



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2023-05
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 18 DÉCEMBRE 2023

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 18 décembre 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 : 11 décembre 2023

Présents :

TITULAIRES : 10

- 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,
- 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-sur-Charente,
- 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 Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLÉANTS : 3

- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au maire de Maine-de-Boixe (**sans voix délibérative**),
- M. Joël COMMIN, Conseiller municipal de Saint-Amant-de-Boixe (**sans voix délibérative**),
- M. Laurent DANEDE, Vice-Président de la Communauté de Communes Cœur-de-Charente.

Excusés :

TITULAIRES : 12

- M. Michel GERMANEAU, Maire de Linars,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller Municipal à la mairie de Brie,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Sandrine PRECIGOUT, Maire de Terres-de-Haute-Charente,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Anne-Laure WILLAUMEZ, CCAS d'Angoulême,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente,
- Mme Sandra ROS, Ville d'Angoulême.

SUPPLÉANTS : 3

- Mme Joëlle AVERLAN, Conseillère municipale de Champniers,
- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac,
- M. Claudy SEGUINAR, Maire de Verteuil-sur-Charente

Pouvoirs : 7

- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au maire de Fléac, donne pouvoir à M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller Municipal à la mairie de Brie, donne pouvoir à M. BERTHAULT Patrick, Président du Centre de Gestion et Conseiller municipal à la mairie de Maine-de-Boixe,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre, donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-Présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- M. Michel GERMANEAU, Maire de Linars, donne pouvoir à Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion et Maire de Vœuil-et-Giget,
- Madame Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel, donne pouvoir à Françoise GIROUX-MAILLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Madame DELAGE, Maire de Dignac, donne pouvoir à Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente
- Monsieur CANIT Michaël, Maire de Sain-Sorin, donne pouvoir à M. Eric BIOJOUT, Grand-Angoulême.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 30 octobre 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°2023/47 - Autorisation d'engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2024

Vu l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Afin de ne pas retarder certains investissements pouvant intervenir au cours du premier trimestre 2024, après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2023, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, d'ici le vote du B.P. 2024.

Cette autorisation porte pour l'exercice 2024 sur les crédits suivants :

Comptes M832	Nature de la dépense	Crédits B.P. 2023 (hors RAR)	Crédits 2024 ouverts jusqu'au vote du BP	Comptes M57
	<u>Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles</u>			
2051	Concessions, droits, licences	20 500 €	5 125 €	2051
	<u>Chapitre 21 - Immobilisations corporelles</u>			
2135	Installations générales, aménagement des constructions	45 469 €	11 367,25 €	21351
2182	Matériel de transport	18 500 €	4 625 €	21828
2183	Matériel de bureau et d'informatique	17 719,80 €	4 429,95 €	21838
2184	Mobilier	11 240 €	2 810 €	21848

N°2023/48 - Recouvrement des recettes – Autorisation permanente et générale de poursuites au comptable public

Les produits du Centre de Gestion sont recouverts par le trésorier du Centre des finances publiques. Les poursuites pour le recouvrement de ces produits sont effectuées comme en matière de contributions directes.

Toutefois, l'ordonnateur autorise ces poursuites selon les modalités prévues à l'article R. 1617-24 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article R1617-24 ;

Vu l'instruction codificatrice n°11-022 MO du 16 décembre 2011 ;

Vu la demande du Comptable public ;

Considérant que l'autorisation permanente et générale de poursuites n'a pas pour conséquences de priver le Centre son pouvoir de surveillance en matière de poursuites, mais contribue à les rendre plus rapides et donc plus efficaces participant ainsi à la qualité du recouvrement des produits par le trésorier public ;

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

- Octroie une autorisation permanente et générale de poursuites à Monsieur le Comptable public pour l'émission des actes de poursuites au-delà de la mise en demeure et de tous les actes de poursuites qui en découlent quelle que soit la nature de la créance ;
- Autorise Monsieur le Comptable public à effectuer des saisies à tiers détenteur à partir de 15 €.

Précise que cette autorisation est valable pour toute la durée du mandat actuel.

N°2023/49 - Protection Sociale Complémentaire – Avenant n°2 au contrat collectif du risque Santé avec la MNT –Autorisation - Signature

Par délibération n°2021-18 du 25 mai 2021, le Conseil d'Administration a décidé de conclure une convention de participation et un contrat collectif d'assurance associé pour le risque Santé avec la M.N.T. pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

Vu le décret n°2023-182 du 16 mars 2023 relatif aux modalités techniques de résiliation et de dénonciation des contrats et règlements par voie électronique ;

Vu la Convention de Participation signée à effet du 1^{er} janvier 2022 entre le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente et la Mutuelle Nationale Territoriale pour une durée de 6 ans ;

Considérant les évolutions réglementaires et notamment l'extension du 100% santé ;

Vu le compte de résultat du contrat au 31 décembre 2022 ;

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

- Valide le projet d'avenant n°2 selon le projet ci-annexé ;
- Autorise Monsieur le Président à le signer.

N°2023/50 - Convention de partenariat avec TERRITORIA MUTUELLE « Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT) » – Autorisation – Signature

Le Centre de Gestion a conclu au 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 6 ans, des conventions de participation pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire pour les agents des collectivités et établissements publics et pour lui-même.

Pour le risque prévoyance, cette convention a été signée avec TERRITORIA MUTUELLE, membre d'AESIO Mutuelle.

Fort de nombreuses collectivités adhérentes au niveau national, TERRITORIA MUTUELLE souhaite proposer un accompagnement complémentaire dans des actions de prévention de santé et de qualité de vie au travail. Cet accompagnement n'appelle aucun engagement financier supplémentaire. Cet objectif s'inscrit dans un projet de partenariat avec le ministère des sports afin d'apporter aux collectivités une contribution dans le domaine de la prévention et de l'activité physique et sportive en milieu professionnel. Au travers d'une convention de partenariat TERRITORIA MUTUELLE s'engage en matière de :

- Sensibilisation à l'activité physique en milieu professionnel notamment,
- Soutien financier à hauteur de 1 500 € chaque année pour une action de prévention choisie par le CDG,
- Etude sur les causes du désengagement au travail par la définition d'un indice de bien-être au travail (IBET),
- Partage d'expérience et rencontres au travers notamment d'un réseau national de préventeurs,

Considérant que ce partenariat n'est en rien exclusif et qu'il est susceptible de compléter utilement les actions déjà menées par le CDG en direction des collectivités et de ses propres agents ;

Considérant que cette collaboration peut apporter des ressources supplémentaires pour mener des actions en cohérence avec les projets suivis par l'établissement ;
Vu le projet de convention ci-annexé ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide de répondre favorablement à la sollicitation de TERRITORIA MUTUELLE et autorise Monsieur le Président à signer la convention pour la mise en œuvre du partenariat Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail (PSQVT), selon le projet ci-annexé.

N°2023/51 - Dispositif mutualisé pour l'exercice des compétences du CDG 16 en matière de désignation des référents déontologue, laïcité et lanceur d'alertes - Approbation

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que l'arsenal juridique relatif à la déontologie professionnelle dans la fonction publique territoriale s'est construit depuis 2017 autour de 3 dispositifs complémentaires : le référent déontologue, le référent laïcité et le référent lanceur d'alertes.

Les Centres de Gestion se sont vu confier de façon obligatoire la nouvelle mission de référent déontologue pour l'ensemble des collectivités affiliées et non affiliées.

Pour l'exercice de la mission de référent déontologue et dans un souci de mutualisation des moyens et d'harmonisation des procédures, il est proposé :

- D'élargir le champ d'action du dispositif en le mutualisant entre 10 Centres de Gestion (CDG 24, 33 et 47 initialement partenaires depuis 2017, puis les CDG 19, 23 et 87 à compter du 1^{er} avril 2023 et les CDG 16, 17, 79 et 86 au 1^{er} janvier 2024) ;
- De conserver la forme collégiale en l'état et de fonctionner en 2024 avec un collège commun aux Centres de Gestion de la Charente, de la Charente Maritime, de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne et en désignant 3 personnalités qualifiées extérieures aux Centres de Gestion ;
- D'adopter des règles communes pour permettre l'exercice des missions (moyens techniques, notamment informatiques alloués, charte de fonctionnement du collège, rémunération des membres du collège, communication en direction des agents et des autorités territoriales) ;
- De désigner un membre du collège en qualité de référent laïcité pour les 10 Centres de Gestion partenaires.

Il est proposé que les Présidents des CDG 16, 17, 19, 23, 24, 33, 47, 79, 86 et 87 désignent, par arrêtés concordants, un collège de référents déontologues comme suit :

- Mme Cécile CASTAING, Maitre de Conférences en droit public à l'Université de BORDEAUX,
- M. Pierre LARROUMEC, Président honoraire du corps des magistrats des Tribunaux Administratifs et des Cours Administratives d'Appel,
- Mme Agnès SAUVIAT, Maitre de Conférences en droit public à l'Université de LIMOGES.

Le collège ainsi désigné est compétent pour exercer les missions de référent déontologue et de référent lanceurs d'alerte.

Il est proposé de désigner, par arrêtés concordants des Présidents des CDG 16, 17, 19, 23, 24, 33, 47, 79, 86 et 87, M. Pierre LARROUMEC, Président honoraire du corps des magistrats des Tribunaux Administratifs et des Cours Administratives d'Appel, en qualité de référent laïcité.

Le collège de déontologues et le référent laïcité pourront être saisis par courrier ou par mail uniquement. Les agents et les autorités territoriales recevront une réponse écrite et confidentielle.

De plus, il est proposé d'allouer au collège de référents déontologues, les moyens matériels et notamment informatiques, permettant l'exercice de la mission (courriel, secrétariat administratif) et de les rémunérer de façon forfaitaire à hauteur de 1000 € par mois et par déontologue.

Le CDG 33 met à disposition un agent chargé du secrétariat du dispositif ainsi qu'un outil informatique de déclaration des saisines dont le CDG 33 assure la maintenance. Chaque année, le CDG 33 valorise le temps de travail consacré à ces tâches (en équivalent temps plein) et le coût de gestion de l'outil informatique. Ce montant ainsi valorisé est ensuite déduit de la quote-part du CDG 33 dans la prise en charge financière de cette mission.

A l'avenir, un autre CDG pourra se substituer au CDG 33 pour l'accomplissement de ces tâches, la même procédure et le même mécanisme de déduction financière lui seront appliqués,

Les 10 CDG partenaires participent à la prise en charge de la rémunération des trois référents déontologues à hauteur de 36 000 € par an pour les CDG de la façon suivante : le montant à la charge de chaque CDG est calculé de façon proportionnelle aux ressources de l'ensemble des Centres de Gestion qui adhèrent au présent dispositif telles qu'elles figurent au Compte Administratif (Compte Financier Unique) de l'année N-1 à l'article 7061 « cotisations obligatoires ».

Afin de simplifier la gestion administrative et financière de ce dossier, le CDG 24 verse la totalité de la rémunération mensuelle due à chaque référent, puis se fera rembourser la quote-part auprès des 9 autres CDG, par l'émission d'un titre annuel de recettes.

A l'avenir, un autre CDG pourra se substituer au CDG 24 pour l'accomplissement de ces tâches et la même procédure sera appliquée.

Enfin, il est proposé de permettre aux collectivités non-affiliées au Centre de Gestion mais adhérentes à l'appui technique indivisible à la *gestion des ressources humaines*, de confier cette mission au Centre de Gestion.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 124-2, L. 124-3 et L.135-1 à L.135-5 ;

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 Statut de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui étend les missions du référent déontologue en permettant sa saisine, dans des situations précises, par les autorités territoriales ;

Vu la loi n°828 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République ;

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

Vu le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ;

Vu le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

Vu le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

Vu la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique ;

Considérant que les Centres de Gestion doivent mettre en œuvre la mission obligatoire de référents déontologues auprès des agents territoriaux des collectivités affiliées et non-affiliées et auprès des autorités territoriales ;

Considérant la possibilité d'étendre la mission de référent déontologue à celle de référent lanceur d'alerte ;

Considérant la nécessité de désigner un référent laïcité ;

Considérant la volonté commune des Présidents des Centres de la Charente, de la Charente Maritime, de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne de retenir la forme collégiale et de désigner un collège commun de référents déontologues et référents lanceurs d'alertes ;

Considérant la volonté commune des Présidents des Centres de la Charente, de la Charente Maritime, de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne de désigner le même référent laïcité,

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

- De retenir la forme d'un collège de référents et de le créer en commun aux Centres de Gestion de la Charente, de la Charente Maritime, de la Corrèze, de la Creuse, de la Dordogne, de la Gironde, du Lot-et-Garonne, des Deux-Sèvres, de la Vienne et de la Haute-Vienne, à compter du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée de trois ans renouvelable, pour la mise en œuvre de la mission de référent déontologue, ainsi que les missions de référent laïcité et de référent lanceur d'alerte ;

- D'allouer au collège de référents déontologues et au référent laïcité, les moyens matériels et notamment informatiques, permettant l'exercice de la mission (courriel, secrétariat administratif) ;

- De verser à chaque référent une rémunération égale et forfaitaire de 1000 € par mois dont le coût à la charge de chaque CDG est calculé de façon proportionnelle aux ressources de l'ensemble des Centres de Gestion qui adhèrent au présent dispositif telles qu'elles figurent au Compte Administratif (Compte Financier Unique) de l'année N-1 à l'article 7061 « cotisations obligatoires » ;

- De préciser que le CDG 33 met à disposition un agent chargé du secrétariat du dispositif ainsi qu'un outil informatique de déclaration des saisines dont il assure la maintenance. Chaque année, le CDG 33 valorise le temps de travail consacré à ces tâches (en équivalent temps plein) et le coût de gestion de l'outil informatique. Ce montant ainsi valorisé est ensuite déduit de la quote-part du CDG 33 dans la prise en charge financière de cette mission.

Dans l'avenir, un autre CDG pourra se substituer au CDG 33 pour l'accomplissement de ces tâches, la même procédure et le même mécanisme de déduction financière lui seront appliqués ;

- De préciser qu'afin de simplifier la gestion administrative et financière de ce dossier, le CDG 24 verse la totalité de la rémunération mensuelle due à chaque référent, puis se fera rembourser la quote-part auprès des 9 autres CDG, par l'émission d'un titre annuel de recettes.

A l'avenir, un autre CDG pourra se substituer au CDG 24 pour l'accomplissement de ces tâches et la même procédure sera appliquée ;

- De préciser que les collectivités non-affiliées adhérentes au socle commun continuent de bénéficier de la mission de référent déontologue et le cas échéant, de référent laïcité et référent lanceurs d'alerte.

N°2023/52 - Mutualisation du référent déontologue de l'élu local avec les collectivités et établissements publics non-affiliés qui le souhaitent – Décision

Monsieur le Président rappelle que le Conseil d'Administration a décidé, lors de la séance du 30 octobre 2023, de mettre à disposition des collectivités affiliées au Centre de Gestion un modèle de délibération leur permettant de désigner les mêmes référents déontologue que le Centre de Gestion, qui mutualisera lui-même toute la gestion administrative et financière du dispositif, dont le coût sera assumé dans son budget, par mesure de simplification, au bénéfice de ses collectivités affiliées uniquement.

Dans une volonté de se positionner en facilitateur et de proposer un dispositif sans tarification pour l'ensemble des collectivités de la Charente, il est proposé d'étendre la mutualisation du dispositif aux collectivités et établissements publics non-affiliés du département.

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 ;

Vu la délibération n°2023/37 du 30 octobre 2023 relative à la mutualisation du référent déontologue de l'élu local avec les collectivités et établissements publics de la Charente qui le souhaitent ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de mettre à disposition des collectivités et établissements publics non-affiliés de la Charente un modèle de délibération permettant de désigner les mêmes référents déontologue que le Centre de Gestion, qui mutualisera lui-même toute la gestion administrative et financière du dispositif, dont le coût sera assumé dans son budget, par mesure de simplification.

N°2023/53 - Mutualisation du référent déontologue de l'élu local – détermination des modalités de fonctionnement et financières – Décision

Monsieur le Président rappelle qu'en application de l'article 218 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 et du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au déontologue de l'élu local, le Conseil d'Administration a désigné, lors de la séance du 30 octobre 2023, un collège de référents déontologues pour ses élus, chargés de leur apporter tout conseil utile au respect de la charte de l'élu local, définie à l'article L111-1-1 du Code Général des Collectivités.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration a décidé la mise à disposition des collectivités de la Charente un modèle de délibération leur permettant de désigner les mêmes référents déontologue que le Centre de Gestion, qui mutualisera lui-même toute la gestion administrative et financière du dispositif, dont le coût sera assumé dans son budget, par mesure de simplification.

Ce dispositif étant mutualisé avec les Centres de Gestion de la Corrèze, de la Dordogne et du Lot-et-Garonne, il convient d'en arrêter les modalités de fonctionnement et financières.

Le collège de référents déontologues des élus locaux disposera des moyens matériels et notamment informatiques, permettant l'exercice de la mission (courriel, secrétariat administratif) et sera rémunéré conformément à la réglementation en vigueur.

Il est proposé que le CDG 24 mette à disposition du collège de référents déontologues des élus un agent chargé du secrétariat du dispositif, ainsi qu'un outil informatique de déclaration des saisines dont le CDG 24 assurera la maintenance.

Lorsqu'un élu local saisira le référent déontologue, le CDG 24 informera le CDG concerné qui vérifiera que la collectivité dans laquelle siège l'élu local a bien délibéré pour mettre en place le dispositif et transmettra la délibération correspondante au secrétariat.

Le référent déontologue sera rémunéré par une indemnité de vacation dont le montant est fixé par dossier traité, conformément à 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. Des frais éventuels de transport et d'hébergement pourront également être pris en charge en cas de besoin dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

Le CDG 24 versera les vacances correspondant aux saisines effectuées dans l'ensemble des CDG partenaires, puis se fera rembourser la quote-part auprès des autres CDG, au prorata de la cotisation obligatoire perçue par chaque CDG (compte 7061), par l'émission d'un titre annuel de recettes.

À l'avenir, un autre CDG pourra se substituer au CDG 24 pour l'accomplissement de ces tâches. La même procédure sera alors appliquée.

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 ;

Vu la délibération n° 2023/36 du 30 octobre 2023 relative à la désignation du référent déontologue de l'élu local pour le Centre de Gestion ;

Vu la délibération n°2023/37 du 30 octobre 2023 relative à la mutualisation du référent déontologue de l'élu local avec les collectivités et établissements publics de la Charente qui le souhaitent ;

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

- la mise disposition auprès du collège de référents déontologues des élus, par le CDG 24, d'un agent chargé du secrétariat du dispositif, ainsi qu'un outil informatique de déclaration des saisines dont le CDG 24 assurera la maintenance ;

- le versement, par le CDG 24, des vacances correspondant aux saisines effectuées dans l'ensemble des CDG partenaires, puis le remboursement auprès des autres CDG de la quote-part correspondante, au prorata de la cotisation obligatoire perçue par chaque CDG (compte 7061), par l'émission d'un titre annuel de recettes.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2024.

N°2023/54 - Convention de mise en œuvre d'un dispositif commun d'expertise R.H. et de production documentaire entre les CDG de Nouvelle-Aquitaine

Dans le cadre du Schéma Régional de Coopération, de Mutualisation et de Spécialisation, les Centres de Gestion s'organisent, au niveau régional ou interdépartemental, pour l'exercice de leurs missions. Ils peuvent conclure des conventions particulières.

C'est pourquoi, les douze CDG de la région de Nouvelle Aquitaine ont décidé de créer un dispositif commun en matière d'expertise RH et de production documentaire.

Après une première coopération à 3 CDG (16, 24 et 47), a ainsi été signée le 9 mars 2021 une convention par les CDG de Charente, Corrèze, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques et Haute-Vienne pour la création d'un dispositif commun en matière d'expertise RH et de production documentaire, à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée de 3 ans.

Au 1^{er} mai 2021, le CDG des Landes a demandé à rejoindre le dispositif. Un avenant a été signé le 29 avril 2021, étendant le dispositif à ce nouveau CDG et modifiant certaines dispositions financières.

Par la suite, les CDG de la Creuse, des Deux-Sèvres et de la Vienne ont demandé à adhérer au 1^{er} janvier 2022 et un nouvel avenant à la convention initiale a été signé à cette même date.

En cours d'année 2023, le dernier CDG, celui de la Charente-Maritime a annoncé son intention de rejoindre le dispositif mutualisé, au 1^{er} janvier 2024.

Aujourd'hui, les parties conviennent de régler les effets de la création d'un dispositif commun par la conclusion d'une nouvelle convention qui intègre le recrutement d'un 4^{ème} agent et de nouvelles modalités financières, afin de proposer de nouveaux projets et des axes de progrès.

En effet, le CDG16 a pu exprimer certaines réserves qui ne lui donnent pas entière satisfaction à ce jour : absence de Mag. RH durant 3 mois d'été, absence de mise en commun des ressources existantes (hormis anciennes ressources mutualisées CDG16-24-47), manque de coordination sur les mises à jour (ex : modèles visant le CGFP), pertinence de certains choix de production (ex : doublons ANDCDG pour les élections pro.), délais de réponse parfois longs...

Aussi, tout en partageant la nécessité de ce renfort, pour lequel le CDG16 a par ailleurs souhaité être recruteur et a présenté une candidature pertinente, notre Centre souhaite se montrer vigilant sur la montée en puissance du service commun à la hauteur de la montée en charge financière.

A ressources équivalentes, la cotisation du CDG16 passant de 12 710 € à 17 154 € (base 2023).
Considérant que cette nouvelle convention pourra faire l'objet d'une résiliation unilatérale au 31 décembre de l'année concernée, par simple décision de l'exécutif de l'une ou l'autre des parties signataires, agissant en vertu d'une délibération exécutoire, notifiée au moins 3 mois avant l'entrée en vigueur de cette résiliation aux autres CDG concernés, soit au plus tard le 30 septembre de chaque année ;

Vu le projet de convention de mise en œuvre d'un dispositif commun d'expertise R.H. et de production documentaire entre les 12 Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine et son annexe ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :
- Accepte la dénonciation de la convention actuelle (ainsi que ses avenants) qui devait se terminer au 31 décembre 2026 ;
- Valide la nouvelle convention, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2024 selon le projet ci-annexé ;
- Autorise Monsieur le Président à la signer.

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

N°2023/55 - Convention de partenariat dans le cadre de la mise en place d'une formation des référents handicap de la fonction publique territoriale – Avenant n°1 - Signature – Autorisation

Par délibération n°2023/23 du 4 juillet 2023, le Conseil d'Administration a approuvé le partenariat avec l'organisme de formation H2L Conseil spécialisé dans la santé et le handicap au travail afin d'organiser un parcours de formation de 6 jours permettant aux collectivités de former et nommer un référent handicap rendu obligatoire par l'article 92 de la loi du 6 août 2019.

Considérant l'augmentation des tarifs au 1^{er} janvier 2024 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer un avenant à cette convention de partenariat, selon le projet ci-annexé.

N°2023/56 - Conseil en évolution professionnelle – Bilan de l'expérimentation – Pérennisation – Décision

Par délibération n°2021/26, le Conseil d'Administration du 29 juin 2021 a décidé d'approuver la mise en œuvre d'une mission d'accompagnement en évolution professionnelle au profit des collectivités territoriales et établissements publics du département par l'expérimentation pour 1 an, à partir du 1^{er} octobre 2021, ainsi que d'une prestation complémentaire, facultative, d'accompagnement personnalisé renforcé.

Par délibération n°2022/37, le Conseil d'Administration du 2 novembre 2022 avait décidé de prolonger la phase d'expérimentation de la mission C.E.P. d'une année supplémentaire et d'établir un nouveau bilan en fin d'année 2023.

Vu le bilan ci-annexé ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de pérenniser la mission C.E.P. selon les modalités fixées dans sa délibération du 29 juin 2021.

N°2023/57 - Protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du CDG 16 – Modification

L'article L611-2 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Monsieur le Président rappelle que le Conseil d'Administration a adopté, lors de la séance du 14 décembre 2021, le protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail au sein des services du Centre de Gestion de la Charente.

Ce protocole, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, définit notamment des cycles de travail, qui peuvent être sur la base d'horaires variables ou d'un décompte en forfait jour. Après près de deux ans d'exercice de ces modalités, il apparaît opportun de prendre en compte plusieurs éléments, tels que :

- La possibilité de badger à distance (du fait du nouvel outil informatique utilisé depuis le 1^{er} janvier 2022), permettant ainsi aux agents en déplacement, et notamment les secrétaires de mairie itinérantes, d'avoir un suivi du temps de travail et de bénéficier des horaires variables ;
- La nécessité d'harmoniser autant que possible les modalités de suivi du temps de travail (par badgeage physique ou numérique via le portail), en prenant en compte les particularités des fonctions et les nécessités du service.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.611-2 ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°2021/46 du 14 décembre 2021 relative au protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du CDG 16 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 11 décembre 2023 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la modification du protocole d'aménagement du temps de travail selon le projet ci-annexé, à compter du 1^{er} janvier 2024.

N°2023/58 - Création d'un emploi permanent – Adjoint technique principal de 2^{ème} classe – Décision

Monsieur le Président indique qu'un agent titulaire du service entretien a réussi l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

Considérant que la technicité du poste et la manière de servir de l'agent justifient l'inscription de l'agent au tableau d'avancement de grade pour 2024 ;

Considérant que la nomination de l'agent nécessite la création du poste correspondant ;

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe (catégorie C) à raison de 16,50 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2024.

N°2023/59 - Création d'un emploi permanent – Rédacteur territorial à temps complet – Décision

Monsieur le Président informe que le départ en retraite d'un agent au cours du 1^{er} semestre 2024 va engendrer des mobilités internes. Faisant suite à ces mouvements de personnel, un besoin sera à pourvoir au sein du pôle Gestion des Ressources Humaines, pour la prise en charge des paies des agents du Centre, des intérimaires, des paies à façon, et du conseil statutaire pour un portefeuille de collectivités.

Parallèlement, il est nécessaire de pallier au remplacement d'un agent chargé des paies, le temps de son absence.

Un appel à candidature a été lancé pour pourvoir à ces besoins.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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 ;

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

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste de Rédacteur (catégorie B) à temps complet à compter du 16 février 2024.

Il est précisé que par dérogation, cet emploi pourra, le cas échéant, être pourvu par un agent contractuel sur le fondement du 2° 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 territorial n'a 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 par référence à un indice correspondant à l'échelle indiciaire applicable aux rédacteurs et, le cas échéant, au RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2024.

N°2023/60 - Création d'un emploi permanent – Adjoint technique territorial à temps non-complet - Décision

Monsieur le Président informe que suite à la fin de contrat d'un agent technique au mois de juillet dernier, 2 agents à temps non-complet prennent en charge l'entretien des nouveaux locaux occupés, dans l'attente d'une nouvelle organisation du service.

En effet, il est envisagé de mieux prendre en charge certaines prestations aujourd'hui dévolues à des sociétés privées ou non suivies. C'est par exemple le cas du nettoyage des vitres, de l'entretien des espaces verts et réseaux, de petits travaux de réparation et d'entretien des bâtiments.

Une offre d'emploi a été publiée pour le recrutement d'un agent de maintenance et d'entretien qui compléterait en outre les besoins du service entretien notamment lors du remplacement des agents en cas d'absence ou de surcroît d'activité (utilisation des salles de réunion...).

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste d'Adjoint Technique Territorial (catégorie C) à raison de 17,25 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que par dérogation, cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement du 5° de l'article L332-8 du CGFP (emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %).

N°2023/61 - Création d'un emploi permanent – Attaché territorial à temps complet - Décision

Monsieur le Président informe de la volonté du Centre d'accroître l'accompagnement des collectivités dans l'appréhension des problématiques R.H. et de mieux les conseiller en proximité sur des thématiques spécifiques en fonction des actualités juridiques ou de leurs besoins. Ces accompagnements pourront prendre la forme d'ateliers, de formations, de webinaires... Par ailleurs, au regard des nouveaux services mis en place par le CDG (enquêtes administratives, médiations, conseil en organisation...), il est nécessaire d'anticiper la montée en charge liée aux demandes. En 2023, 3 enquêtes administratives, 1 mission de conseil en organisation et 3 médiations ont été menées.

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 ;

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste d'Attaché (catégorie A) à temps complet, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que par dérogation, cet emploi pourra, le cas échéant, être pourvu par un agent contractuel sur le fondement du 2° 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 territorial n'a 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 par référence à un indice

correspondant à l'échelle indiciaire applicable aux attachés et, le cas échéant, au RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2024.

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

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

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

- Signature d'un contrat global de maintenance matériels, logiciel et assistance téléphonique portant sur le système de gestion du contrôle d'accès automatique aux bâtiments du CDG, avec la société HORANET, sises à Fontenay-le-Comte (85), pour une durée d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans, un montant de 3 714 € H.T. annuels.

- Signature d'un contrat de maintenance et d'assistance avec la société CIRIL group, le 5 décembre 2023, pour une durée de 1 an reconductible dans la limite de 5 années, pour un montant de 5 379,20 € H.T.

Informations diverses

- Bilan des L.D.G. relatives à la Promotion Interne – année 2023

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 11 décembre. Il est joint pour information au présent PV.

Monsieur le Président informe que le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) se sont réunis, respectivement, les 14 et 15 novembre 2023, pour procéder à l'examen de divers textes inscrits à l'ordre du jour, et notamment un projet de décret sur les quotas de promotion interne.

Le projet de décret prévoit une réforme du dispositif de promotion au moyen de plusieurs mesures telles que l'assouplissement des mécanismes de quota (passage à la règle du « 1 pour 2 », c'est-à-dire un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si deux (et non plus 3) recrutements ont été opérés selon d'autres voies : concours, détachement, mutation ou intégration directe), la réduction à deux ans de la durée requise pour appliquer la clause de sauvegarde permettant une promotion interne sans avoir atteint le nombre de recrutements nécessaires ou encore l'augmentation des possibilités de promotion interne en fonction du cadre d'emplois en portant le taux de fonctionnaire à prendre en compte à 8% (au lieu de 5 %).

Aussi, ces dispositions pourraient nécessiter une modification de l'arrêté des LDG relatives à la promotion interne établi par le Centre de Gestion.

- Projet de création d'un établissement public national des CDG

Monsieur le Président informe l'assemblée des suites données à ce projet.

Le 7 novembre dernier, il s'est rendu à la conférence provoquée par le Président de la FNCDG à Paris. Une forte majorité de CDG a pu constater, regretter ou craindre, comme le CDG de la Charente :

- l'absence de concertation avec les CDG pour élaborer ce projet,
 - la portée très limitée de la consultation auprès des coopérations régionales,
 - le manque de documentation, voire d'arguments étayant le bénéfice de ce projet,
 - la contradiction de calendrier apparente entre la démarche visant à faire inscrire cette évolution dans la prochaine loi de réforme de la fonction publique annoncée pour début 2024 et le vote officiel des présidents des CDG repoussé à juin 2024,
 - l'impact sur les attributions des CDG qui seraient partiellement dessaisis de missions de gestion,
 - les conséquences financières, à terme, pour les collectivités et les finances publiques locales,
 - le risque institutionnel dans un contexte de remise en cause de l'échelon départemental (mission WOERTH),
 - la remise en cause des fondements du GIP informatique des CDG conçu comme un outil à leur service pour faciliter leur politique informatique et non s'y substituer,
- Tandis que les CDG :
- ont démontré leurs aptitudes à s'engager dans des dispositifs de mutualisation et de coordination à l'échelon régional et national,
 - ont fait preuve d'innovation et d'agilité pour répondre aux besoins des employeurs locaux en matière de gestion des ressources humaines, grâce aux relations de proximité nouées avec les collectivités, à leur gestion financière et au régime dérogatoire en matière de commande publique,
 - ont toute satisfaction de l'action de la FNCDG dans sa forme associative pour tenir son rôle de représentation, de valorisation et de coordination.

Le Président Michel HIRIART ayant entendu la fronde montante de cette majorité de CDG, dont certains ont adopté des motions ou envisagé de quitter la Fédération, a annoncé le retrait du projet tout en souhaitant que cette décision soit entérinée par l'Assemblée Générale du 7 décembre.

En outre, il a été décidé de lancer un groupe de travail chargé de proposer des axes de réforme de la fonction publique territoriale mais aussi des souhaits d'évolution du fonctionnement des CDG.

La réunion de l'A.G. a eu lieu le 7 décembre et a entériné l'abandon du projet. Un courrier doit par ailleurs être adressé dans les prochains jours au ministre.

- Formations des secrétaires de Mairie

Monsieur le Président rappelle que le CDG est signataire d'une convention de partenariat avec le Campus des Valois (délibération n°2022/40) du 2 novembre 2022 qui prévoit notamment que le CDG apporte sa collaboration par la promotion de la formation, l'aide à la sélection des candidats, la présentation de ses missions, l'accueil de stagiaires, la participation au jury de soutenance.

Depuis 4 ans, ce parcours de formation permet à une dizaine de stagiaires demandeurs d'emploi d'accéder à des postes au sein des collectivités, dont plusieurs sont des postes de secrétaires de mairie, identifiés comme premières difficultés de recrutement en Charente.

Or, le financement précédemment assuré par Pôle Emploi a été repris depuis l'exercice 2022 par la Région dans le cadre d'un dispositif transitoire « PACTE ». Lors d'une réunion à l'initiative des CDG de Nouvelle-Aquitaine, le 22 septembre dernier, la Région a annoncé la fin du « PACTE » au 31 décembre 2023 et des incertitudes quant aux futures modalités nécessitant la mise en place de solutions pour pérenniser le dispositif à court et long terme. Pour 2024 uniquement, le financement sera assuré à l'identique dans le cadre des « Initiatives Territoriales ». Puis, ce financement devra s'inscrire dans la commande publique, dont les modalités restent à étudier.

Au niveau national, le contexte est en cours d'évolution : une nouvelle convention devrait valider le fait que le CNFPT puisse former des demandeurs d'emploi avec une prise en charge de la rémunération via Pôle Emploi.

Au regard du contexte financier et de l'offre de formation à ajuster pour répondre au mieux aux besoins des collectivités, la proposition faite par Madame DESROSES, Vice-Présidente en charge de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Emploi, de mettre en place un groupe de travail a été unanimement validée.

Il y a quelques semaines, le Campus des Valois, incité dans cette démarche par la Région, a sollicité le CDG afin de participer, sous une forme restant à définir, au financement des formations de « collaborateurs de collectivités ».

Le Conseil d'Administration rappelle que les maires peuvent solliciter le Centre de Gestion dans le cadre du service d'aide au recrutement pour la recherche de solutions de recrutement ou de remplacement de secrétaires de mairie, notamment. Néanmoins, chaque stagiaire de la formation étant libre de postuler ou il souhaite et chaque autorité territoriale étant libre de recruter ou non les candidats proposés par le Centre de Gestion, il paraît difficile de formaliser une mise en relation préalable à la formation, d'autant plus dans le cadre d'une prestation de service et à 2 ans du renouvellement des mandats locaux. Toutefois, le CDG peut renforcer, aux côtés du Campus des Valois, la sensibilisation des élus locaux sur la nécessité d'anticiper les futurs départs en retraite des secrétaires de mairie, 18 à 24 mois avant, afin d'accueillir sous forme de stages, apprentissage, tutorat, tuilage... des demandeurs d'emplois ou agents en reconversion.

- Personnel du Centre

Monsieur le Président informe du départ de Madame Sabrina LACOTTE, contractuelle au service paye, par démission au 22 novembre dernier.

Par ailleurs, il indique avoir recruté :

- Madame Marie PARINET, infirmière, par voie de détachement, au 1^{er} février 2024,
- Madame Aurélie QUÉLARD, infirmière en santé au travail, par voie d'intégration directe, au 29 janvier 2024,
- Madame Emeline ROBIER, Rédacteur territorial, par voie de mutation, à compter du 16 février 2024.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19h10.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT

