



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2023-04
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 30 OCTOBRE 2023

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 30 octobre 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 octobre 2023

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, Conseil municipal de Brie,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'alimentation en eau potable du Sud-Charente,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente,
- Mme Sophie FORT, Ville d'Angoulême,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLÉANTS : 2

- Mme Marie-Jeanne VIAN, Maire de Saint-Preuil (**sans voix délibérative**),
- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au maire de Maine-de-Boixe.

Excusés :

TITULAIRES : 11

- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Sandrine PRECIGOUT, Maire de Terres-de-Haute-Charente,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente.

SUPPLÉANTS : 2

- M. Patrick GALLÈS, Maire de Saint-Séverin.
- Mme Béatrice PIVETEAU, Adjointe au maire de Montmoreau.

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

Pouvoirs : 4

- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au maire de Fléac, donne pouvoir à Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton, donne pouvoir à Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe, donne pouvoir à Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au maire de Maine-de-Boixe,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente, donne pouvoir à Madame Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 4 juillet 2023

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°2023/28 – Représentants des collectivités territoriales au Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion – Avis

Suite à la démission de son mandat d'adjoint au maire de la commune de Saint-Amant-de-Boixe en date du 20 juin dernier, Monsieur Patrice DESCHAUD-DROIT perd sa qualité pour siéger en qualité de représentant des collectivités territoriales et établissements publics au sein du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion. En conséquence, il convient de pourvoir à son remplacement au sein de l'instance.

Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu l'avis émis par les membres du Conseil d'Administration en date du 2 novembre 2022 sur les représentants que Monsieur le Président entendait désigner pour siéger au CST ;

Vu l'arrêté n°2023-04 du 3 janvier 2023 portant désignation des représentants des collectivités et des établissements publics au CST et à sa formation spécialisée placés auprès du Centre de Gestion ;

Vu la démission de Monsieur Patrice DESCHAUD-DROIT ;

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration issus des collectivités et établissements employant moins de 50 agents émettent un avis favorable à la désignation, par Monsieur le Président, de Monsieur Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau, pour siéger au CST et à sa formation spécialisée placés auprès du Centre de Gestion.

N°2023/29 – Mise en œuvre de la nomenclature M57 – Fixation du mode de gestion et durées des amortissements des immobilisations – Décision

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2023-20 du 4 juillet 2023, le Conseil d'Administration a décidé de la mise en place du cadre budgétaire et comptable de la M57 développé, pour le budget du Centre de Gestion de la FPT de la Charente, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les Centres de Gestion appliquant le référentiel M57, doivent conformément à l'article 33-1 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, amortir les catégories d'immobilisations suivantes :

- les biens meubles autres que les collections et les œuvres d'art ;
- les biens immeubles productifs de revenu, y compris les immobilisations remises en location ou mises à disposition d'un tiers privé contre paiement d'un droit d'usage et non affectés directement ou indirectement à l'usage du public ou à un service public administratif ;
- les immobilisations incorporelles correspondant aux frais d'études non suivis de réalisation, aux frais de recherche et de développement de logiciels.

L'amortissement est une technique comptable qui permet chaque année de faire constater forfaitairement la dépréciation des biens et de dégager une ressource destinée à les renouveler. Ce procédé permet de faire figurer à l'actif du bilan la valeur réelle des immobilisations et d'étaler dans le temps la charge consécutive à leur remplacement.

Le Conseil d'Administration est libre de décider d'étendre l'amortissement budgétaire à d'autres catégories de biens. Dans ce cadre, un état des biens meubles et immeubles, annexé aux documents budgétaires permet le suivi des amortissements.

L'amortissement obligatoire concerne les immobilisations corporelles ou incorporelles acquises à compter du 1^{er} janvier 1997.

L'obligation d'amortir concerne aussi les biens reçus en affectation ; l'amortissement obligatoire porte alors sur les comptes 225 et 228.

Au terme des études (c/2031), s'il est décidé ne pas engager les travaux liés à la réalisation de l'immobilisation concernée, les frais correspondants sont amortis au *prorata temporis*, à de la date de la décision de fin des études, sur une période qui ne peut dépasser 5 ans : le compte 6811 « Dotations aux amortissements des immobilisations incorporelles et corporelles » est débité par le crédit du compte 28031 « Amortissement des frais d'études ».

Le Centre de Gestion de la Charente a opté pour la mise en place de la M57 au 1^{er} janvier 2024. De ce fait, l'amortissement se fera de manière linéaire avec application du *prorata temporis* pour les biens acquis à compter du 1^{er} janvier 2024.

L'amortissement *prorata temporis* est calculé pour chaque catégorie d'immobilisation, au prorata du temps prévisible d'utilisation. Il commence à la date de début de consommation des avantages économiques ou du potentiel de service, qui sont attachés au bien (date de la facture ou date de mise en service si postérieure).

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

- décide d'appliquer par principe la règle du *prorata temporis* et dans la logique d'une approche par enjeux, d'aménager cette règle pour les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur ou égal au seuil de 1000 € TTC. Ces biens de faible valeur seront amortis en une annuité unique au cours de l'exercice suivant leur acquisition, à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- fixe les durées d'amortissement applicables aux nouveaux articles issus de cette nomenclature, tel qu'il suit, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

• <u>Immobilisations incorporelles</u>	
Frais d'études	5 ans
Logiciels (autres immobilisations incorporelles)	3 ans
• <u>Immobilisations corporelles</u>	
Matériel de transport	7 ans
Matériel informatique	3 ans
Matériel de téléphonie	5 ans
Matériel médical (autre matériel)	5 ans
Matériels de bureau et mobiliers	10 ans
Installations générales, aménagements des constructions	15 ans
Autres agencements et aménagements de terrains	15 ans

Précise que les plans d'amortissement qui ont été commencés suivant la nomenclature M832 se poursuivront jusqu'à l'amortissement complet selon les modalités définies à l'origine.

Dit que les délibérations antérieures (n°97-19 du 12 novembre 2019, n°2013-4 du 31 janvier 2013, n°2014-37 du 21 octobre 2014) sont substituées.

N°2023/30 – Mise en œuvre de la nomenclature M57 – Règlement budgétaire et financier - Adoption

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2023-20 du 4 juillet 2023, le Conseil d'Administration a décidé de la mise en place du cadre budgétaire et comptable de la M57 développé, pour le budget du Centre de Gestion de la FPT de la Charente, à compter du 1^{er} janvier 2024.

La mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 implique de se doter, avant le vote de la première délibération budgétaire, d'un règlement budgétaire et financier (RBF) conformément à l'article L5217-10-8 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le règlement budgétaire et financier présente l'avantage de :

- décrire les procédures, les définir, les faire connaître avec exactitude et se donner l'objectif de les suivre le plus précisément possible ;
- créer un référentiel commun et une culture de gestion que les services de l'établissement se sont appropriés ;
- rappeler les normes et respecter le principe de permanence des méthodes ;
- préciser les pratiques notamment en matière de pluriannualité.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte le règlement budgétaire et financier selon le projet ci-annexé.

N°2023/31 – Budget primitif 2023 – Décision Modificative n°2 – Approbation

Monsieur le Président informe le Conseil d'Administration de la nécessité d'abonder, en section d'investissement, les crédits dédiés à l'achat de mobilier de bureau suite au départ du CNFPT ;

Vu le Budget Primitif du Centre de Gestion adopté le 3 avril 2023 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la décision modificative n°2 du budget pour l'exercice 2023 comme suit :

SECTION D'INVESTISSEMENT					
DÉPENSES			RECETTES		
Chap/Art	Libellé	Montant	Chap/Art	Libellé	Montant
20 / 2051	<i>Concessions, droits similaires brevets, licences...</i>	- 2 500 €			
21 / 2184	<i>Mobilier</i>	+ 2 500 €			
TOTAL		0 €	TOTAL		0 €

N°2023/32 – Taux des cotisations pour l'exercice 2024 - Décision

Monsieur le Président indique aux membres présents qu'en vertu des dispositions de l'article L452-28 du Code Général de la Fonction Publique, les taux des cotisations, tout comme celui de la contribution versée par les collectivités non-affiliées adhérentes à l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, sont fixés par le Conseil d'administration au plus tard le 30 novembre de l'année précédant l'exercice.

Il rappelle en outre que :

- depuis 1988, le taux de la cotisation obligatoire est inchangé à 0,8% ;
- par délibérations n°2022-24 du 12 juillet 2022, le Conseil d'administration a fixé le taux pour les collectivités non-affiliées adhérentes à l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines à 0,075% ;
- par délibérations n°2022-46 du 12 décembre 2022 et n°2023-04 du 27 février 2023, le Conseil d'administration a fixé la liste des missions facultatives couvertes par la cotisation additionnelle qui s'établit à 0,09%.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de maintenir, pour l'exercice budgétaire 2024, les différents taux de cotisations inchangés.

N°2023/33 – Tarifs 2024 - Décision

Monsieur le Président rappelle que dans le cadre de ses missions facultatives, le Centre de Gestion propose un service de paies à façon et une prestation de diététicienne pour les services de restauration collective.

Ces 2 services sont particulièrement déficitaires et leurs modalités de tarification ne sont pas liées à l'évolution des masses salariales comme les autres services et doivent donc être revalorisées afin de prendre en compte l'évolution des coûts directs et indirects.

D'autre part, considérant l'évolution incompressible de certains postes de dépenses au-delà de l'évolution des masses salariales ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de modifier les tarifs comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

- **Service diététique et hygiène alimentaire :**

- Cotisation annuelle : 85,00 €
- Forfait validation des menus :
 - mensuel : 30,00 €
 - année scolaire (hors vacances) : 180,00 €
 - année complète : 260,00 €

- **Service des paies à façon**

- Bulletin mensuel (agent ou élu) : 7,50 €
- Forfait création du dossier « nouvel agent » : 30 € / agent

- **Service d'aide à la gestion des archives** : 45 €/ heure

- **Service Recrutement-Remplacement-Renfort**

Aide au recrutement :

	CATÉGORIES		
	A	B	C
Assistance de 1 ^{er} niveau	Gratuit		
Aide à la recherche de candidatures	350 €		
Appui à la procédure de recrutement	750 €	500 €	400 €
Portage « clé en main » de la procédure de recrutement	2 500 €	1 500 €	1 200 €
avec entretiens préalables	3 000 €	2 000 €	1 500 €

Remplacement - Renfort : Portage du contrat : (avec ou sans recherche de candidats) **6,5 %** du salaire brut versé à l'agent au titre de sa mission.

Précise que les autres tarifs demeurent inchangés.

N°2023/34 – Contrat groupe d'assurance des risques statutaires souscrit pour le compte des collectivités

Par délibération n°2020-22 du 23 juin 2020, le Conseil d'Administration a autorisé la signature d'un marché avec SOFAXIS/CNP pour la conclusion d'un contrat groupe d'assurance des risques statutaires à adhésion facultative pour le CDG et pour les collectivités et établissements affiliés ou non, employant au plus 30 agents CNRACL ou plus de 30 agents CNRACL, pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2024.

Considérant les résultats cumulés de l'exercice 2022 et du 1^{er} trimestre 2023 faisant apparaître une nette aggravation de la sinistralité de certains adhérents, par rapport aux statistiques des années de référence (2017-2019), entraînant un rapport sinistres/primes au-delà de 100% (soit un contrat déficitaire), l'assureur a activé sa clause de résiliation conservatoire notifiée à effet du 31 décembre prochain.

Afin de limiter la hausse sur les taux de cotisation pour les adhérents, considérant l'état actuel du marché et au regard des situations vécues dans d'autres départements, le Centre de Gestion a privilégié et engagé une négociation avec RELYENS (ex-SOFAXIS) / CNP.

Celle-ci a pu aboutir début octobre et débouche sur une proposition de révision des taux au 1^{er} janvier 2024 de 6 adhérents supérieurs au seuil de 30 agents CNRACL.

Vu l'avis favorable de la Commission d'Appel d'Offres qui s'est réunie le 20 octobre 2023 ;

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

- accepte l'avenant au contrat groupe selon le projet ci-annexé ;
- autorise Monsieur le Président à le signer ainsi que toutes les pièces nécessaires à sa mise en œuvre ;
- précise que des avenants seront également conclus entre certains membres du contrat groupe et l'assureur, selon des conditions négociées au cas par cas.

N°2023/35 – Contrat groupe d'assurance des risques statutaires – Renouvellement et lancement d'une consultation d'AMO - Décision

Monsieur le Président informe le Conseil d'Administration que le contrat d'assurance groupe à adhésion facultative garantissant, depuis le 1^{er} Janvier 2021, les risques statutaires pour le Centre de Gestion et pour les collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de Gestion arrivera à échéance le 31 Décembre 2024.

Il rappelle que ce contrat avait été souscrit auprès du courtier SOFAXIS devenu RELYENS et de la compagnie CNP.

Conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et dans le respect des procédures relatives aux marchés publics, les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions législatives.

Monsieur le Président propose de poursuivre l'exercice de cette mission facultative et donc de procéder à un appel public à la concurrence pour attribuer un nouveau contrat d'assurance groupe d'une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2025. Ce contrat, comme le précédent, garantira les risques statutaires des agents relevant du régime spécial des fonctionnaires et du régime général de sécurité sociale pour les collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de Gestion qui lui donneront mandat. Afin d'assurer la continuité du service, le nouveau titulaire devra être choisi fin juin 2024, à l'issue d'une consultation qui devra démarrer au cours du 1^{er} trimestre 2024.

Il précise, en outre, que pour les précédents contrats d'assurance groupe conclus, le Centre de Gestion a bénéficié de l'assistance d'un cabinet spécialisé en assurances.

En effet, la rédaction du cahier des charges pour cette consultation nécessite un travail d'expertise très important et de recueil des données. Ce travail se fera à partir de novembre pour être prêt fin février. À chaque renouvellement de ce contrat, le CDG 16 se fait accompagner par un Assistant à Maitrise d'Ouvrage pour sécuriser le contenu du cahier des charges et la procédure d'attribution de ce marché.

Le cabinet de conseil en assurances aura plus précisément pour missions :

- la proposition d'un avis sur la procédure retenue ;
- l'élaboration du planning d'intervention avec les services du Centre de Gestion ;
- l'analyse du contrat existant en établissant un bilan statistique ;
- la rédaction du dossier de consultation destiné aux compagnies d'assurance (proposition de solutions adaptées à la nécessité d'offrir une garantie optimale aux collectivités, ainsi que des prestations annexes permettant de limiter la sinistralité et définissant les modalités de gestion des contrats "assistance logistique et informatique...") ;
- l'assistance lors des différentes phases préalables au marché, notamment dans l'analyse des offres des candidats, dans la négociation avec les candidats (dans le cadre d'un marché négocié), dans la rédaction du rapport de présentation pour le choix du titulaire du marché.

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

- de procéder à un appel public à la concurrence pour attribuer un nouveau contrat d'assurance groupe d'une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2025
- préalablement, de recourir à une mission d'assistant à maîtrise d'ouvrage propre à l'assurance des risques statutaires.

N°2023/36 – Désignation du référent déontologue de l' élu local pour le Centre de Gestion de la Charente - Décision

Depuis la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, l'article L111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales définit l'ensemble des principes déontologiques applicables aux élus locaux dans l'exercice de leur mandat. Ces droits et obligations, qui constituent la charte de l' élu local, sont rappelés lors d'une lecture solennelle à chaque renouvellement de l'organe délibérant et de l'exécutif des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Afin d'accompagner les élus dans la mise en œuvre de la charte de l' élu local, l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, a introduit le droit pour chaque élu, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de cette charte.

Pris en application de l'article 218 de la loi du 21 février 2022, le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local et l'arrêté du même jour, fixent les modalités et les critères de désignation des référents déontologues des élus locaux. Ceux-ci ne peuvent pas exercer de mandat d' élu local dans la collectivité qui les a désignés, ni y être agents. Ses dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juin dernier.

Ce décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités ou syndicat mixte désigne le référent déontologue choisi en raison de son expérience et de ses compétences.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L1111-1-1 ;
Vu la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat ;
Vu la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;
Vu le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité désigne un collège composé de :

- Monsieur Alain PARIENTE, Maître de conférences de droit public HDR à l'Institut Léon Duguit de l'Université de Bordeaux, responsable de la licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale et Directeur adjoint du département de recherche "Droit et transformations sociales",
- Monsieur Pierre LARROUMEC, Président honoraire du corps des magistrats, Président de chambre auprès de la Cours Administrative d'Appel de Bordeaux,

en qualité de référents déontologues des élus à compter du 1^{er} janvier 2024 et pour la durée résiduelle du mandat en cours.

Précise que le référent déontologue de l' élu local est tenu au secret professionnel. Il assure sa mission de manière indépendante et impartiale. Dans l'exercice de ses fonctions, le référent déontologue des élus locaux ne peut solliciter ni recevoir d'injonctions de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de son représentant.

Précise que cette fonction s'exercera sans préjudice de la responsabilité de l' élu qui demeure seul responsable de ses obligations déontologiques.

N°2023/37 – Mutualisation du référent déontologue de l' élu local avec les collectivités et établissements publics de la Charente qui le souhaitent - Décision

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession, notamment les usagers. C'est un code de devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités. Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental. Pour les accompagner dans le respect de leurs obligations, la loi du 20 avril 2016 a prévu la création de référents déontologues et confié cette mission de manière obligatoire aux Centres de Gestion pour les agents de la fonction publique territoriale (articles L124-2 et L452-34 du CGFP).

En ce qui concerne les élus, depuis la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice de leur mandat, l'article L111-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales définit l'ensemble des principes déontologiques applicables aux élus locaux dans l'exercice de leur mandat. Ces droits et obligations, qui constituent la charte de l' élu local, sont rappelés lors d'une lecture solennelle à chaque renouvellement de l'organe délibérant et de l'exécutif des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Afin d'accompagner les élus dans la mise en œuvre de la charte de l' élu local, l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, a introduit le droit pour chaque élu, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de cette charte.

Pris en application de l'article 218 de la loi du 21 février 2022, le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local et l'arrêté du même jour, fixent les modalités et les critères de désignation des référents déontologues des élus locaux. Ceux-ci ne peuvent pas exercer de mandat d' élu local dans la collectivité qui les a désignés, ni y être agents. Il permet la désignation d'un même référent déontologue de l' élu local par plusieurs collectivités, groupements de collectivités ou syndicats mixtes, par délibérations concordantes.

Après discussions avec l'Association des Maires de Charente (AMF16), il a été convenu que le Centre de la Gestion de la Charente, proposant déjà la mission référent déontologue pour les collectivités et leurs agents, était le mieux à même de proposer son aide aux collectivités. En outre, le travail mené au niveau régional par la coopération des 12 CDG pour mutualiser le dispositif déontologie / laïcité / éthique / déontologue des élus, permet de proposer un collège de référents indépendants des structures locales.

Toutefois, les textes relatifs aux missions des Centres de Gestion ne prévoient pas la mission de référent déontologue de l' élu local au bénéfice des collectivités affiliées ou non.

Le Guide relatif à la désignation du référent déontologue de l' élu local publié par la DGCL en juillet 2023 indique : *« Contrairement à la fonction de référent déontologue des agents publics, qui a été expressément attribuée aux centres de gestion par les textes (art. 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017), la désignation d'un référent déontologue de l' élu local n'entre pas dans le champ de compétence des Centres de Gestion. (...). En l'absence de disposition législative expresse les y autorisant, les CDG ne peuvent être habilités pour désigner et exercer la fonction de référent déontologue de l' élu local au bénéfice des collectivités. En revanche, aucune disposition réglementaire ne fait obstacle à ce qu'une collectivité désigne en qualité de référent déontologue de ses élus la même personne que celle désignée par un CDG pour exercer cette mission auprès des agents publics, dès lors que celle-ci n'appartient pas aux effectifs affectés au CDG dont relève la collectivité.*

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité décide de mettre à disposition des collectivités affiliées au Centre de Gestion, un modèle de délibération leur permettant de désigner le même référent déontologue que le Centre de Gestion, qui mutualisera lui-même toute la gestion administrative et financière du dispositif régional, dont le coût sera assumé dans son budget, par mesure de simplification, au bénéfice de ses collectivités affiliées uniquement.

N°2023/38 – Mise à jour du tableau des effectifs - Décision

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 ;

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

Vu le Décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 5 septembre 2023 ;

Considérant la mutation d'un agent adjoint administratif non remplacé à ce jour ;

Considérant les promotions internes intervenues et les titularisations des agents dans leurs nouveaux cadres d'emplois ;

Considérant le non-renouvellement de contrat d'un agent occupant le poste d'adjoint technique à temps non-complet ;

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

Grades	Catégorie	Quotité	Création	Suppression
Adjoint administratif	C	35/35ème		1
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	C	35/35ème		2
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	35/35ème		1
Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	B	35/35ème		1
Adjoint technique	C	10,5/35ème		1
TOTAL				6

N°2023/39 – Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non-permanent dans le cadre d'un contrat de projet – Renouvellement et mise en œuvre de la convention triennale conclue avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans le Fonction Publique (FIPHFP) – Décision

Monsieur le Président rappelle que le poste d'assistante administrative de la Cellule d'Insertion et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés est actuellement occupé par un agent bénéficiaire du « Parcours Emploi Compétences » depuis le 20 décembre 2021 (délibération n°2021/50 du 14 décembre 2021). Ce parcours se termine le 19 décembre prochain ; aux termes des 2 années il ne peut plus être reconduit.

Le Centre de Gestion est signataire d'une convention de partenariat et de financement avec le FIPHFP, couvrant la période 2022-2024. Cette convention doit faire l'objet d'un futur renouvellement.

Ces conventions ont pour objectif le renforcement des actions des Centres en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, moyennant un financement du FIPHFP.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L332-24 à L332-26 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 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 ;

Considérant qu'il est nécessaire de procéder au recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien le renouvellement de la convention et son exécution ;

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

- Décide de créer un emploi non-permanent d'assistant administratif au sein de la CIMETH, à compter du 20 décembre 2023, relevant de la catégorie hiérarchique C, sur la base du grade d'adjoint administratif territorial, afin de mener à bien l'opération de renouvellement de la convention triennale conclue avec le FIPHFP, selon les conditions suivantes :

Ce contrat de projet est signé pour une durée de 1 an et 11 jours, soit du 20 décembre 2023 au 31 décembre 2024.

L'agent recruté sur cet emploi sera chargé des fonctions suivantes :

- gestion administrative des dossiers,
- gestion du planning,
- mise à jour des tableaux de suivi,
- accueil physique et téléphonique,
- autre tâches diverses liées à l'opération.

L'agent exercera ses fonctions à temps complet.

La rémunération de l'agent est fixée sur la base du 3^{ème} échelon de la grille indiciaire relevant du grade d'adjoint administratif territorial assortie d'un régime indemnitaire (RIFSEEP).

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance de 2 mois. 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 l'opération ne peut pas être réalisée, ou que le résultat de l'opération 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 2024.

N°2023/40 – Création d'un emploi d'attaché territorial pour accroissement temporaire d'activité - Décision

Monsieur le Président informe l'assemblée de la signature d'un accord collectif national portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux, le 11 juillet dernier.

Bien que nécessitant la publication de textes législatifs et réglementaires pour être mis en œuvre, sa portée et son calendrier prévisionnel d'application nécessitent d'en appréhender toutes les conséquences dans les plus brefs délais et d'accompagner les collectivités affiliées au Centre, toutes concernées par cette réforme.

Il rappelle que depuis l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC), les Centres de Gestion disposent d'une nouvelle compétence obligatoire aux fins conclue, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents des conventions de participation avec les organismes.

Le cadre actuel de la PSC est défini par plusieurs textes :

- Les articles L827-1 à L827-12 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP),
- Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriale et de leurs établissements publics,
- Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Les partenaires sociaux (6 organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux membres de la Coordination des employeurs publics territoriaux) ont décidé de renforcer le régime de la prévoyance avec la signature de ce premier accord collectif national.

Celui-ci prévoit :

- des garanties minimales nationales : 90% du salaire (traitement et primes) est garanti en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente,
- la souscription par l'employeur d'un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents,
- la conclusion au préalable de cette souscription, d'un accord local valide,
- le versement d'une participation minimale de 50% de la cotisation.

Il est à noter que la mise en conformité des employeurs au regard de ce nouveau régime devrait intervenir :

- dès que possible et au plus tard le 1^{er} janvier 2025 pour ceux qui ne proposent pas de contrat collectif à la date d'effet de l'accord national,
- à l'échéance du contrat collectif en cours et au plus tard le 1^{er} janvier 2027 pour ceux proposant déjà un contrat collectif à la date d'effet de l'accord national.

Si le Centre de Gestion a proposé à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département d'adhérer à la convention Prévoyance souscrite pour leur compte à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2027, un certain nombre d'entre eux ont choisi le dispositif de la labellisation, d'autres n'ont rien mis en place.

En outre, au plus tard au 1^{er} janvier 2027, le Centre de Gestion devrait proposer, y compris aux collectivités et établissements couverts par la convention en cours, un nouveau contrat collectif conforme aux termes de l'accord transposé.

Par ailleurs, le contrat collectif à adhésion obligatoire serait souscrit sous la condition de la conclusion d'un accord valide. La procédure de conclusion de cet accord valide est celle prévue par les articles L211-1 à L227-3 du Code Général de la Fonction Publique relatifs à la négociation et aux accords collectifs et le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Les CDG sont autorisés à négocier et conclure un accord pour les employeurs publics territoriaux ne disposant pas d'un Comité Social Territorial. L'accord collectif national indique que cet accord peut s'étendre aux employeurs affiliés ou non affiliés qui ont donné mandat pour négocier.

Dans ce cas, le rôle du CDG est renforcé car il :

- détermine avec les employeurs concernés les conditions de déroulement de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord, subordonné à son approbation par l'employeur (article L224-3 CGFP),
- collecte auprès des employeurs (campagne d'information) leur intention de rejoindre le dispositif ainsi que les données statistiques nécessaires à la tarification,
- calcule la représentativité de chaque organisation syndicale à l'échelle du périmètre du futur contrat d'assurance selon les résultats obtenus lors des dernières élections professionnelles.

Sous réserve des suites que donnera le Centre de Gestion de la Charente à ces dispositions en fonction de leur transposition dans les textes à paraître, il apparaît nécessaire de se doter des moyens et compétences en interne pour porter ce dossier dans les mois à venir et notamment :

- analyser les impacts de cette réforme au regard de la situation actuelle de l'offre du Centre de Gestion,
- formaliser une méthodologie de négociation et de conclusion d'accords collectifs locaux (accord de méthode ?),
- communiquer auprès des employeurs locaux et répondre à toutes leurs questions et recueillir leurs mandats,
- le cas échéant piloter le dialogue social local par la mise en place et l'animation de l'instance dédiée,
- formaliser l'accord collectif local conformément aux négociations menées.

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

- Décide de créer un emploi d'attaché territorial (catégorie A) à temps complet pour accroissement temporaire d'activité, à compter du 12 octobre 2023 ;
- Autorise Monsieur le Président à pourvoir à celui-ci par contrat à durée déterminée de 3 mois pouvant être renouvelé dans la limite d'une année ;
- Fixe la rémunération sur la base du 5^{ème} échelon du grade assortie du RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

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

N°2023/41 – Création d'emplois permanents – Infirmiers en soins généraux - Décision

Monsieur le Président indique que l'évolution des effectifs suivis par le service de médecine préventive professionnelle va connaître une augmentation significative au 1^{er} janvier prochain, du fait de l'adhésion de la Communauté d'Agglomération de Grand Cognac.

Afin de pouvoir prendre en charge ces nouveaux effectifs, représentant près de 400 agents sur emplois permanents, il convient de renforcer l'équipe pluridisciplinaire par le recrutement d'un infirmier du travail.

En effet, le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 a modifié le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment en précisant les rôles et missions des médecins du travail, des collaborateurs médecins et des infirmiers, au sein du service de médecine préventive.

En outre, un poste de médecin en santé au travail demeure vacant et ne trouve de candidats. Si cette situation devait perdurer, une partie des effectifs pourrait être suivie par des infirmiers en santé au travail ou en cours de qualification.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;

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 2 postes d'Infirmier en soins généraux (catégorie A), à temps complet, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Précise que par dérogation, ces emplois pourront être pourvus par des agents contractuels sur le fondement du 2^o de l'article L332-8 du CGFP (lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code).

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment. Il sera alors rémunéré sur la base de la grille des infirmiers en soins généraux et percevra le RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

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

N°2023/42 – 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 complet, afin de faire face aux besoins du Centre lors d’accroissements temporaires d’activité, sur le grade d’adjoint administratif (catégorie C), dont la rémunération sera calculée par référence à un indice correspondant à l’échelle indiciaire applicable aux adjoints administratifs (C1) et, le cas échéant, au RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.332-23 ;

Vu le Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

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 4 mois chacun.

Dit que les crédits nécessaires sont prévus au B.P. 2023.

N°2023/43 – 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. Plusieurs mises à jour ont été effectuées, par délibération n°2021/38 du 12 octobre 2021, par délibération n° 2022/04 du 08 mars 2022, puis par délibération n°2023/08 du 27 février 2023.

Aujourd’hui, il est proposé au Conseil d’Administration de modifier cette délibération afin de permettre le versement du RIFSEEP à un agent devant être recruté sur le cadre d’emplois des infirmiers en soins généraux. Aussi, il convient d’ajouter ce cadre d’emplois sur la base de l’arrêté du 23 décembre 2019 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’État au corps des assistants de service social des administrations de l’État.

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 la délibération n°2020-48 du 06 novembre 2020 relative au régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion modifiée ;

Vu l’avis du Comité Social Territorial du 9 octobre 2023 ;

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,
- **Infirmiers en soins généraux,**
- 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,
- Adjoint administratifs territoriaux,
- Adjoint techniques territoriaux.

CATÉGORIE A :

Ajout du cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux :

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Responsable de service ou quadrant	19 480 € maximum	3 440 € maximum
Groupe 2	Autres emplois	15 300 € maximum	2 700 € maximum

Précise que les autres dispositions demeurent inchangées.

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 :

N°2023/44 – Règlement de la formation des agents du Centre de Gestion – Modification

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle est venu préciser les modalités de mise en œuvre du renforcement des droits à la formation de certains agents publics (agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4, travailleurs reconnus handicapés, agents publics exposés à un risque d'usure professionnelle). Outre l'accès prioritaire de ces agents aux actions de formation et l'aménagement du congé de formation professionnelle, du congé pour bilan de compétences et du congé pour validation des acquis de l'expérience, le décret du 22 juillet 2022 met en œuvre le congé de transition professionnelle. Par ailleurs, il prévoit deux mesures relatives à l'accompagnement de tous les agents publics dans leurs projets d'évolution professionnelle, à savoir l'accompagnement personnalisé et la période d'immersion professionnelle.

Aussi, il convient de mettre à jour le règlement de la formation applicable aux agents du Centre de Gestion, adopté par délibération des membres du Conseil d'Administration en date du 13 juillet 2022, afin d'intégrer les modifications apportées par le décret susvisé.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.422-3 ;

Vu le décret °2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;

Vu la délibération n°2022/30 du 12 juillet 2022 relative au règlement de la formation des agents du Centre de Gestion ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 9 octobre 2023 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la modification du règlement de la formation des agents du Centre de Gestion selon le projet ci-annexé.

N°2023/45 – Plan de formation des agents du Centre de Gestion 2024-2026 – Adoption

Par délibération n°2020-57 du 16 décembre 2020, le Conseil d'Administration a approuvé la mise en place du règlement de formation mutualisé à destination d'agents des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine par le Centre de Gestion de la Gironde, coordonnateur régional, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le plan de formation mutualisé pour les années 2021 à 2023 a permis d'organiser 58 sessions pour 120 jours de formation correspondant aux attentes des agents et aux besoins des Centres de Gestion de la région.

Le plan de formation arrivant à son terme le 31 décembre 2023, il convient de proposer des actions de formations pour les années 2024 à 2026.

Il est proposé que les axes prioritaires de formation définis dans le premier plan de formations soient reconduits :

- Axe n° 1 : maintenir l'efficacité professionnelle des agents des CDG pour les missions obligatoires,
- Axe n° 2 : former et accompagner les agents des CDG aux nouvelles missions obligatoires inscrites dans le SRCMS (analyse des besoins, compétences à venir qui pourraient entraîner des besoins de formation – axes communs de formation collectives prioritaires – objectifs de formation par métiers),
- Axe n° 3 : former et accompagner les agents des CDG pour les missions facultatives développées dans chaque structure,
- Axe n° 4 : à la demande particulière d'un rapporteur, d'un pilote technique ou d'un membre d'un COMOP et, sous réserve de la validation en comité de suivi des Directeurs/Directrices.

Vu le règlement de la formation mutualisé ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 9 octobre 2023 ;

Vu le plan de formation mutualisé ci-annexé ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve le plan de formation mutualisé à destination des agents des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits aux B.P. 2024 et suivants.

N°2023/46 – Plafonds de prise en charge du congé de transition professionnelle – Décision

Monsieur le Président rappelle aux membres de l'assemblée que le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle met en œuvre le congé de transition professionnelle. Celui-ci a pour objet de permettre à certains agents de suivre une action ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.

Peuvent en être bénéficiaires les fonctionnaires et contractuels de droit public appartenant à l'une des catégories suivantes :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4,
- Agent en situation de handicap,
- Agent particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle (après avis du médecin du travail).

La durée du congé de transition professionnelle varie selon l'action ou le parcours de formation :

- supérieure ou égale à 120 heures lorsque le congé est sanctionné par une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences ou une certification ou habilitation ;
- supérieure ou égale à 70 heures lorsque le congé permet d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

L'article 40 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, précise que la collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation suivie dans le cadre de ce congé, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L422-3 ;

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 9 octobre 2023 ;

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

- de plafonner la prise en charge des frais pédagogiques, se rattachant à la formation suivie au titre du congé de transition professionnelle à 1 action de formation par an et par agent à hauteur de 50% du coût, dans la limite de 750 € par agent et d'une dépense totale de 1 500 € par année civile pour l'établissement ;
- de ne pas prendre en charge les frais occasionnés par le déplacement des agents lors de ces formations.

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 de prestations de mise en œuvre d'une solution de Gestion Electronique des Documents (GED) MULTIGEST avec la société EFALIA sise 210, avenue Jean Jaurès à LYON, le 19 septembre 2023, pour un montant de 10 300 € H.T.

- Signature d'un contrat d'abonnement et d'hébergement de la solution de GED EFALIA pour une durée de 3 ans, le 20 septembre 2023, pour un montant de 3 984 € H.T. par an.

Informations diverses

- Coopération Régionale

Monsieur le Président informe l'assemblée des principaux sujets évoqués lors du Comité Stratégique et d'Orientation de la Coopération régionale des CDG, du 24 octobre à Pau.

- Projet de transformation de la FNCDG en établissement public national

Monsieur le Président informe des avancées de ce projet porté par l'actuel Président de la Fédération malgré une forte opposition de nombreux CDG et inquiétudes formulées par l'ANDCDG.

En effet, la FNCDG a présenté début octobre, des projets d'articles pouvant s'insérer dans un projet de loi à venir, qui modifieraient le Code Général de la Fonction Publique afin de créer cet établissement public national. En parallèle, l'assemblée générale, prévue en fin d'année, au cours de laquelle devait être débattu voté le projet, a été reportée à la fin du 1^{er} semestre 2024.

Cette tentative de passage en force a amené plusieurs CDG ou coopérations régionales à manifester leur désapprobation, voire à envisager de quitter la fédération.

De la même manière, les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine ont arrêté une position commune, qui va être formalisé dans un courrier en ces termes :

Dans le cadre des échanges préparatoires à la réunion du 7 novembre prochain, portant sur le projet de transformation de la FNCDG en établissement public national, les Présidents des CDG de Nouvelle-Aquitaine, réunis à Pau ce jour, ont évoqué les contours du projet qui leur est soumis.

C'est à l'unanimité qu'ils souhaitent faire part de leurs interrogations et réserves sur les points suivants :

- *Le calendrier envisagé*
- *Le modèle juridique proposé*
- *L'évaluation des moyens nécessaires au fonctionnement du nouvel établissement public*
- *Le mode de financement exposé et son impact sur les CDG*

Les Présidents des CDG de Nouvelle-Aquitaine sont conscients et reconnaissants de la qualité du travail réalisé et de l'engagement des élus participants aux instances de la FNCDG, qui joue un rôle primordial pour représenter leurs établissements au niveau national.

Toutefois, trop d'incertitudes pèsent encore sur le projet et son adéquation avec les besoins des employeurs que nous représentons.

Aussi, les Présidents des CDG de Nouvelle-Aquitaine, soucieux de préserver l'unité des Centres de Gestion et de la FNCDG, en demandent la suspension dans sa forme actuelle pour se donner un temps de réflexion plus long.

- Personnel

Monsieur le Président informe des départs de :

- M. le Docteur Joseph TUMBA, médecin du travail, le 3 septembre dernier (démission).

- Mme Monique CHARRIER-DORBE, secrétaire de mairie itinérante remplaçante, au 1^{er} décembre prochain, par voie de mutation vers la commune de GENSAC-LA-PALUE.
- Mme Muriel BOMBARD-ABADIE, collaborateur médecin, le 12 octobre dernier (fin de période d'essai).

Par ailleurs, il indique avoir recruté :

- Mme Véronique COTRON, en qualité de secrétaire de mairie itinérante, à partir du 1^{er} décembre prochain, par voie de mutation.
- Mme Sabrina LACOTTE, en qualité de gestionnaire paye, en contrat à durée déterminée à partir du 3 octobre, durant le congé maternité d'un agent du Centre.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 h 05.



Le Président,

M. Patrick BERTHAULT.