proposé et mis en œuvre une rencontre entre employeurs, organismes de formation, agents publics et demandeurs d'emplois le 10 février de 10h à 12h à la salle polyvalente Georges BRASSENS à L'ISLE D'ESPAGNAC.

4 métiers en tension ont été identifiés et étaient au cœur de cette initiative locale.

L'objectif principal de cette rencontre était de proposer aux agents publics et au grand public, une rencontre avec :

- Des employeurs et/ou des professionnels pour témoigner sur ces métiers, proposer des offres d'emplois et identifier en retour des profils intéressants,
- Des organismes de formation pour informer et proposer les possibilités de cycles ou de modules de formation en lien avec ces métiers proposés.

Ces échanges peuvent également permettre au fonctionnaire ou employeur de découvrir les possibilités de formation pour ses propres agents, et, pour les formateurs, de trouver une source de lieux d'accueil pour leurs stagiaires ou apprentis pouvant peut-être aboutir sur des emplois pérennes.

Une trentaine de visiteurs a été renseigné sur le stand du CDG16.

- Organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022

A l'occasion du lancement des travaux de la "Conférence sur les perspectives salariales" de la fonction publique, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de MONTCHALIN, a annoncé mardi 21 septembre 2021, la date des prochaines élections professionnelles de la fonction publique. Elles se tiendront le 8 décembre 2022.

Dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel, le calendrier prévisionnel nous permet d'anticiper la nécessité pour le Conseil d'Administration du CDG de délibérer avant le 8 juin prochain pour déterminer le nombre de représentants par instance, notamment.

C'est dans cet objectif qu'une première réunion de consultation des organisations syndicales représentées au sein desdites instances (CGT, UNSA, CFDT, FO, SNDGCT) a été organisée le jeudi 3 mars 2022.

- Assurance des risques statutaires

Plusieurs évolutions législatives récentes viennent interférer avec la couverture du contrat d'assurance groupe des risques statutaires.

- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été porté à 25 jours (voire 32 en cas de naissance multiple) par le décret n°2021-846 du 29 juin 2021.
- Le capital décès calculé sur la base de la dernière rémunération brute annuelle d'activité de l'agent (et non plus forfaitairement) pérennisé par le décret n°2021-1860 du 27 décembre 2021.
- Le temps partiel thérapeutique – nouvelles modalités sans sinistre préalable – créé par le décret n°20211462 du 8 novembre 2021.

Le Centre de Gestion a sollicité une proposition financière de couverture auprès de SOFAXIS/CNP qui devra être entérinée, le cas échéant, par voie d'avenant.

La Direction Générale de SOFAXIS a prévu de réaliser une communication de masse et traitant les 3 points simultanément.

Nous sommes en attente des décisions claires et définitives et des dernières modalités concrètes de CNP.

- Cycle de formation pour les secrétaires de mairie en poste

Sur demande de l'AMF16 et du CDG16, le CNFPT a élaboré un cycle de formation de professionnalisation à destination des secrétaires de mairie du département dont une première session sera organisée d'avril à décembre 2022. Le programme est communiqué aux membres du Conseil d'Administration.

Il s'agit à présent de promouvoir cette démarche auprès des agents mais aussi des maires afin qu'ils acceptent de libérer leurs secrétaires durant ces 20 jours.

Certains membres du Conseil d'Administration craignent que le nombre de jours sur une année soit trop important et dissuade certains Maires.

- Promotion interne et quotas

Les Centres de Gestion sont régulièrement interrogés sur les obstacles rencontrés dans les collectivités concernant la promotion interne.

Alors que la promotion interne constitue l'une des modalités de progression de carrière des fonctionnaires, elle est extrêmement sélective au regard des quotas réglementaires et de l'évolution des recrutements contractuels.

Si, en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion (LDG) ont pour objet, en matière d'avancement et de promotion interne, de fixer les critères à l'aune desquels l'autorité territoriale ou le Président du CDG prennent désormais les décisions individuelles, aucune évolution n'a été enregistrée quant aux règles de détermination du nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude.

Aussi, par l'intermédiaire de leur Fédération, les CDG ont alerté Madame la ministre de la transformation et de la fonction publique qui nous a répondu dans un courrier porté à la connaissance des membres du Conseil d'Administration.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 heures 45.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT

