



**PROCÈS-VERBAL N° 2023-01
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 27 FÉVRIER 2023

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 27 février 2023 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 : 20 février 2023

Présents :

TITULAIRES : 13

- 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, 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. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- M. Patrick GALLÈS, Maire de Saint-Séverin,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Anne-Laure WILLAUMEZ, CCAS d'Angoulême,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLÉANTE : 1 (**sans voix délibérative**)

- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au Maire de Maine-de-Boixe.

Excusés :

TITULAIRES : 9

- M. Daniel ROUHIER, Conseil municipal de Brie,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente.

SUPPLEANTS : 3

- M. Patrice DESCHAUD-DROIT, Adjoint au Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Marie-Jeanne VIAN, Maire de Saint-Preuil,
- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac.

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

Pouvoirs : 5

- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac, donne pouvoir à Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel, donne pouvoir à Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac, donne pouvoir à M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton, donne pouvoir à Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente, donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 12 décembre 2022

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°2023/01 – Débat d'Orientations Budgétaires 2023

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.

Afin d'alimenter ce débat, un rapport a été présenté et comporte :

- Une synthèse de la situation financière de l'établissement au 31 décembre 2022,
- Un rappel des faits marquants de l'exercice écoulé,
- Les éléments de contexte et les projets de l'exercice à venir,
- Les orientations budgétaires proposées pour 2023

1. Bilan de l'exercice 2022

Après un début de mandat perturbé par la crise sanitaire, cet exercice consolide le rattrapage opéré en 2021, tant en dépenses qu'en recettes. Il voit également se concrétiser plusieurs projets liés à la mise à niveau des outils numériques et au développement de l'offre de service.

1.1. Situation financière à la clôture des opérations

La journée complémentaire s'est échu le 13 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. Section de fonctionnement

DEPENSES :

Chapitres	Libellés	C.A. 2021 (€)	B.P. 2022 (€)	C.A. 2022 (€)	Evolution
011	Charges à caractère général	360 662,13	478 100,00	351 534,80	-2,53%
012	Charges de personnel	3 769 581,95	4 208 844,93	4 162 058,39	10,41%
65	Autres charges de gestion courante	270 942,94	353 600,00	347 960,66	28,43%
66	Charges financières	4 957,39	3 350,00	3 349,34	-32,44%
67	Charges exceptionnelles	1 158,80	3 500,00	226,86	-80,42%
68	Dotations aux amortissements	40 172,69	62 605,07	62 605,07	55,84%
	TOTAL	4 447 475,90	5 110 000,00	4 927 735,12	10,80%

RECETTES :

Chapitres	Libellés	C.A. 2021 (€)	B.P. 2022 (€)	C.A. 2022 (€)	Evolution
001	Résultat reporté	-	789 605,08	-	-
013	Atténuations de charges	32 868,92	21 459,00	71 269,55	116,83%
70	Produits des activités	4 176 810,31	3 717 844,92	4 486 686,20	7,42%
74	Dotations, participations	5 622,62	250 941,00	273 661,18	4767,15%
75	Autres produits de gestion courante	323 960,15	329 450,00	346 531,32	6,97%
77	Produits exceptionnels	7 213,06	700,00	2 185,73	-69,70%
	TOTAL	4 546 475,06	5 110 000,00	5 180 333,98	13,94%

Soit un solde d'exécution de fonctionnement de **252 598,86 €** et un excédent de clôture de **1 042 203,94 €**, contre 789 605,08 € en 2021.

De manière générale toute l'analyse de l'équilibre financier de l'exercice 2022 doit être relativisée de la perception des subventions du FIPHFP portant sur une année transitoire cumulant solde de la convention triennale échue et acompte de la nouvelle convention, pour un crédit total de **263 740 €**.

L'exécution de la section de fonctionnement est marquée par une progression dynamique tant en dépenses (+10,8%) qu'en recettes (+13,9%).

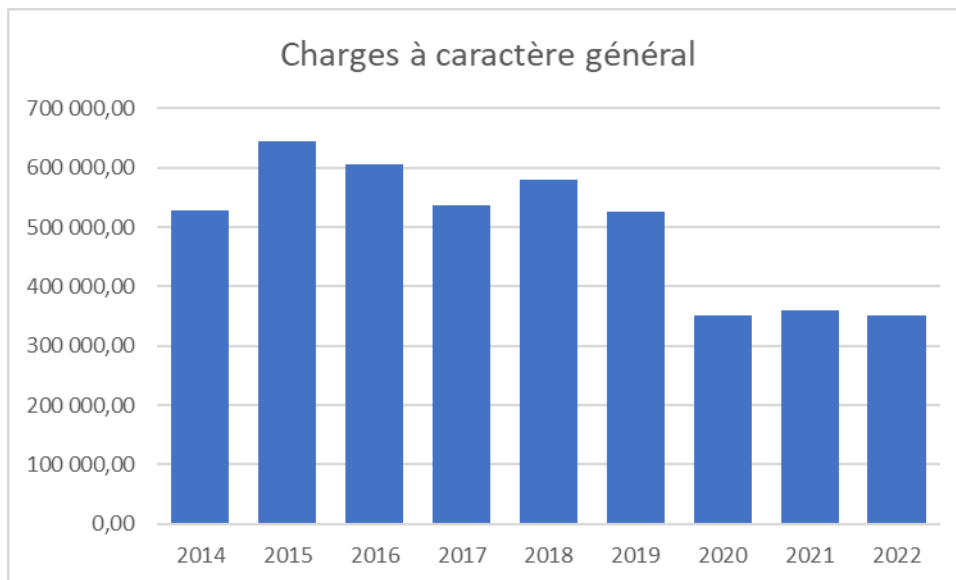
Les dépenses sont principalement poussées par les charges de personnel (+10,4%) et les remboursements d'activités syndicales (+23,2%).

Les charges à caractère général sont en recul malgré plusieurs dépenses exceptionnelles (organisation des élections professionnelles, solde du contentieux GO+, double commande de vaccins, mise en œuvre de la MPO) et l'inflation galopante (énergie, carburants, papier...).

La contrepartie financière au service commun des concours et examens professionnels créé au 1^{er} janvier 2021, imputée pour la première fois (c/6042) pour un montant de 35 520,98 € est inférieure à la prévision, notamment en raison de l'annulation de plusieurs épreuves liée au COVID.

S'y ajoutent toutefois 9 271 € de remboursements coûts lauréats sur les opérations antérieures à la mutualisation.

D'autres postes de dépenses participent également à la maîtrise de ce chapitre : les honoraires (c/62268) ne présentent aucun frais d'AMO (PSC et assurance statutaire) contre une moyenne de 12 000 € depuis 2014 ; l'entretien et réparations des bâtiment (c/61521) consomment 2 560 € contre une moyenne de 20 000 €/an depuis 2014.



Les charges de personnel sont en hausse de 10,4%, qui représentent 85% de la hausse totale des dépenses réelles entre 2021 et 2022 (voir plus loin).

L'activité du service Remplacement-Renfort se stabilise à 1831 contrats conclus (1836 en 2021, 842 en 2020) générant une recette (c/70842) de 87 892 € en frais de gestion (85 513 € en 2021).

L'effort de formation (c/6184) débuté en 2021 pour accompagner les mobilités internes dans le cadre du projet d'établissement et l'évolution de l'offre de services, a été poursuivi (22 366 €).

A noter que dans le chapitre des autres charges de gestion courantes, figurent de nouvelles dépenses (c/6512) liées aux hébergements de solutions logicielles (Cloud) pour un montant de 31 069 € correspondant aux :

- Logiciel de gestion du temps – Horoquartz : 2 260,80 €
- Logiciel de gestion des carrières – CIRIL : 8 540 € (prévision rattachée)
- Suite logicielle Net-CDG – Arketeam : 4 320 €
- Portail Signalement.Net : 15 948 € (prévision rattachée)

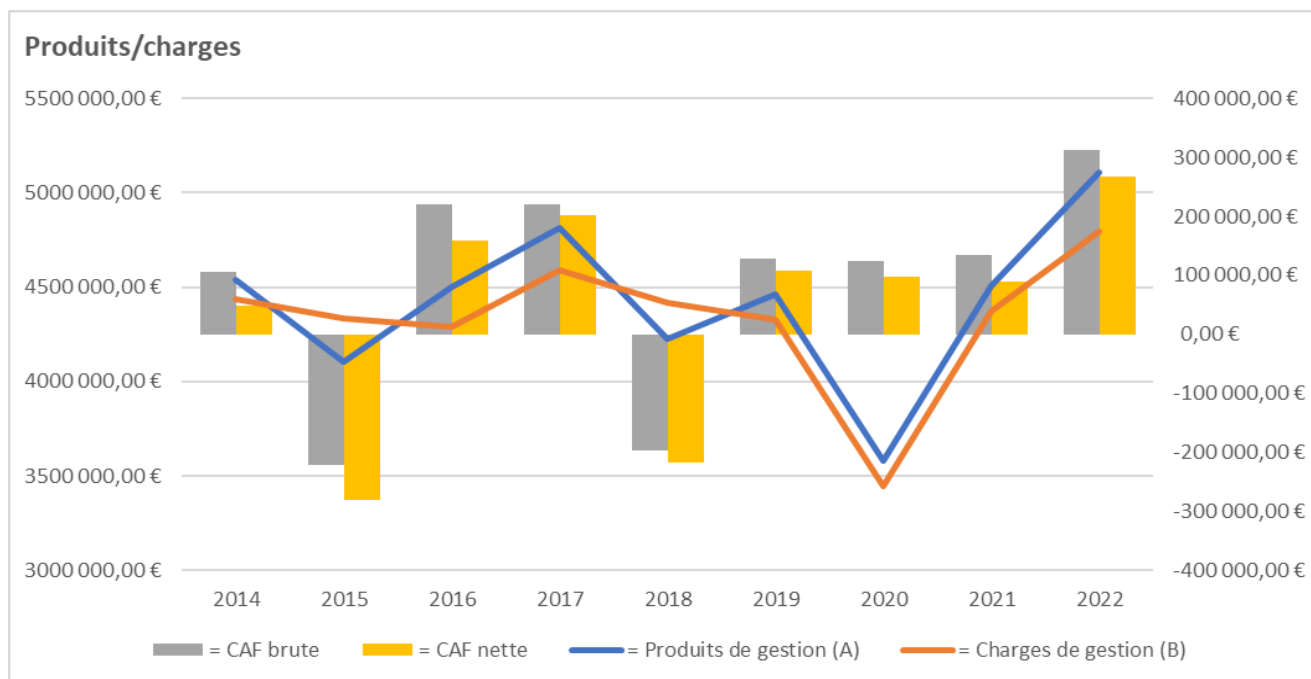
Ce poste est par ailleurs appelé à s'étendre avec cette tendance lourde des éditeurs et le choix d'externaliser les contraintes de sécurité et de protection des données. Il en résulte un transfert des dépenses d'investissements (acquisition de licences) vers la section de fonctionnement (abonnements). De plus, les acquisitions ne bénéficient plus du versement du FCTVA au sein de la section d'investissement, tandis que la fourniture de prestations de solutions relevant de l'informatique en nuage y sont éligibles très partiellement (5,6%) en fonctionnement.

Plusieurs éléments concourent à la revalorisation des ressources du Centre.

Dans les produits des services (c/70), les cotisations progressent de 5,5% correspondant à l'évolution des bases de masses salariales des collectivités affiliées (+4,5% entre 2020 et 2021). D'autre part, les facturations des différentes conventions de service (c/70638) génèrent 165 000 € de recettes supplémentaires (+20%). Enfin, le service Remplacement-Renfort dégage un peu plus de 100 000 € de remboursements supplémentaires par rapport à l'exercice précédent. Au global, ce chapitre évolue de +7,4% (+30,8% entre 2020 et 2021). Il porte près de la moitié de la croissance des ressources.

L'autre chapitre dynamique (c/74) comporte les subventions du FIPHFP (263 740 €) et représente 42% de la revalorisation des recettes réelles totales.

Au global, en lissant l'effet FIPHFP sur 3 exercices, la hausse des recettes s'établirait à +8% entre 2021 et 2022, engendrant un léger effet ciseau.



1.1.2. Section d'investissement

DEPENSES :

Chapitres	Libellés	C.A. 2021 (€)	B.P. 2022 (€)	C.A. 2022 (€)	Evolution
16	Emprunts et dettes	46 659,60	46 087,00	46 085,12	-1,23%
20	Immo. Incorporelles	60 749,70	125 000,00	54 467,71	72,08%
21	Immo. Corporelles	36 797,13	48 613,00	47 031,50	29,89%
26	Participations, créances	2 500,00	0,00	0,00	
	TOTAL	146 706,43	219 700,00	147 584,33	35,25%

RECETTES :

Chapitres	Libellés	C.A. 2021 (€)	B.P. 2022 (€)	C.A. 2022 (€)	Evolution
001	Solde d'exécution reporté	-	152 867,41	152 867,41	-
1068	Excédent de fonct. Capitalisé	0,00	0,00	0,00	
10	Dotations, fonds et réserves	5 147,27	3 577,52	7 346,71	42,73%
16	Emprunts et dettes	1 279,09	650,00	649,44	-49,23%
28	Amortissement des immo.	40 172,69	62 605,07	62 605,07	55,84%
	TOTAL	46 599,05	219 700,00	223 468,63	51,51%

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement de -76 983,11 € et un excédent de clôture de 75 884,30 € qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) en dépense de 50 833,20 €. Le solde après affectation des RAR génère un excédent reporté de 25 051,10 €.

Les plus gros projets de l'exercice ont consisté au remplacement des serveurs informatiques et à l'acquisition de solutions logicielles (HOROQUARTZ, CIVIL RH, MEDTRA).

Les restes à réaliser sont constitués pour $\frac{3}{4}$ du solde de la solution CIVIL-RH dont les difficultés de mise en œuvre génèrent des rejets de factures. Le quart restant concerne le solde de la solution MEDTRA déployée en tout début d'année 2023 (c/2051). Enfin, 763 € concernent du matériel informatique (c/2183).

1.1.3. Etat de la dette

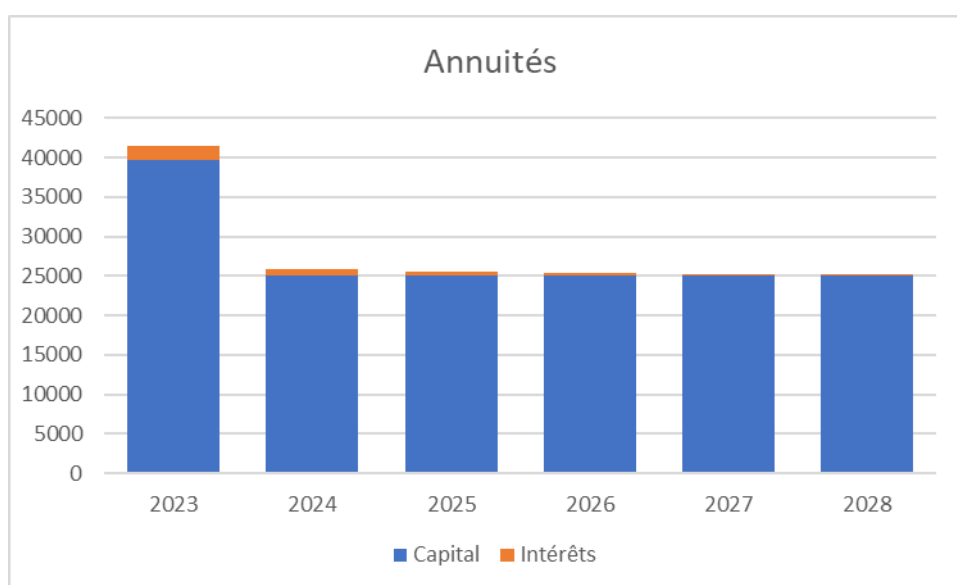
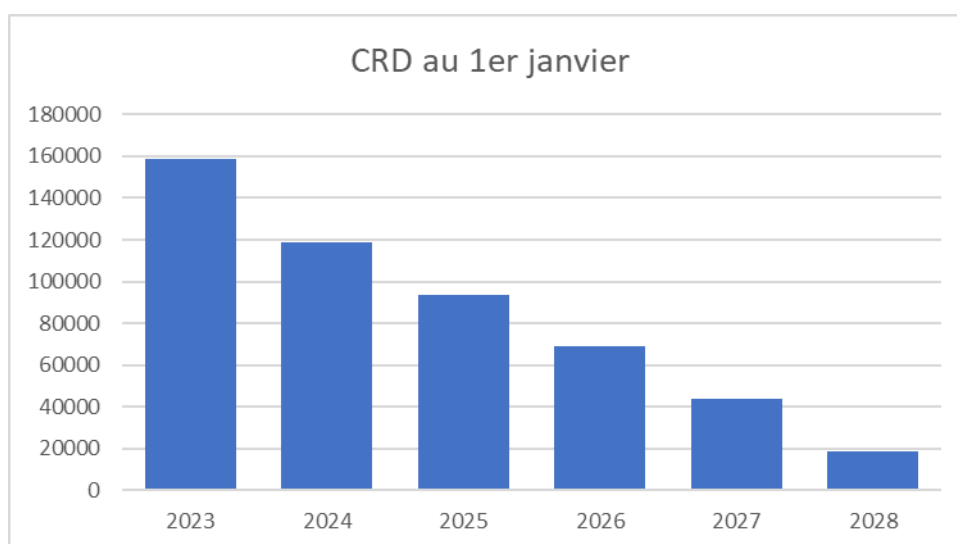
Objet du prêt	Année de souscription	Montant emprunté	Organisme prêteur	Taux	CRD au 31/12/2022	Dernière échéance
Travaux de rénovation des bâtiments	2009	230 000 €	ARKEA (ex. BCME)	5,03%	14 710,68 €	30/03/2023
Mises aux normes PMR	2016	30 000 €	SRCAM	1,11%	0 €	01/01/2022
Acquisition de logiciels métier	2020	200 000 €	CMSO - ARKEA	0,7672%	143 750 €	30/08/2028

L'exercice 2022 a vu le remboursement de 44 806,03 € de capital (stable par rapport à 2021) et 2 699,90 € d'intérêts (-10,8%).

Le Capital Restant Dû (CRD) au 31/12 est de 158 461 €.

Le taux d'endettement est de 3,06 % des recettes, niveau très modeste.

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



1.1.4. Etat des effectifs et de la masse salariale :

Au 31 décembre, le Centre compte 29 agents titulaires ou en CDI (+1 par rapport à 2021), 1 agent stagiaire, 6 agents en CDD sur besoin permanent, 5 agents en contrat sur besoin occasionnel, soit un effectif de 41 agents en activité.

Parmi les 36 agents sur emploi permanent, on trouve 12 catégorie A, 7 catégorie B et 17 catégorie C, répartis dans les filières :

- Administrative : 26
- Technique : 4
- Médico-sociale : 6

5 emplois sont à temps non complet et 4 agents sont à temps partiel.

Au cours de l'année, 3 recrutements ont été opérés (6 en 2021) :

- Gestionnaire R.H. – expert paye (adjoint administratif) : 1^{er} avril
- Gestionnaire secrétariat du conseil médical / assurances (CDD Rédacteur) : 11 mai
- Archiviste itinérante (CDD Assistant de conservation du patrimoine) : 1^{er} septembre

3 agents ont quitté le CDG :

- Gestionnaire R.H. – expert retraite : mutation au 1^{er} mai
- DGA : départ en retraite au 1^{er} novembre
- Préventeur des risques professionnels : démission au 31 décembre

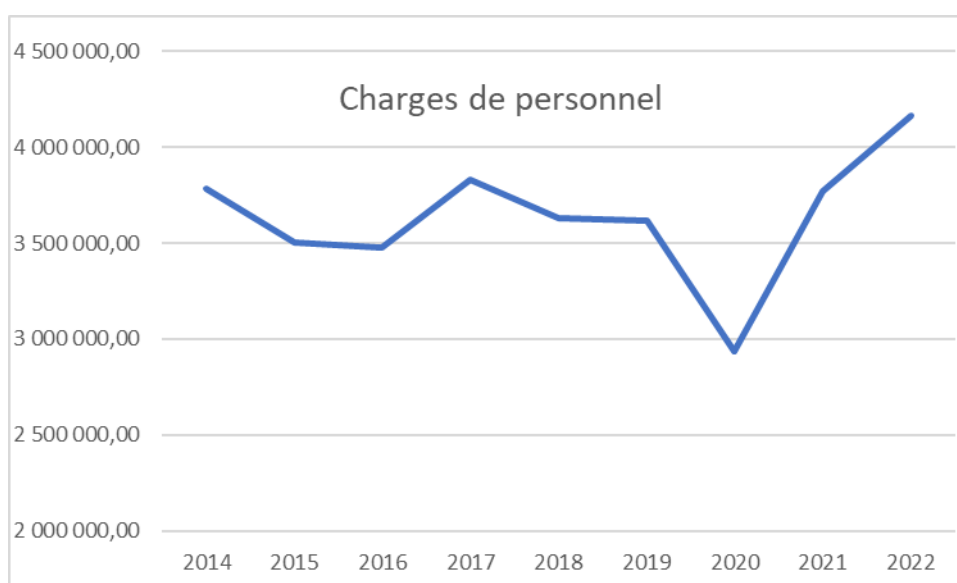
3 CDD sur besoin occasionnels en cours au 31 décembre, dont 2 sont liés à des congés maternité d'agents titulaires.

Aucun avancement de grade n'a été prononcé.

2 promotions internes ont concerné un agent nommé attaché territorial et un agent nommé rédacteur territorial au 15 décembre.

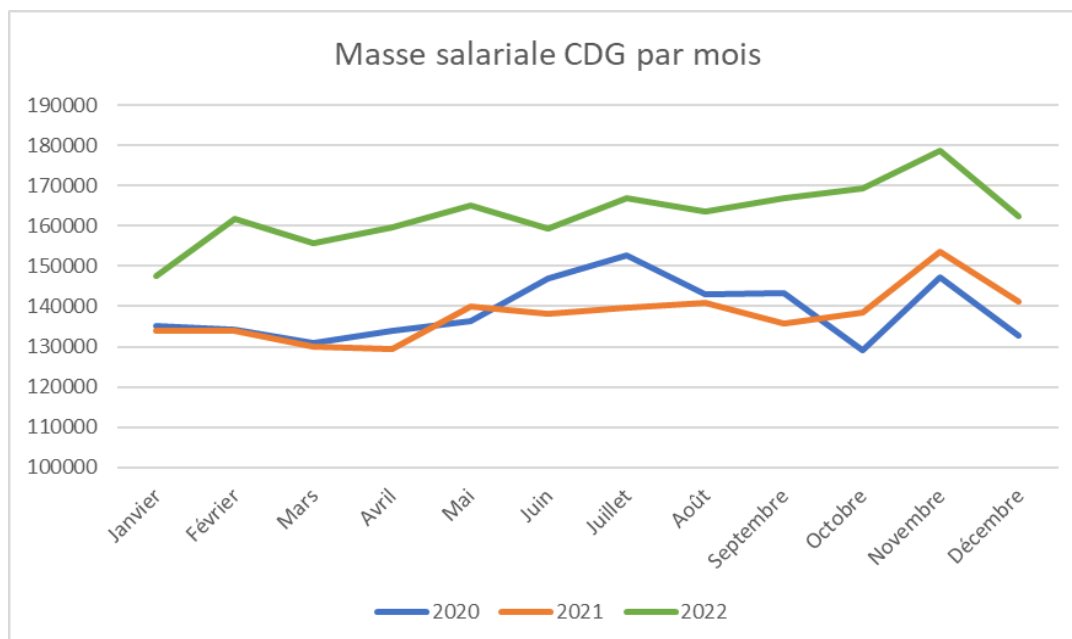
Un agent a bénéficié d'un détachement sur emploi fonctionnel au 1^{er} novembre suite au départ en retraite de la DGA.

Au global les charges de personnel sont en hausse de 10,4% (contre 28,4% entre 2020 et 2021).



Sur les 4,162 M€ de charges de personnel (c/012), 2,116 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre.

Les charges de personnel du seul CDG progressent de 18% et représentent 41,5% des dépenses réelles totales (37,6% en 2021 et 47,5% en 2020). Le départ en retraite de la D.G.A. avait cependant été anticipé tandis que la rémunération a été versée jusqu'au mois d'octobre. Les créations de postes et les revalorisations salariales expliquent cette forte croissance.



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

- Observatoire de l'emploi : 3 371,96 € (CDG17) + 2 957,06 € (CDG64)
- Expertise et production documentaire R.H. : 12 762 € (CDG47)

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 45 929,42 € (+9%) ; les remboursements à 40 938,60 €, soit un taux de retour de 89% (6% en 2021), caractérisant un absentéisme en forte hausse.

La cotisation au CNAS s'élève à 8 935,80 € (-2,5%). 8 877 € de prestations ont été versées aux agents, soit un taux de retour de 99% (56,8% en 2021).

La cotisation au CDAS s'élève à 3 740 € (+13%). 1 193 € de prestations ont été versées aux agents (dont un secours exceptionnel de 500€), soit un taux de retour de 32%.

Le détail des données sociales (absentéisme, GPEEC, RPS, égalité professionnelle...) est présenté plus loin dans le Rapport Social Unique, pour l'exercice 2021.

1.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

L'exercice 2022 a vu la poursuite de la déclinaison du projet d'établissement du CDG16 pour la période 2021-2026, tel que validé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

Au tiers de cette période, il est à noter un état d'avancement très satisfaisant puisque l'on peut considérer que sur les 40 actions identifiées, 12 sont abouties, 23 sont engagées à des niveaux parfois avancés et seules 5 n'ont pas encore été lancées.

1.2.1 Moyens et organisation interne

Suite à la mise en place d'un nouvel organigramme le 1^{er} juillet 2021, visant une structuration des services en 4 pôles et le développement du travail en mode projet et en transversalité, 2 directions de pôles de plein exercice ont pu être désignées en 2022 (GRH et Emploi-mobilité).

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 de l'appliquet métiers Net-CDG d'ARKETEAM (annuaire, cotisation, candidatures, remplacement, facturation), le logiciel de gestion du temps a été mis à niveau et le logiciel de gestion des carrières de CIRIL a enfin pu être fiabilisé.

En outre, le remplacement des serveurs applicatifs et de données et la rédaction d'un Plan de Reprise d'Activité (PRA) ont été menés.

La mise à niveau du logiciel de médecine du travail (nouvelle version et conformité RGPD) est en cours d'achèvement.

Sur l'aspect financier, la nouvelle grille analytique adoptée le 12 octobre 2021 qui a été mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022 va permettre, pour le prochain rapport d'activité, 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. Missions et offre de services

Une part importante du projet du Centre repose sur l'adaptation et le développement de l'offre de services aux besoins des collectivités.

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

- la nouvelle convention Santé, hygiène et sécurité au travail couplée au dispositif de plateforme de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes ;
- 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 ;
- une nouvelle convention a été signée avec le FIPHP pour la période 2022-2024, portant sur un prévisionnel de financements de 377 100 €.

Dans le courant de l'année, 2 missions obligatoires et un nouveau service ont été déployés :

- 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 qui prévoit la désignation d'un référent laïcité par le président du Centre de Gestion, dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés.
- La médiation préalable obligatoire (MPO), pérennisée et généralisée par la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire ;
- L'aide à la gestion des archives, avec le recrutement d'un archiviste itinérant au 1^{er} septembre dernier.

En outre l'expérimentation de la mission Conseil en Evolution Professionnelle a donné lieu à un bilan et le Conseil d'Administration a décidé de la prolonger pour un an, le 2 novembre dernier.

Enfin, il est à noter que l'organisation des élections professionnelles du 8 décembre a mobilisé le Centre de Gestion tout au long de l'exercice. Le coût matériel s'élève à 8 433 €.

1.2.3. 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 Coopération, 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.

Plusieurs groupes de travail ont été mis en place :

- COMOP protection sociale complémentaire : Désignation d'un AMO et conduite d'une étude d'opportunité et de faisabilité d'une convention mutualisée de participation relative aux risques santé et prévoyance dont le résultat a été présenté lors du CSO du 15 novembre dernier.
- COMOP comptabilité analytique : réalisation d'un glossaire et état des lieux des pratiques des 12 CDG.
- COMOP communication : élaboration d'un logo et d'une charte graphique pour la coopération régionale.
- COMOP élections professionnelles : une cellule d'appui a été organisée durant la préparation des élections.
- COMOP prestations R.H. / GPEEC : réalisation d'un tableau des effectifs type pour les petites collectivités.
- COMOP dispositifs éthiques et déontologiques : engagement d'une réflexion sur la mutualisation des dispositifs déontologie/laïcité
- COMOP dispositifs de formation : défense de l'intérêt de maintien des formations existantes et nécessité de les développer avec l'aide de la Région et/ou du CNFPT. Sollicitation d'un rendez-vous avec M. Alain ROUSSET et rencontre M. DELUGA.

Au niveau de l'Observatoire régional de l'emploi :

- Suite aux nombreuses modifications du RSU par la DGCL, tous les outils de synthèses thématiques du RSU ont été redéveloppés sur Excel et mis à disposition de tous les centres de gestion.
- Le développement des outils permettant l'agrégation des RSU et d'analyse dans le temps sont finalisés sur Qlik (outil web de visualisation des données).
- Le travail de valorisation des outils RSU, LDG, égalité pro et du module GPEEC se poursuit. Le nombre de CDG et de collectivités utilisatrices continue d'augmenter.

2. Orientations et perspectives 2023

2.1. Eléments de contexte et projets de l'exercice à venir

L'exercice 2023 s'inscrit dans la continuité des axes tracés précédemment, tout en conciliant l'adaptation des moyens aux besoins et le défi posé par l'augmentation des coûts de l'énergie notamment.

2.1.1. L'adaptation de l'offre de services

Au 1^{er} janvier est déployée une nouvelle convention à adhésion volontaire « CDGRH+ » recouvrant une variété de prestations de services complémentaires visant à répondre aux besoins exprimés par les collectivités, nés de dispositifs récents ou émergeant de difficultés croissantes :

- Conseil en organisation
- Prestations d'accompagnement en gestion des ressources humaines (calcul de reprises d'ancienneté de services, ...)
- S.O.S. paye
- S.O.S. secrétaire de mairie
- Médiation conventionnelle
- Evaluation RPS

Un accompagnement à la prise de poste des secrétaires de mairie va également être proposé systématiquement afin d'aider à la prise en main des outils numériques du CDG16, à la compréhension des obligations et enjeux RH, à la présentation des services du CDG16.

Les 5 structures non-affiliées au CDG ont renouvelé au 1^{er} janvier leur adhésion à l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines (socle commun) dans le cadre d'une nouvelle convention couvrant à présent la totalité du périmètre prévu par l'article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique, à savoir :

- Le secrétariat des conseils médicaux ;
- Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;
- La désignation d'un référent laïcité.

Le taux de cotisation a été relevé de 0,0692% à 0,075%.

Le projet de portail d'accès aux données carrière des agents de chaque collectivité va pouvoir être ouvert progressivement. Cela permettra de dématérialiser la transmission des projets d'actes mais aussi de partager les informations et éviter aux plus petites collectivités de se doter d'un applicatif métier.

En outre, une réflexion sur une mise à niveau ou refonte du site internet avait été engagée en 2020. Le site actuel arrive à ses 18 ans d'existence. Ses fonctionnalités ne cessent de péricliter au fur-et-à-mesure que les évolutions technologiques les rendent incompatibles. Les bugs se multiplient et il n'est pas possible d'intégrer de nouvelles formes de communication (flux vidéo, mise à jour de la page d'accueil, formulaires, accès restreint...). Le prestataire, sollicité depuis près de 2 ans, ne souhaite pas faire évoluer sa proposition.

Plusieurs options sont à l'étude afin de créer un nouveau site.

2.1.2 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.

Le déploiement des services CDGRH+ et aide à la prise de poste des secrétaires de mairie occasionne la création d'un poste en catégorie B au 1^{er} avril 2023.

En termes d'outils numériques, le dernier maillon applicatif concerne la Gestion Electronique Dématérialisée (GED) tant pour la mission de numérisation des dossiers agents des collectivités que pour les besoins du Centre lui-même. Une étude des produits existants est en cours pour un investissement dans l'année.

Une solution de téléphonie par un système en voix protocole internet (VoIP) permettrait de faciliter les transferts d'appels des télétravailleurs tout en générant des économies sur les télécommunications.

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.

Considérant le départ des agents du CNFPT de nos locaux à l'horizon du dernier trimestre 2023 et les besoins d'espaces de bureau pour les agents du CDG, une étude d'aménagement et d'occupation doit être conduite au 1^{er} semestre. Des travaux et aménagements pourront être nécessaires pour adapter les lieux (thermique, cloisonnement, mobiliers...). La perte de loyer est d'environ 26 000 € annuels.

2.1.3 Le défi inflationniste

- Energies

Déjà impacté par l'inflation de certaines matières premières (papier, carburants...), le CDG, comme l'ensemble des collectivités et entreprises ne relevant plus des tarifs régulés de l'électricité et du gaz, fait

face à une explosion des coûts de l'énergie notamment nécessaires au chauffage et au rafraîchissement des locaux.

Adhérent au groupement de commandes du SDEG, le CDG subit les hausses constatées dans les contrats renouvelés au 1^{er} janvier 2022 puis au 1^{er} janvier 2023, suite aux remises en concurrence.

Ainsi, pour le gaz, le prix moyen passe de 21,75€/MWh en 2020 à 190,64€/MWh en 2023 (x 8,5). Pour l'électricité le prix moyen passe de 59€/MWh en 2020 à 600€/MWh en 2023 (x 10).

En 2020, le CDG a dépensé 20 210 € sur ces 2 postes. En 2022, le coût est de 38 390 € (+90%).

Pour limiter la flambée des factures, le Gouvernement met en place de nouvelles aides à compter du 1^{er} janvier 2023. Le décret n°2022-1774 du 31 décembre 2022 est pris en application de l'article 181 de la loi de finances pour 2023.

Le CDG 16 n'est pas éligible au bouclier tarifaire qui concerne les collectivités locales de moins de 10 agents et moins de 2M€ de recettes. Il ne bénéficie pas non plus du filet de sécurité en l'absence de baisse de son épargne brute.

En revanche, une attestation a été adressée au fournisseur afin de bénéficier de l'amortisseur électricité. Dans ce nouveau dispositif, l'Etat prend en charge une partie de la facture dès lors que le tarif souscrit dépasse un certain niveau de prix. La baisse de prix apparaît directement sur la facture. D'après le simulateur mis à disposition, la baisse peut être évaluée entre 10 et 20%.

La dépense supplémentaire pour l'année 2023 reste à préciser mais peut être évaluée entre 60 et 70 000 €.

- Rémunérations

Par ailleurs, les mesures salariales de 2022 (revalorisation du point de +3,5%, revalorisation du minimum de traitement de la fonction publique, reclassements, nouvelles grilles indiciaires catégorie B...) auront un impact en année pleine en 2023, pouvant difficilement permettre une progression de la masse salariale en-deçà de 2,5%, à périmètre constant.

Initié en 2021, le chantier de réforme des rémunérations des fonctionnaires est censé aboutir au cours de l'année mais les rencontres avec les organisations syndicales ont cessé à l'approche des élections professionnelles et la réforme des retraites enclenchée tend déjà fortement des relations entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Seule la haute fonction publique a vu sa réforme concrétisée par la publication d'une nouvelle grille indiciaire.

Le ministre a indiqué vouloir mieux récompenser la performance et repenser l'attractivité de la fonction publique au sens large. Exit l'idée de décorrélérer la valeur du point d'indice, il veut redonner la main aux employeurs territoriaux pour engager des initiatives.

Les grands axes de l'agenda social 2023 de la fonction publique ont été dévoilés fin janvier. Il sera notamment marqué par le lancement des discussions sur le grand chantier de l'accès, des parcours et des rémunérations, annoncé par Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle. Un chantier que le gouvernement veut faire aboutir d'ici la fin du semestre.

Aucune nouvelle "grande" loi n'est néanmoins programmée pour le moment pour traduire les futures conclusions de ce chantier sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique, ainsi que les conditions d'accès en son sein.

Sur fond de mesures d'économies au sein des collectivités, difficile pour le Centre de Gestion de faire de la prospective financière tandis que l'évolution de la masse salariale de ses affiliés constitue son principal poste de recette et leur dynamique mais aussi près de 50% de ses dépenses.

L'autre chantier qui doit aboutir en 2023 concerne la protection sociale complémentaire. Si l'ordonnance du 24 novembre 2021 et le décret du 20 avril 2022 ont posé le cadre et les échéances, les discussions se poursuivent afin de préciser le cadre juridique permettant les mises en applications sur le terrain.

2.2. Orientations budgétaires proposées pour 2023

- Les taux de cotisations obligatoire (0,8%) et additionnelle (0,09%) sont maintenus à un niveau identique à 2022.

- Au 1^{er} janvier 2023, seuls les tarifs de la diététique et des paies à façon sont revalorisés (délibération n°2022-41 du Conseil d'Administration du 2 novembre 2022).

Les tarifs de la médecine préventive ont été révisés à la baisse pour les adhérents dont la masse salariale est supérieure à 15M€. Pour ces collectivités, la recette devrait donc être stable considérant la hausse de leur masse salariale.

- Les charges à caractère général devraient être poussées à la hausse notamment par l'inflation du poste énergies. En contrepartie, de nouvelles économies de gestion sont par ailleurs recherchées : télécommunications (souscription d'un nouveau forfait), frais d'affranchissement (après l'ouverture du portail RH), copieurs (nouveau marché), assurances (nouveaux contrats).

- Les autres charges de gestion courante seront également revalorisées. D'abord par un transfert des coûts de fonctionnement des applicatifs métiers, dorénavant majoritairement en mode hébergé (c/6512). Ceci concernera la solution MEDTRA puis probablement la messagerie (Office 360) et la solution de numérisation des dossiers agents. D'autre part, avec une hausse prévisible des remboursements d'activités syndicales.

- Les charges de personnels devraient croître sensiblement, d'une part pour le CDG sous l'effet des mesures 2022 ayant un effet en année pleine (créations de postes, revalorisation du point...).

D'autre part, pour le service Remplacement-Renfort sous l'effet des mêmes mesures salariales (revalorisation de l'indice minimum de rémunération). Toutefois, la recherche d'économies par les collectivités adhérentes pourrait également les pousser à limiter le recours aux remplacements.

La cotisation d'assurance du personnel est révisée au 1^{er} janvier (+2,35%).

A compter du 1^{er} janvier le CDG prend en charge un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE). Sa rémunération sera remboursée au Centre, avec une majoration de 50% la première année, par sa collectivité d'origine. Le Centre reversera la différence entre le salaire chargé et le remboursement de la collectivité d'origine, au CDG coordonnateur (CDG33) en fin d'exercice. Les missions confiées à cet agent viendront en déduction de ces remboursements.

- Le chapitre des subventions et participations présentera une recette bien moindre aux 263 740 € perçus en 2022 du FIPHP.

En effet, le second acompte de la convention triennale devrait s'établir au mieux à 150 840 €.

- Les produits des activités portent la totalité du dynamisme des recettes attendues, soit sous l'effet de l'évolution des masses salariales, soit par les recettes nouvelles des services récemment déployés (archives...).

- En investissement, il est proposé de poursuivre le plan de transformation numérique du CDG, par la mise à niveau ou l'acquisition d'une nouvelle solution de GED, la refonte du site internet et la migration du serveur de messagerie en solution par abonnement.

Afin d'améliorer la performance énergétique des bâtiments, des travaux d'isolation complémentaire et d'équipements sont étudiés. Des travaux dans les locaux libérés par le CNFPT seront nécessaires pour leur réemploi.

L'effort d'amélioration des conditions de travail et de prévention des troubles musculosquelettiques du personnel est à poursuivre.

Le total des immobilisations peut être évalué à ce jour à 100 000 €.

- Pour financer les investissements de l'exercice, une partie de l'excédent de fonctionnement pourra être affecté à la section évitant ainsi le recours à l'emprunt.

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

Entendu le présent Rapport d'Orientations Budgétaires ;

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

N°2023/02 – 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 20 février 2023. La synthèse est jointe au présent rapport.

D'autre part, différentes synthèses du RSU propres au Centre de Gestion ont été présentées et concernent :

- les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle
- les indicateurs d'absentéisme
- les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- les indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
- la synthèse générale

La présentation a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

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

N°2023/03 – Suppression de la régie d'avances et de recettes relative aux concours et examens professionnels

Monsieur le Président rappelle que 8 Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine mutualisent depuis le 1^{er} janvier 2021, l'organisation des concours et examens professionnels.

La régie d'avances et de recettes destinée à percevoir et rembourser les participations financières des candidats lors de leur inscription n'est donc plus utile.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret n°2005-1601 du 19 décembre 2005 relatif aux régies de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion en date du 25 novembre 2003 autorisant Monsieur le Président à créer une régie de recettes pour l'encaissement des participations financières non remboursables des candidats aux frais d'impression et d'expédition des dossiers d'inscription aux concours et examens professionnels ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion en date du 14 septembre 2004 décidant de transformer la régie de recettes en régie de recettes et d'avances ;

Vu l'avis du comptable public assignataire ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de supprimer la régie d'avances et de recettes relative à l'organisation des concours et examens professionnels à compter du 1^{er} mars 2023.

Le fond de caisse d'un montant de 150 € sera restitué au Comptable public.

N°2023/04 – Soutien à la prise de poste des secrétaires de mairie – Décision

Pour l'exercice de ses missions obligatoires ou services facultatifs, le CDG16 met à disposition des collectivités un certain nombre d'outils numériques pouvant nécessiter une aide à la prise en main. Par ailleurs, les nouveaux agents recrutés en collectivité ne bénéficient pas toujours de période de tuilage et connaissent mal les ressources apportées par le CDG 16 pour les aider dans leurs tâches en lien avec la gestion du personnel.

Afin de faciliter la prise de poste des agents utilisateurs notamment des secrétaires de mairie, il est proposé de systématiser des temps d'accompagnement individuels ou collectifs (selon les demandes), sur site ou dans les locaux du CDG.

Les portails ou sites évoqués seront (liste non limitative en fonction des évolutions) :

- Net-Cotisation : concernant toutes les structures
- Net-Remplacement : concernant les adhérents au service Recrutement-Remplacement-Renfort
- Emploi-territorial : concernant toutes les structures
- Plateforme assurance risques statutaires : concernant les adhérents au contrat groupe
- Plateforme de signalement AVDHAS : concernant les adhérents
- Portail CIVIL-RH : concernant toutes les structures
- CDG16.fr : concernant toutes les structures
- ...

Les principales obligations R.H. seront présentées, ce qui pourra donner lieu à un rapide état des lieux et préconisations :

- Rapport Social Unique (RSU)
- Lignes Directrices de Gestion (LDG)
- Tableau des effectifs / fiches de postes / entretien annuel / règlement intérieur...
- RIFSEEP
- Document Unique / désignation ACFI, AP, référent handicap
- Dispositif de signalement

Les missions et services du CDG pourront à cette occasion être explicités aux agents nouvellement en poste dans la FPT.

Ceux-ci pourront ainsi mieux appréhender le rôle du CDG 16 ainsi que le contour des enjeux R.H. pour lesquels leur structure peut être soutenue par le CDG 16.

Afin de généraliser cette possibilité d'aide sans coût supplémentaire pour les collectivités, il est proposé d'inclure ce service dans le socle des missions financées par la cotisation additionnelle, tel que défini par délibération n°2022-46 du Conseil d'Administration du 12 décembre 2022.

L'affectation partielle d'une ressource humaine supplémentaire est explicitée dans la délibération suivante afin de mettre en œuvre ce nouveau service.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L452-40 à L452-48 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

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

- d'étendre le périmètre des services proposés aux collectivités et établissements publics affiliés du département au soutien à la prise de poste des secrétaires de mairie ;
- d'étendre le périmètre des services financés par la cotisation additionnelle, tel que défini dans la délibération n°2022-46 du Conseil d'Administration du 12 décembre 2022, au soutien à la prise de poste des secrétaires de mairie ;
- de préciser que ce service relèvera de la clé analytique du secours aux secrétaires de mairie (SMI).

N°2023/05 – Création d'un emploi permanent – Rédacteur Principal de 1^{ère} classe - Décision

Monsieur le Président indique qu'afin de renforcer les moyens du Centre pour répondre aux besoins de remplacement des secrétaires de mairie mais aussi de déployer les nouveaux services S.O.S. paye, S.O.S secrétaire de mairie..., issus de la nouvelle convention de services « CDGRH+ », ainsi que l'aide à la prise de poste des nouveaux agents qui vient d'être délibérée, un appel à candidature a été lancé pour recruter un deuxième agent S.M.I.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

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 1^{ère} classe (catégorie B) à temps complet à compter du 1^{er} avril 2023.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2023.

N°2023/06 – Mise à jour du tableau des effectifs – Décision

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 20 février 2023 ;

Considérant la démission d'un agent adjoint administratif remplacé par un agent recruté sur un grade différent ;

Considérant le départ en retraite d'un agent attaché principal remplacé en interne ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de supprimer les emplois suivants au 1^{er} mars 2023 :

Grades	Catégorie	Quotité	Création	Suppression
Adjoint administratif	C	35/35ème		1
Attaché principal	A	35/35ème		1
TOTAL				2

N°2023/07 – 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 1er janvier 2021. Une première mise à jour a été prise en compte par délibération n°2021-38 du 12 octobre 2021, puis une seconde par délibération n° 2022-04 du 08 mars 2022.

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

- L'intégration des agents du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux – spécialité diététicien (catégorie B) dans le nouveau cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens (catégorie A). Dans l'attente de la détermination des montants plafonds du RIFSEEP applicables aux agents du cadre d'emploi précité sur le fondement du corps équivalent historique mentionné à l'annexe 1 du décret n° 91-875 du 06 septembre 1991, les plafonds sont déterminés par l'assemblée délibérante pour chacune des deux parts (IFSE et CIA), sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État sur la base des équivalences établies en annexe 2 de ce même décret.
N'ayant plus d'agent relevant du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux, il est également proposé de supprimer ce cadre d'emplois des bénéficiaires du RIFSEEP.
- La possibilité du versement du régime indemnitaire à un agent pris en charge, uniquement lorsque celui-ci exerce des missions au sein du Centre de Gestion ou auprès d'une administration publique.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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

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 Social Territorial du 20 février 2023 ;

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

1/ Bénéficiaires

L'IFSE et le CIA sont attribués aux agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois suivants :

- Médecins territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Psychologues territoriaux,
- Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens,
- Rédacteurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Adjoint techniques territoriaux.

La prime pourra être versée :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à l'exception des agents pris en charge par le Centre (la prime pourra toutefois leur être versée en cas d'exercice de missions au sein du Centre de Gestion ou auprès d'une administration publique) ;
- Aux agents contractuels de droit public occupant des emplois permanents ou créés à titre temporaire, et à condition que leur contrat d'engagement le prévoit expressément.

CATÉGORIE A :

Ajout du cadre d'emplois des Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens

CADRE D'EMPLOIS DES PÉDIATRES- PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS, ORTHOPTISTES, TECHNICIENS DE LABORATOIRE MEDICAL, MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE, PREPARATEURS EN PHARMACIE HOSPITALIERE ET DIETETICIENS		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	- Responsable ou encadrant	19 480 € maximum	3 440 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	15 300 € maximum	2 700 € maximum

CATÉGORIE B :

Suppression du cadre d'emplois des Techniciens paramédicaux

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS PARAMÉDICAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	- Responsable ou encadrant	9 000 € maximum	1 230 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	8 010 € maximum	1 090 € maximum

Précise que les autres dispositions demeurent inchangées.

N°2023/08 – Convention d’adhésion aux applications du GIP informatique des CDG pour les années 2023-2024 – Décision - Autorisation

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion est membre du GIP Informatique des Centres de Gestion régi par la convention constitutive du Groupement approuvée par arrêté interministériel n° TERB2104983A du 3 mars 2021.

Ce GIP est destiné à mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l’accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres et, plus généralement, nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet.

La présente convention a pour objet de définir les conditions d’adhésion de chaque Centre de Gestion souhaitant utiliser volontairement les applications proposées par le GIP informatique des CDG.

En particulier, les Centres de Gestion, dont le CDG de la Charente, mutualisent les sites internet relatifs à l’emploi territorial, permettant notamment aux collectivités de remplir leurs obligations de déclaration de vacances d’emplois et relatif aux concours depuis l’instauration de l’obligation de l’inscription unique pour les candidats.

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité décide de renouveler l’adhésion du CDG à la convention d’utilisation des applicatifs du GIP informatique, pour les années 2023 et 2024, selon le projet ci-annexé et autorise Monsieur le Président à la signer.

N°2023/09 – Convention d’adhésion au service des paies à façon – Adoption

Monsieur le Président indique à l’assemblée que depuis 3 ans, les conventions de services proposés par le Centre de Gestion ont été soit redéfinies (Recrutement-Remplacement-Renfort ; Santé, hygiène et sécurité au travail ; Protection Sociale Complémentaire ; appui indivisible à la gestion des RH), soit créées (CEP, archives, GPEEC, MPO, CDGRH+).

Aujourd’hui, celle relative au service des Paies à façon nécessite un toilettage et une mise à jour (DSN, RGPD, archivage...).

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 ;

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

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

- adopte la convention d’adhésion au service des paies à façon selon le projet ci-annexé,
- autorise Monsieur le Président à signer ces conventions avec les collectivités et établissements publics qui le souhaitent.

Décisions prises par le Président en vertu de sa délégation - Informations

- 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 contrat avec la société JLM MEDICAL SAS sise à LE PECQ (78) pour la maintenance de 3 dispositifs LAGON 2000 destinés aux examens médicaux du service de médecine de prévention, pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2022, pour un montant de 1 230 € H.T. / an.

Informations diverses

- Questionnaire Secrétaires de Mairie

Les 12 CDG de la région Nouvelle Aquitaine lancent une enquête sur le métier de secrétaire de mairie de commune de moins de 2000 habitants et son évolution afin d'accompagner au mieux les collectivités et leurs agents face aux difficultés de recrutement et de remplacement. Ce questionnaire vise à mieux cerner leurs attentes et leurs besoins afin de mettre en œuvre des actions destinées à faire connaître ce métier, à faciliter l'exercice quotidien, et mieux accompagner les agents.

En outre, un deuxième cycle de professionnalisation a débuté ce mois-ci en partenariat entre le CNFPT, l'AMF 16 et le CDG 16.

- Bilan des LDG – Promotion interne

En application de l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Ce bilan sera présenté au Comité Social Territorial le 20 février. Il est joint pour information à la présente note.

La campagne 2023 se déroule du 27 février au 31 mars pour le dépôt des dossiers par les collectivités auprès du Centre de Gestion.

- Réseau des référents déontologues

Monsieur le Président souligne que notre Centre de Gestion a accueilli le 25 janvier dernier, la première réunion du réseau des référents déontologues des CDG de Nouvelle-Aquitaine.

Structuré autour de 4 dispositifs, dont certains regroupent plusieurs départements, le réseau répond à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui crée le droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue pour obtenir tout conseil utile au respect de ses obligations déontologiques.

Ce temps d'échanges a notamment permis :

- de confirmer l'intérêt de la collégialité et des réseaux de référents (ANDCDG...),
- de confronter les pratiques et de poser les bases d'un partage des situations complexes,
- d'identifier des besoins d'évolutions législatives dans les définitions de certains aspects (ex : activités accessoires),
- de réfléchir à des actions de communication permettant de mieux faire connaître le dispositif dans les collectivités,
- de rappeler que le CGFP prévoit que cette mission soit exercée au moins au niveau régional.

Une réflexion va être menée au sein de la Coopération des CDG visant à éventuellement regrouper certains dispositifs, à 6 ou 7 départements, dont la Charente va étudier l'opportunité.

Monsieur le Président attire l'attention sur le fait que ce référent qui s'adresse aux agents et aux employeurs territoriaux ne doit pas être confondu avec le nouveau référent déontologue issu de la loi 3DS du 21 février 2022 et du récent décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 qui détermine les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l' élu local.

Il a d'ailleurs sollicité le Président de l'AMF 16 fin janvier afin d'envisager de coordonner les 2 propositions sans créer de troubles pour les collectivités.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 h 10.



Le Président,

M. Patrick BERTHAULT.