



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2024-01
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 26 FÉVRIER 2024

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 26 février 2024 à 18 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHAULT, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

Date de convocation : 16 février 2024

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,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller Municipal à la mairie de Brie,
- Mme. Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au Maire de Balzac,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- M. Jérôme DESBOROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau,
- 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 : 2

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

Excusés :

TITULAIRES : 4

- M. Michel GERMANEAU, Maire de Linars,
- Mme Anne-Laure WILLAUMEZ, CCAS d'Angoulême,
- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-sur-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,

SUPPLÉANTS : 1

- M. Joël COMMUN, Conseiller municipal de Saint-Amant-de-Boixe.

Pouvoirs : 1

- Madame Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel, donne pouvoir à M. Patrick BERTHAULT, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

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°2024/01 - Débat d'Orientations Budgétaires 2024

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

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

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

Pour autant, le décret relatif aux Centres de Gestion ne prévoit pas, comme le fait l'article D2312-3 du CGCT, les informations contenues dans le débat d'orientations budgétaires.

Il est toutefois permis de s'en inspirer.

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

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

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

- La première, rétrospective de l'exercice 2023
- La seconde, traçant les principales orientations de l'exercice 2024 et les perspectives des années à venir.

1. Bilan de l'exercice 2023

D'un point de vue financier le principal défi de l'exercice écoulé était l'absorption de l'impact inflationniste cumulé des coûts de l'énergie et de la masse salariale, suite aux revalorisations successives du SMIC et du point d'indice, entre janvier 2022 et juillet 2023, tout en poursuivant le développement et la consolidation des nouvelles prestations offertes aux collectivités.

1.1. Situation financière à la clôture des opérations

La journée complémentaire s'est échue le 12 janvier permettant d'arrêter les comptes de la section de fonctionnement et les restes à réaliser de la section d'investissement.

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

1.1.1. Section de fonctionnement

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2022 (€)	B.P. 2023 (€)	C.A. 2023 (€)	Evolution
011	Charges à caractère général	353 147,30	448 446,00	305 881,57	-13,38%
012	Charges de personnel	4 162 058,39	4 420 833,20	4 280 748,30	2,85%
65	Autres charges de gestion courante	347 960,66	450 606,00	341 926,97	-1,73%
66	Charges financières	3 349,34	1 796,38	1 796,38	-46,37%
67	Charges exceptionnelles	226,86	3 500,00	2 159,05	851,71%
68	Dotations aux amortissements	62 605,07	66 757,62	66 757,62	6,63%
	TOTAL	4 929 347,62	5 391 939,20	4 999 269,89	1,42%

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2022 (€)	B.P. 2023 (€)	C.A. 2023 (€)	Evolution
001	Résultat reporté	-	984 652,04		-
013	Atténuations de charges	71 269,55	25 650,00	79 671,76	11,79%
70	Produits des activités	4 486 686,20	3 808 980,16	4 688 741,73	4,50%
74	Dotations, participations	273 661,18	227 657,00	85 711,27	-68,68%
75	Autres produits de gestion courante	346 531,32	344 600,00	364 328,50	5,14%
77	Produits exceptionnels	2 185,73	400,00	108,53	-95,03%
	TOTAL	5 180 333,98	5 391 939,20	5 218 561,79	0,74%

Soit un solde d'exécution de fonctionnement de **219 291,90 €** et un excédent de clôture de **1 203 943,94 €**, contre 1 040 591,44 € en 2022.

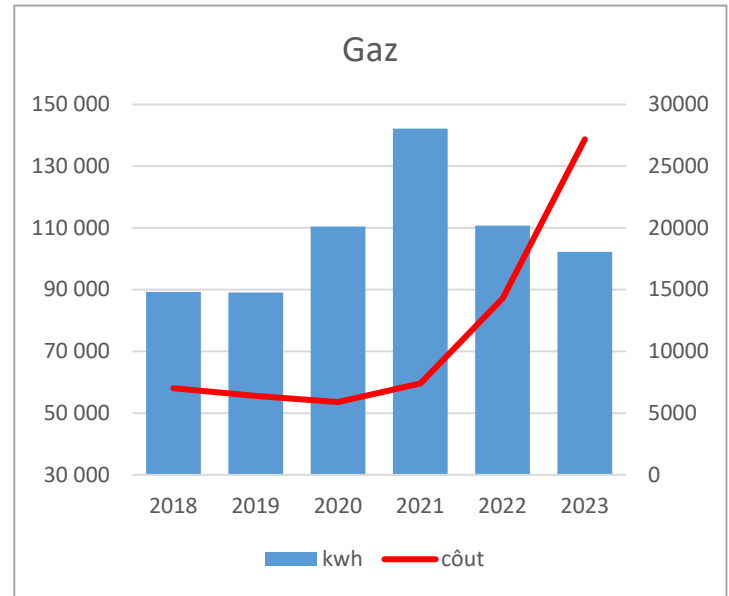
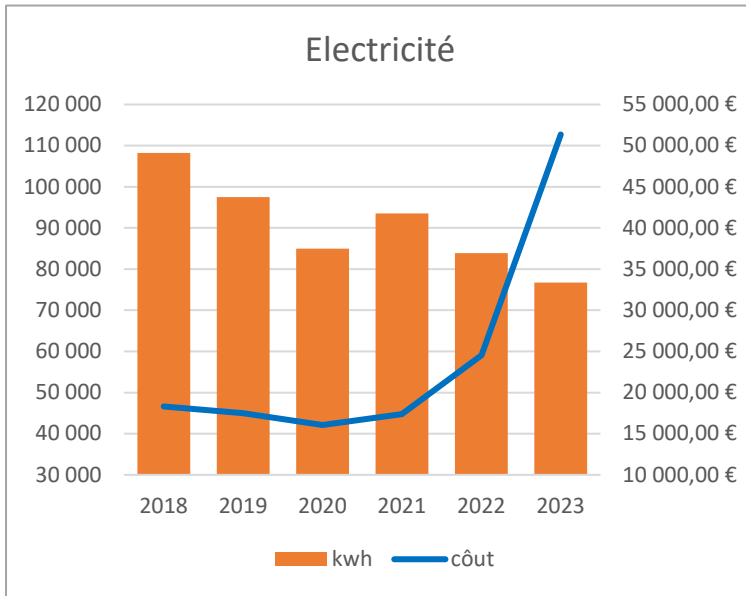
L'exécution de la section de fonctionnement est marquée par une progression bien moins dynamique que les 2 exercices précédents, tant en dépenses (+1,42%) qu'en recettes (+0,74%).

Les dépenses sont exécutées à hauteur de 92,7% du prévisionnel, traduisant une bonne maîtrise de celles-ci, tandis que les recettes sont supérieures de 15% à leur prévision. Il est toutefois à noter qu'en 2023, les dépenses progressent plus vite que les recettes. Cette tendance apparaît cependant conjoncturelle sur une analyse rétrospective et n'appelle pas d'inquiétude à ce stade.

Les dépenses sont principalement poussées par les charges de personnel, en hausse de +2,85% (+10,4% en 2022), mais demeurent contenues grâce à la poursuite de la rétractation des charges à caractère général notamment (-13,38%).

Les charges à caractère général sont en recul globalement avec des variations notoires sur quelques articles significatifs.

Avec une hausse de près de 90%, l'article des fournitures non stockables (c/6061) subit l'envol des tarifs de l'énergie. Malgré une réduction significative de la consommation de -8,5% pour l'électricité et -7,7% pour le gaz, le surcoût par rapport à 2022 s'élève à 36 000 € sur cet article. L'amortisseur électricité mis en place a toutefois permis de réduire légèrement l'impact par rapport à la prévision budgétaire.



Plusieurs articles présentent au contraire des dépenses en diminution :

Au c/6042, la contrepartie financière au service commun des concours et examens professionnels pour l'exercice 2022, s'élève à 25 033 contre 35 520,98 € l'an dernier pour l'exercice 2021.

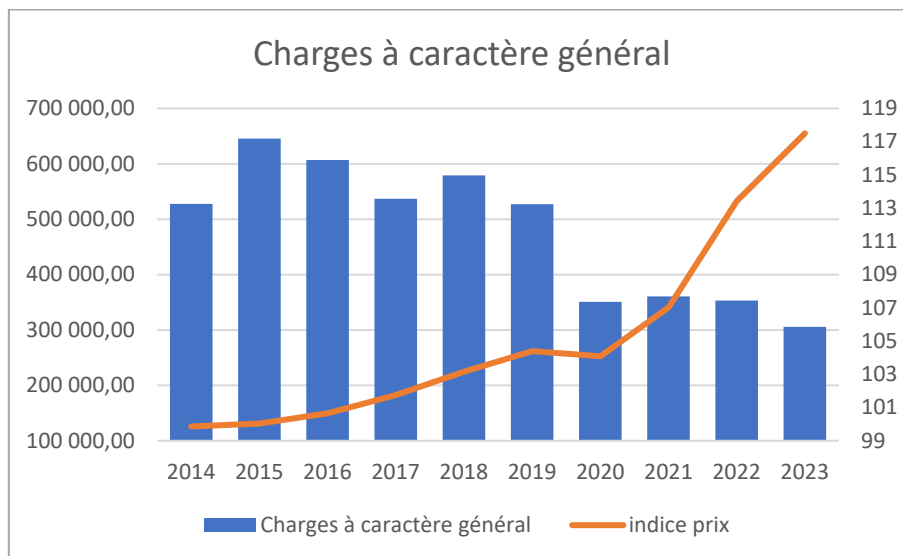
Au c/6066, il n'y a pas eu d'achat de vaccins tandis que 2 commandes avaient été passées durant l'exercice 2022 pour plus de 20 500 €.

Au c/6188, pour mémoire, 19 293 € avaient été déboursés pour solder le contentieux GO+ en 2022 ; cet article est donc réduit d'autant en 2023.

Les frais d'affranchissement (c/6261), ont pu également être réduits près de 9 500 € malgré les augmentations tarifaires.

De nombreux autres articles présentent des exécutions inférieures à la prévision et à la réalisation de l'année 2022, traduisant un effort permanent de bonne gestion. Néanmoins l'exercice atteindra ses limites et les hausses de coûts et tarifs de différents prestataires qui répercutent l'inflation connues ces dernières années, ne pourra pas toujours être compensée à l'avenir par des adaptations de fonctionnement de type dématérialisation, mutualisation, mise en concurrence... (ex : assurance dommages aux biens +25% en 2024).

Les charges à caractère général représentent en 2023, **6,2%** des dépenses réelles de la section.



Indice des prix à la consommation hors tabac, base 100 en 2015, au mois de décembre N.

Les charges de personnel sont en hausse de 2,85% et portent la quasi-totalité de la progression totale des dépenses réelles. Elles représentent 86,8% des dépenses réelles (contre 85,5% en 2022) ; leur poids augmentant aussi du fait de la réduction des autres charges.

L'activité du service Remplacement-Renfort est en diminution en nombre de contrats (-8%) mais génère des frais de gestion (c/70842) légèrement supérieurs 89 418 € (87 892 € en 2022).

Dans le chapitre des autres charges de gestion courantes, les redevances (c/6512) liées aux solutions logicielles de plus en plus souscrites en mode hébergé, sont en nette croissance (+63%) et concernent en 2023 :

- Logiciel de gestion du temps – HOROQUARTZ : 2 343,60 € (2 260,80 € en 2022)
- Logiciel de gestion des carrières – CIRIL : 10 391,46 € (10 152 € en 2022)
- Suite logicielle Net-CDG – ARKETEAM : 4 442,62 € (4 320 € en 2022)
- Portail Signalement.net : 12 054 € (15 948 € en 2022)
- Logiciel Médecine du travail – AXESS : 14 718,92 €
- Logiciel création et montage vidéos – PLAYPLAY : 3 787,20 €
- Logiciel GED – EFALIA : 1 195,20 €

Dans ce même chapitre, les remboursements des activités syndicales, après un pic en 2022, retrouvent un niveau légèrement supérieur à celui de 2021, dans la tendance longue de leur croissance.

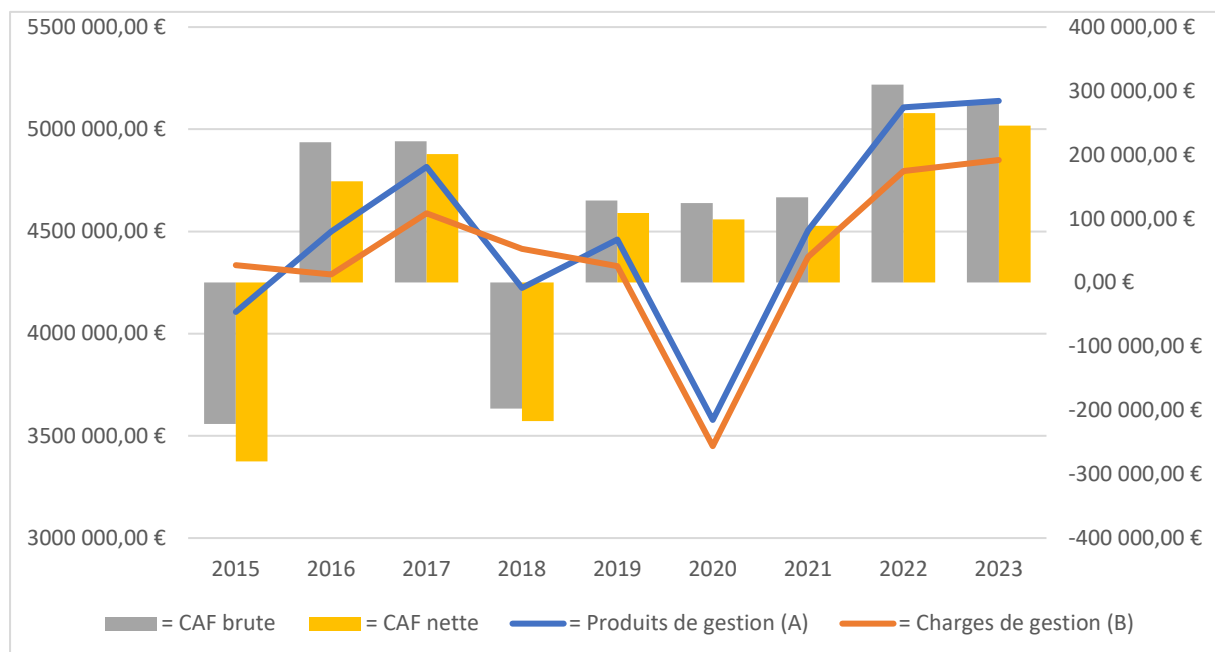
En recettes, plusieurs éléments concourent à la revalorisation des ressources du Centre.

Dans les produits des services (c/70), les cotisations progressent de 6,12% correspondant à l'évolution des bases de masses salariales des collectivités affiliées (+5,5% entre 2021 et 2022). D'autre part, les facturations des différentes conventions de service (c/70638) génèrent 116 300 € de recettes supplémentaires (+11,8%). Enfin, le service Remplacement-Renfort dégage un peu plus de 26 700 € de remboursements supplémentaires par rapport à l'exercice précédent.

En 2023, le CDG a supporté la prise en charge d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) qui a généré les flux financiers suivants :

Charge salariale : 53 488,67 €	(Dépense c/012)
Remboursement de la collectivité d'origine (150%) : 76 261,68 €	(Recette c/746)
Reversement CDG coordonnateur : 14 699,21 €	(Dépense c/6488)

Dans le chapitre des dotations et participations, la subvention du FIPHP n'a pas été perçue (c/7478) malgré la transmission du bilan intermédiaire en temps voulu. Aucun acompte ne devant intervenir en dernière année de la convention (2024), la recette n'a pas été rattachée.



1.1.2. Section d'investissement

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2022 (€)	B.P. 2023 (€)	C.A. 2023 (€)	Evolution
16	Emprunts et dettes	46 085,12	40 361,00	40 360,12	-12,42%
20	Immo. Incorporelles	54 467,71	70 570,00	54 376,08	-0,17%
21	Immo. Corporelles	47 031,50	93 762,00	93 431,04	98,66%
26	Participations, créances	0,00	0,00	0,00	0,00%
	TOTAL	147 584,33	204 693,00	188 167,24	27,50%

RECETTES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2022 (€)	B.P. 2023 (€)	C.A. 2023 (€)	Evolution
001	Solde d'exécution reporté	-	75 884,30	-	-
1068	Excédent de fonct. Capitalisé	-	55 939,40	-	
10	Dotations, fonds et réserves	7 346,71	6 036,19	61 975,59	743,58%
16	Emprunts et dettes	649,44	75,49	75,49	-88,38%
28	Amortissement des immo.	62 605,07	66 757,62	66 757,62	6,63%
	TOTAL	70 601,22	204 693,00	128 808,70	82,45%

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement négatif de - 59 358,5 € et un excédent de clôture de 16 525,76 € qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) en dépense de 9 420 €. Le solde après affectation des RAR génère un excédent reporté de 7 105,76 € (25 051,10 € en 2022).

Les plus gros projets de l'exercice ont consisté en :

- Déploiement de nouvelles solutions logicielles (CIVIL R.H., MedTra, GED) : 53 878 € (c/2051)
- Acquisition de mobiliers pour nouveaux bureaux : 20 993 € (c/2184)
- Acquisition d'un véhicule de service : 14 356 € (c/2182)
- Travaux (remplacement de vitrages, remaniement toiture, éclairage extérieur et isolation et climatisation) : 47 052 € (c/2135)

Les restes à réaliser sont constitués du solde de la solution GED (4 260 €) et de la refonte du site internet (5 160 €).

1.1.3. Etat de la dette

Objet du prêt	Année de souscription	Montant emprunté	Organisme prêteur	Taux	CRD au 31/12/2023	Dernière échéance
Travaux de rénovation des bâtiments	2009	230 000 €	ARKEA (ex. BCME)	5,03%	0 €	30/03/2023
Acquisition de logiciels métier	2020	200 000 €	CMSO - ARKEA	0,7672%	118 675 €	30/08/2028

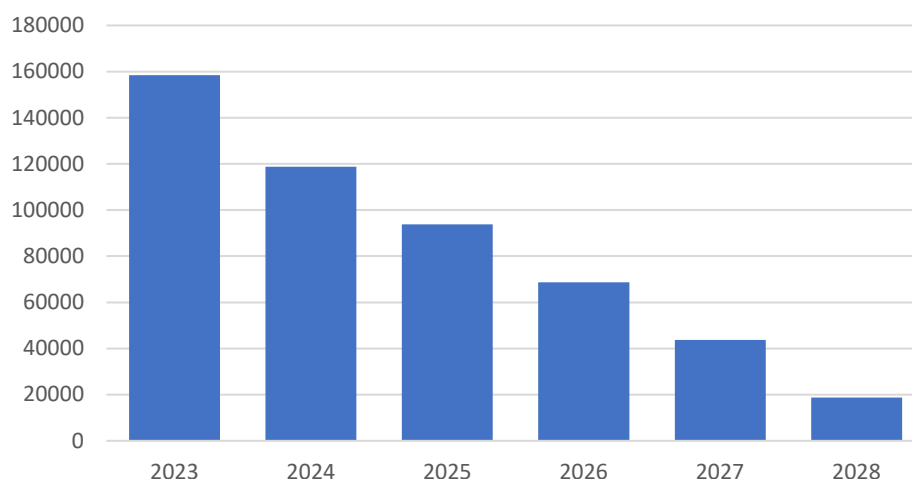
L'exercice 2023 a vu le remboursement de 39 710,68 € de capital (stable par rapport à 2021) et 1 720,89 € d'intérêts.

Le Capital Restant Dû (CRD) au 31/12 est de 118 674,65 €, pour un seul prêt.

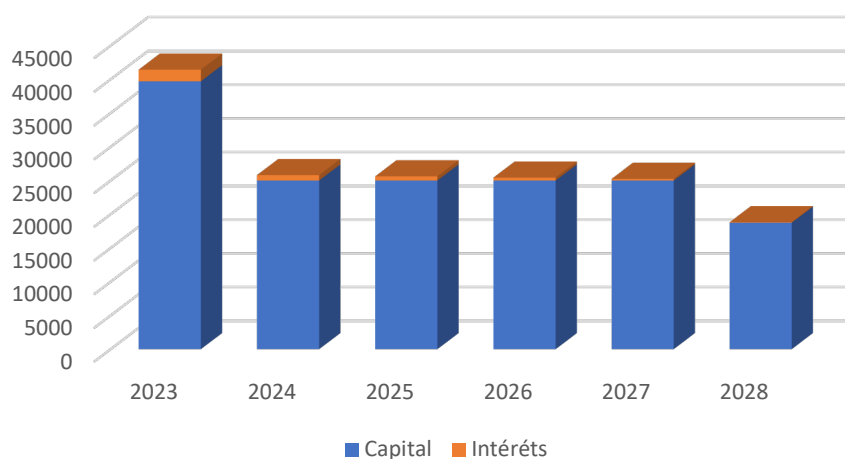
Le ratio de capacité dynamique de désendettement se situe à moins de 5 mois d'épargne brute.

Le taux d'endettement est de 2,31% (3,10% fin 2022.)

Capital Restant Dû au 1er janvier



Annuités



1.1.4. Etat des effectifs et de la masse salariale :

Au 31 décembre, le Centre compte 30 agents titulaires ou en CDI (+1 par rapport à 2022), 3 agents en CDD sur besoin permanent, 3 agents en contrat sur besoin occasionnel/remplacement et 2 en contrat de projet, soit un effectif de 38 agents en activité (41 au 31/12/2022).

Parmi les 33 agents sur emploi permanent, on trouve 10 catégorie A, 7 catégorie B et 16 catégorie C, répartis dans les filières :

- Administrative : 25
- Technique : 4
- Médico-sociale : 4

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

Au cours de l'année, 5 recrutements ont été opérés (3 en 2022) :

- 2 S.M.I. : 1^{er} avril et 1^{er} décembre
- 1 Médecin : 12 septembre
- 1 Préventrice : 16 janvier
- 1 assistante administrative : 22 décembre

5 agents ont quitté le Centre :

- 2 S.M.I. : 1^{er} juin et 1^{er} décembre
- 3 Médecins : 1^{er} septembre, 17 septembre et 12 octobre

Aucun avancement de grade ni promotion interne n'ont été prononcés.

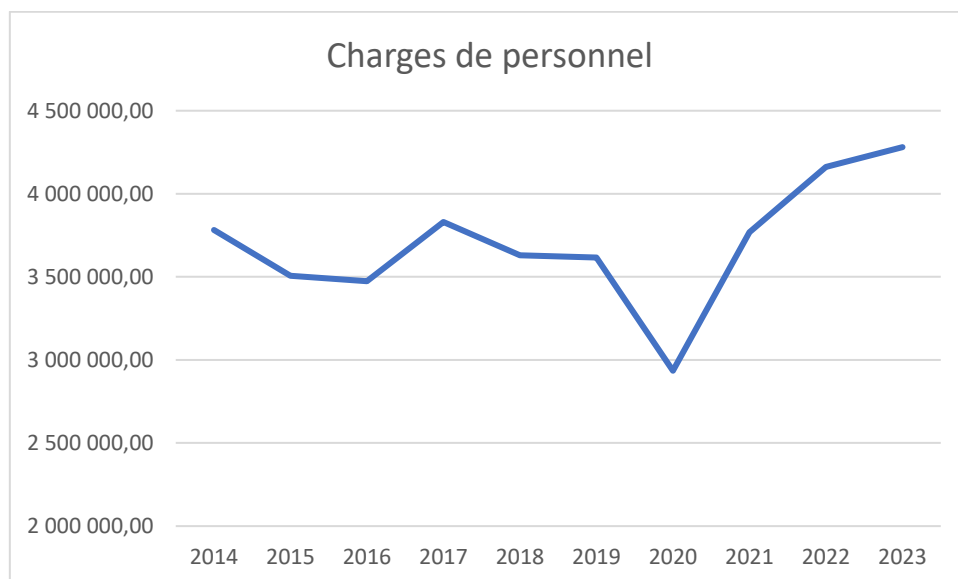
5 agents ont été concernés par des congés maternité.

Au global les charges de personnel sont en hausse de 2,85% (contre 10,4% entre 2020 et 2021), tandis que le point de rémunération des fonctionnaires a été revalorisé :

- Au 1^{er} juillet 2022 de 3,5%
- Au 1^{er} juillet 2023 de 1,5%

Le SMIC :

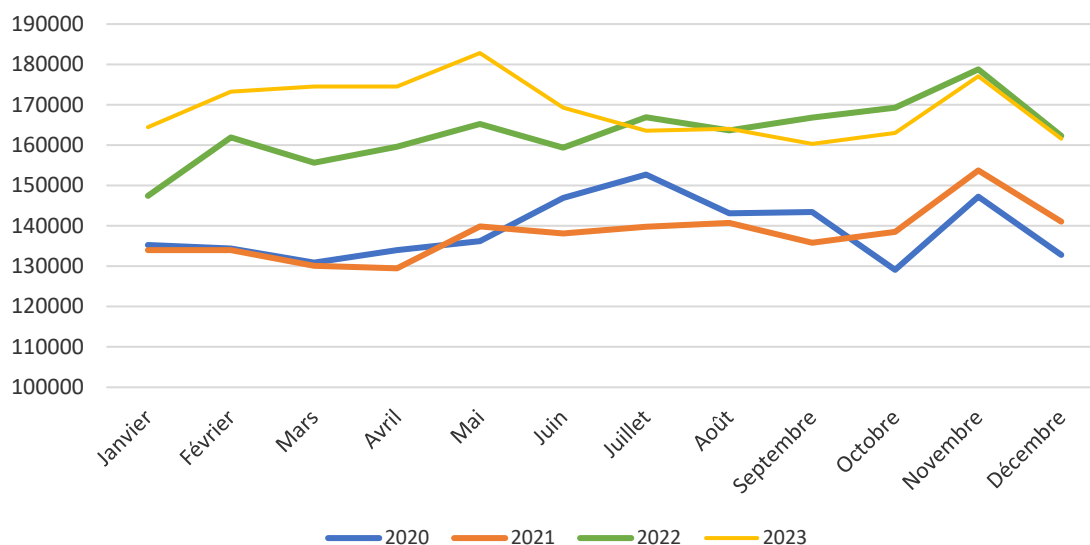
- Au 1^{er} janvier 2023 de 1,8%
- Au 1^{er} mai 2023 de 2,2%



Sur les 4,280 M€ de charges de personnel (c/012), 2,1 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre.

Les charges de personnel du seul CDG progressent de 4,24% (+18% en 2022) et représentent 42,6% des dépenses réelles totales (41,5% en 2022).

Masse salariale CDG par mois



Le chapitre 012 inclus les refacturations des agents mutualisés dans le cadre de la coopération régionale :

- Observatoire de l'emploi : 4 030,91 € (CDG17) + 3 133,58 € (CDG64) en hausse de +13,2%
- Expertise et production documentaire R.H. : 12 710 € (CDG47), stable.

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 58 854,75 € (+28% suite à un avenant au contrat) ; les remboursements à 36 257,86 €, soit un taux de retour de 61,6% (89% en 2023).

La cotisation au CNAS s'élève à 13 783,14 € (+8,7%).

Le détail des données sociales (absentéisme, GPEEC, RPS, égalité professionnelle...) est présenté plus loin dans le Rapport Social Unique, pour l'exercice 2022.

1.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

L'exercice 2023 a vu la poursuite de la déclinaison du projet d'établissement du CDG16 pour la période 2021-2026, tel que validé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

A mi-mandat un bilan intermédiaire a été dressé par l'ensemble des agents du Centre dans le cadre d'une démarche collective, organisée en 4 groupes, entre le mois de septembre et le mois de novembre, avec une restitution plénière et une synthèse les 24 novembre et 15 décembre.

Le bilan détaillé des actions fait l'objet d'une présentation séparée.

1.2.1 Moyens et organisation interne

La structuration de l'organisation du CDG a été renforcée à plusieurs titres :

- le nouvel organigramme permet la mise en œuvre de nouvelles missions et a répondu aux souhaits de mobilité interne ;
- les règles de fonctionnement interne en matière de temps de travail, télétravail, formation, sécurité... ont été formalisées ;
- le travail en commun sur des projets / dossiers spécifiques a permis d'appréhender la démarche du mode projet.

Quelques points restent à améliorer, notamment en matière d'assouplissement des rythmes de travail, de communication interne (clarification des circuits de décision, développement des voies de communication), et de travail en transversalité.

La pénurie de médecins du travail a mis en difficulté le service de médecine de prévention en cette année 2023 particulièrement. En effet, l'effectif médical est passé de 3,3 à 1,8 ETP entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

En matière de mise à niveau des outils informatiques, la nouvelle version du logiciel métier de médecine de prévention a été déployée, la nouvelle solution de GED a également été acquise et se déploie.

Le départ des agents du CNFPT de nos locaux en octobre a permis d'offrir de meilleures conditions de travail dans des bureaux plus spacieux, rééquipés à neuf et mieux isolés.

1.2.2. Offre de services et relation à l'utilisateur

L'offre de services du CDG semble aujourd'hui répondre majoritairement aux besoins des collectivités, tant en termes de missions que de transmission d'informations.

En effet, notre offre a été :

- renforcée : par la mise en œuvre de nouveaux outils (site internet, module GPEEC, module RH...) et par le renfort des moyens humains (recrutement, formations...);
- développée : par la mise en œuvre de nouveaux services (archivage, conseil en évolution professionnelle, conseil en organisation, médiation...)

Elle reste toutefois à promouvoir auprès des collectivités qui peuvent méconnaître certains de nos services, via notamment la valorisation des actions déjà menées, et à s'adapter au vu des besoins qui ne seraient pas couverts.

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

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

Un accompagnement à la prise de poste des secrétaires de mairie a également été proposé afin d'aider à la prise en main des outils numériques du CDG16, à la compréhension des obligations et enjeux RH, à la présentation des services du CDG16. Aucune commune ne l'a sollicité.

L'ouverture du portail d'accès aux données carrière des agents par chaque collectivité a été expérimenté à l'automne et généralisé en janvier 2024.

Le site internet a été entièrement réécrit et une nouvelle version plus dynamique et actualisée a été mise en ligne le 20 novembre. En complément, l'abonnement à une solution de création vidéo et banque d'images a permis de développer ce canal d'information et de communication.

De manière générale, les actions visant à améliorer notre relation avec les usagers ont été amorcées, mais restent à poursuivre.

On constate le besoin, partagé par les collectivités et les services du CDG, de se rapprocher des usagers. Cela nécessite une simplification des démarches des collectivités (structure lisible du site, identification d'un interlocuteur unique...) et des actions au plus près des collectivités (régularité et délocalisation des rencontres...)

L'évaluation de la satisfaction des usagers reste un élément essentiel à mettre en œuvre.

1.2.3. Coopération régionale

Notre Centre de Gestion a choisi de mutualiser les dispositifs relatifs aux référent déontologue des agents, référent laïcité, lanceur d'alerte et s'est engagé à proposer un référent déontologue des élus mutualisé aux collectivités et établissements qui le souhaitent afin de faciliter la gestion de cette nouvelle obligation.

A contrario, le CDG16 ne s'est pas associé à la démarche régionale dans le cadre de la souscription de conventions de participation à la protection sociale complémentaire, avec les 11 autres départements, puisqu'il dispose déjà de ses propres conventions pour les 2 risques. Toutefois, nous avons anticipé une transposition de l'accord collectif national en négociant localement un accord de méthode.

La Coopération régionale a adopté un logo et une charte graphique sous le couvert de l'identité NACOOPE pour Nouvelle-Aquitaine / Coopération régionale.

La situation financière saine du Centre ne doit pas masquer le déséquilibre structurel de la plupart de ses services facultatifs qui malgré des tarifs inférieurs au coût des prestations, peinent à être mobilisés par les collectivités alors même que la plupart permettent de répondre à des tensions financières, améliorer la qualité de service ou anticiper les difficultés futures.

Le futur rapport d'activité reviendra plus en détail sur ces éléments à l'occasion du vote du B.P. 2024.

2. Orientations et perspectives 2024

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

Après 4 ans de profondes transformations, un bilan intermédiaire au projet d'établissement est nécessaire. Cette année doit permettre d'évaluer les impacts positifs et dégager les points d'amélioration en vue de la préparation, durant l'année 2025, du renouvellement des mandats locaux.

2.1.1. L'adaptation de l'offre de services

L'offre de service du CDG couvre aujourd'hui un champ d'interventions comparable à celui proposé par la plupart des CDG, y compris de taille supérieure.

La diversité des domaines et la configuration du territoire constitué à 90% de communes de moins de 2000 habitants et à 57% de communes de moins de 500 habitants, conditionnent une forte polyvalence des ressources internes et une grande capacité d'adaptation aux fluctuations d'activité soumises aux adhésions volontaires ou aux sollicitations de prestations ponctuelles facultatives (notamment SMI, paie, enquêtes administratives, conseil en organisation, médiations, CEP...).

Malgré les efforts importants en matière d'information et de communication, les contacts directs témoignent toujours d'une connaissance insuffisante des services et compétences du CDG.

Le développement de l'offre de service passe par davantage de sensibilisation des employeurs aux enjeux et aux bénéfices d'une gestion active de leurs ressources humaines au-delà d'une vision limitative d'expert statutaire (RSU/GPEEC, CEP, LDG, ...).

Pour ce faire, il est visé d'accroître les rencontres de terrain, sous formes diverses (ateliers, réseau...) afin d'adapter les accompagnements aux besoins et tailles de collectivités.

En outre, il est proposé de confier à un prestataire extérieur, une enquête approfondie auprès de l'ensemble des collectivités affiliées du département, dans l'objectif d'évaluer les niveaux de satisfactions des usagers et leurs besoins non couverts, sur l'ensemble des thématiques et relations avec le CDG, ainsi que de tracer des pistes d'amélioration.

Quelques adaptations seront néanmoins à l'étude ou mise en œuvre durant l'année 2024 :

- La poursuite de la proposition de pré-mandatement sur les paies à façon et le questionnement sur l'extension de cette prestation en un service de « CDG – DRH » ;
- La proposition du dispositif de lanceur d'alerte aux collectivités et établissements publics relevant de cette obligation en préalable à son extension à toutes les collectivités qui souhaiteraient le mettre en place en 2026 ;
- La poursuite du déploiement du portail R.H. avec l'étude de l'ouverture de nouvelles fonctionnalités aux usagers ;
- La mise en expérimentation d'un appui complémentaire à quelques collectivités qui souhaiteraient confier au CDG un rôle de management des risques, en lien avec leur souscription au contrat groupe d'assurance des risques statutaires, à compter du 1^{er} janvier 2025.

En matière de contrats/conventions, l'année 2024 sera marquée par deux renouvellements primordiaux dans l'équilibre financier du Centre de Gestion, à échéance du 31 décembre prochain :

- Le contrat groupe d'assurance des risques statutaires pour lequel la campagne de mandats se termine le 29 février, avec une participation prévisionnelle de 320 structures à l'appel à concurrence.
- La convention avec le FIPHFP (377 100 € sur la période en cours), pour la période triennale 2025-2027, sur la base d'une nouvelle mouture discutée entre le Fonds et l'ANDCDG, mais dont les montants alloués demeurent inconnus à ce jour.

En revanche, des incertitudes pèsent sur deux domaines non-négligeables dans l'activité du Centre :

- En matière de retraite, la CNRACL n'a donné aucune indication sur la poursuite de son partenariat avec les CDG. Par avenant, l'année 2023 devait permettre de prolonger la convention échue dans l'attente de définir de nouvelles modalités de financement compatibles avec le déficit structurel de la caisse. Pour l'année 2024, aucun projet d'avenant ni de convention n'a à ce jour été communiqué. A l'avenir, en cas de désengagement de la Caisse des Dépôts, le CDG devra se pencher sur la question du maintien et du financement de ce service, relevant actuellement en partie de la cotisation additionnelle.
- En matière de Protection Sociale Complémentaire, l'accord national collectif du 11 juillet 2023 demeure en attente de transposition et de calendrier. La signature d'un accord de méthode local en décembre dernier a anticipé la prise de position du CDG lui permettant de proposer à toutes les collectivités, qui ne disposeraient pas d'un contrat collectif, de porter une convention mutualisée au niveau départemental. Bien que l'échéance du 1^{er} janvier 2025 semble aujourd'hui obsolète, le caractère d'adhésion obligatoire et les modalités de gestion sont toujours possibles sous réserve de la publication d'un décret modifiant le décret du 8 novembre 2011 et d'une loi modifiant le CGFP.

Enfin, il sera également proposé de pérenniser le service d'aide à l'archivage, sur la base d'un bilan détaillé dans le rapport d'activité.

Il est proposé de dématérialiser le circuit de signature par voie électronique des contrats du service Remplacement-Renfort, par mesure de simplification pour les agents gestionnaires et les contractuels, non par mesure d'économies.

2.1.2 L'organisation et les moyens internes

• **Médecine de prévention**

En matière d'organisation, le principal changement réside dans la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 modifie les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale inscrites dans le décret du 10 juin 1985.

Il institue l'exercice des missions des services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale par les membres d'une **équipe pluridisciplinaire** animée et coordonnée par un médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire peut être composée de médecins du travail, de personnels infirmiers, de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, de professionnels de la santé au travail et du personnel de secrétariat médico-social.

Pour pallier à la pénurie de médecins, le Centre de Gestion a recruté deux infirmières, Mesdames Aurélie QUÉLARD et Marie PARINET qui viennent épauler les deux médecins en santé au travail, les docteurs Gaëlle ROBLET et Christophe JAMMET.

L'équipe sera étoffée dans les prochains mois afin d'assurer durablement le suivi de l'effectif conventionné. L'année 2024 va donc permettre d'adapter l'organisation, les moyens humains, matériels et le fonctionnement du service afin de poursuivre notre mission auprès de nos 435 structures adhérentes.

- **Secrétaires généraux de mairie**

Une autre préoccupation qui concerne toutes les collectivités est celle des difficultés de recrutement, notamment sur le métier de secrétaire de mairie.

L'année 2023 a été ponctuée de nombreuses études, rapports et commentaires sur les difficultés de recrutement des secrétaires de mairie avec pour causes multiples : le manque d'attractivité du métier (besoin de reconnaissance, catégorie et rémunération sous-évaluées, quotités horaires insuffisantes...) plombé y compris par des années de dénigrement des fonctionnaires et de tassement des grilles indiciaires, l'insuffisance de cursus de formation adaptés, une pyramide des âges renversée nous confrontant à un défi de remplacement d'une génération s'étant généralement formée sur le tas.

Depuis la mise en extinction du cadre d'emplois des secrétaires de mairie (catégorie A) en 2001, les fonctions sont essentiellement occupées par des agents appartenant à la catégorie C (81% en Charente / 60% au national), correspondant à des postes d'exécution et à des compétences spécifiques. Pourtant, tout le monde s'accorde à reconnaître leur rôle de conseil auprès du maire et leur extrême polyvalence.

En réponse à ces enjeux, plusieurs parlementaires, des associations d'élus (AMF, Fédération Nationale des Centres de Gestion notamment) ou organisations syndicales ont porté des propositions, dont certaines ont été débattues dans le cadre de propositions de lois.

Sénateurs et députés se sont accordés, sur une version finale en Commission mixte paritaire, d'une loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie qui a été définitivement votée à l'unanimité le 20 décembre et publiée le 31 décembre dernier (loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023).

Ce texte prévoit des dispositions transitoires et des dispositions pérennes à compter du 1^{er} janvier 2028 dont l'obligation de nommer un agent relevant d'un cadre d'emplois de catégorie B ou A aux fonctions de secrétaire général de mairie.

En plus de la formation initiale statutaire, les agents occupant l'emploi de secrétaire général de mairie recevront dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.

Le gouvernement devra soumettre sous 1 an au Parlement, un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire général de mairie et la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Le Centre de Gestion de la Charente intervient à tous les niveaux dans son champ de compétences pour soutenir, aider, accompagner les communes face à cette problématique, notamment par ses services :

- aide au recrutement
- S.O.S. secrétaire de mairie / S.O.S. paye
- Service remplacement
- Aide à la prise de poste
- Prestations externalisées (archives, paies, conseil statutaire)

Il va également mettre en place un réseau des secrétaires généraux de mairie, conformément à l'article 4 de la loi susvisée.

Toutefois, il n'intervient pas dans le champ de la formation et notamment son financement, hors de ses compétences.

Or, la seule formation proposée sur le territoire par le Campus des Valois à des demandeurs d'emplois, est menacée par les nouvelles règles de gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine à horizon 2025.

Le Campus a sollicité le CDG pour trouver des moyens de financements.

Au sein du secteur public local, la formation professionnelle est principalement assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), comme le précise CGFP dans son article L451-5.

Ces formations concernent les agents territoriaux (stagiaires, titulaires, agents contractuels) et prennent des formes variées : formations obligatoires ou formations facultatives selon le statut de l'agent, la nature de son contrat, ses missions ou encore ses responsabilités. Ces formations sont majoritairement financées par la cotisation obligatoire. Par exemple, le CDG travaille en partenariat avec l'AMF16 et le CNFPT pour proposer depuis 2 ans, un cycle de formation de professionnalisation pour les secrétaires généraux de mairie en poste. La 3^{ème} session est en cours de préparation pour un démarrage au printemps prochain.

En parallèle, certains dispositifs légaux permettent aux agents publics de suivre une formation, financée en tout ou partie par l'employeur public (exemple : compte personnel de formation, congé de formation professionnelle, formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement).

Concernant les demandeurs d'emplois et les personnes en reconversion professionnelle hors secteur public, les formations ne peuvent pas être financées par un CDG. Par exemple, la formation des personnes inscrites comme demandeurs d'emplois, relève de France Travail et des Régions en application de l'article L6121-1 du Code du travail.

Au regard du principe de spécialité, un CDG ne peut pas intervenir dans le champ économique de la formation professionnelle en subventionnant un établissement public gérant des formations tel que le Campus des Valois.

Le CDG intervient dans le domaine de la formation professionnelle en sa qualité d'employeur public et au regard des dispositifs de formation professionnelle reconnus aux agents territoriaux.

Le financement des formations des agents inscrits comme demandeurs d'emplois ne relève pas du CDG mais d'autres organismes publics et privés tels que les régions et France Travail ou bien est pris en charge par le bais de financement privé (financement personnel, employeurs du secteur privé notamment).

Au niveau régional, un groupe de travail a été constitué afin d'envisager la pérennisation des financements dans un cadre concurrentiel.

L'année 2024 devrait donc permettre d'affiner les partenariats et actions à mettre en œuvre afin d'attirer et former de nouveaux secrétaires généraux de mairie dont les dispositions statutaires ne suffiront probablement pas.

- **CDAS**

Depuis un certain nombre d'année, le CDG assure le secrétariat du Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS) sous statut associatif.

Afin de régulariser ce partenariat, une convention de mise à disposition a été proposée à l'association et sera prochainement signée ou l'intervention interrompue.

- **Propreté, maintenance bâtementaire et entretien des espaces verts**

Un poste à 17,25/35^{ème} a été récemment créé afin d'internaliser certaines prestations et couvrir les besoins en remplacement des personnels titulaires. L'objectif est un gain en réactivité et en qualité de suivi.

2.1.3 La transformation numérique

L'adaptation des outils numériques déjà bien avancée devrait voir en 2024, la poursuite du déploiement de la Gestion Electronique Documentaire (GED), la mise en place d'une solution de téléphonie à distance (VoixIP).

L'étude de la mise à niveau du logiciel de paie est également envisagée.

Enfin, un outil collaboratif interne pourrait également être nécessaire à une meilleure gestion du parc de véhicule, réservations...

2.2 Orientations budgétaires proposées pour 2024

- Il est à noter que la M57 est mise en place à compter du 1^{er} janvier. Elle vient bouleverser la nomenclature jusqu'alors spécifique aux CDG qui se trouve noyée dans une nomenclature généraliste. Certains articles sont modifiés. Dans la mesure du possible et face au flou créé par les tables de transposition successives, il est proposé de conserver une continuité d'affectation par chapitre à l'exception de certains produits de services qui étaient jusqu'alors imputés au c/75 (assurance, PSC) et qui seront rattachés comme l'ensemble des autres au chapitre c/70 « Produits des services ». Le chapitre 075 ne devrait donc plus comporter que le loyer reçu pour la location de locaux (AMF16).
- Les taux de cotisations obligatoire (0,8%) et additionnelle (0,09%) sont maintenus à un niveau identique à 2023.
- Au 1^{er} janvier 2024, les tarifs de la diététique, des archives, du remplacement-renfort et des paies à façon sont revalorisés (délibération n°2023-30 du Conseil d'Administration du 30 octobre 2023), au regard des déficits de ces activités.
- Après 3 années consécutives de diminution il paraît peu tenable de ne pas envisager une légère progression des charges à caractère général, malgré une baisse substantielle des coûts de l'énergie. De nombreux prestataires ont répercuté ces coûts et l'inflation sur leurs contrats et il n'y aura pas de chemin inverse.
Le CDG16 accueillera et organisera le Comité Stratégique et d'Orientation de la Coopération Régionale en novembre prochain. Il prendra donc en charge traditionnellement les repas du soir et du midi ainsi que les frais de réception (location salle).
- Les charges de personnels devraient croître sensiblement, d'une part pour le CDG sous l'effet des mesures 2023 et du 1^{er} janvier 2024 ayant un effet en année pleine (créations de postes, revalorisation du point, GVT, revalorisation indemnitaires...).
D'autre part, pour le service Remplacement-Renfort sous l'effet des mêmes mesures salariales.
- La prise en charge du fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) sera budgétisée pour la totalité de l'année. Pour cette seconde année, le remboursement par la collectivité d'origine demeure majoré de 50%.
- En recettes, la subvention du second acompte du FIPHFP sera inscrite pour un montant de 150 840 €.
- En investissement, le total des immobilisations peut être évalué à ce jour à 90 000 €.
- Pour financer les investissements de l'exercice, une partie de l'excédent de fonctionnement pourra être affectée à la section évitant ainsi le recours à l'emprunt.

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

Entendu le Rapport d'Orientations Budgétaires ;

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

N°2024/02 - Rapport Social Unique 2021 – Information et débat

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

La campagne a officiellement débuté le 30 mai 2023 avec envoi des courriels aux collectivités et établissements.

Une communication préalable avait été faite dans les Mag. RH. Des documents, comme le guide méthodologique, la FAQ, ont été mis à disposition sur le site du CDG16.

Une première échéance a été fixée au 30 septembre 2023. Une relance des collectivités qui n'avaient pas saisi leur enquête a été effectuée avec une dernière échéance au 14 novembre 2023 et un accompagnement téléphonique individuel aux collectivités qui n'avaient pas totalement finalisé leur RSU.

Pour l'ensemble des collectivités de Charente, le taux de retour validé est de 77,51 %. Pour les collectivités rattachées au CST du CDG16, le taux de retour validé est de 72%. 158 synthèses générales et thématiques ont été envoyées.

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

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

Le RSU pour les collectivités relevant du CST du CDG a été examiné lors de la séance du 22 janvier 2024.

La synthèse est jointe au présent rapport.

D'autre part, différentes synthèses du RSU propres au Centre de Gestion sont jointes à la présente note et concernent :

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

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

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

N°2024/03 - Admission en non-valeur de produits irrécouvrables – Décision

Monsieur le Président expose que le comptable public, n'ayant pu recouvrer les titres ou produits portés dans le tableau ci-dessous en raison de leur montant inférieur au seuil des poursuites, sollicite leur admission en non-valeurs pour un coût total de 11,52 € à l'article 6541.

	Montant	N° Titre	Exercice	Motifs d'irrécouvrabilité
CCAS de LUXÉ – EHPAD Les Hespérides	0,03 €	1273	2023	Somme < au seuil de poursuite
Commune de LA ROCHEFOUCAULD-EN-ANGOUMOIS	0,01 €	1463	2022	Somme < au seuil de poursuite
Commune de PALLUAUD	0,10 €	1152	2022	Somme < au seuil de poursuite
Commune de RUELLE-SUR-TOUVRE	0,03 €	1101	2021	Somme < au seuil de poursuite
Mme ROBIN Maïté	11,35 €	852	2021	Somme < au seuil de poursuite

Vu l'état des titres irrécouvrables transmis par la Trésorerie ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide d'admettre en non-valeur les créances ci-dessus exposées pour un montant total de 11,52 €.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif 2024.

N°2024/04 - Tarifs – Service d'aide à l'archivage

Dans le cadre de ses missions, l'archiviste itinérante est amenée à solliciter les collectivités pour la fourniture de boîtes de conservation aux caractéristiques particulières. Les délais de fabrication et les coûts unitaires ne sont pas adaptés à ce type de commande unitaire, au coup par coup.

Aussi, le CDG pourrait proposer la fourniture des boîtes en gérant lui-même une commande groupée et un stock disponible immédiatement.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de refacturer les boîtes aux collectivités bénéficiaires selon le tarif de :

- 14 € la boîte 340x270x100 mm
- 16 € la boîte 520x360x40 mm

N°2024/05 - Tarifs – Paies à façon

Les tarifs du service des Paies à façon prévoient au coût forfaitaire lors de l'adhésion, proportionnel au nombre de dossiers d'agents à intégrer.

Or, pour les plus grosses collectivités, ce coût peut s'avérer dissuasif et la proportionnalité devient moins pertinente au fur-et-à-mesure que leur nombre est important.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer 3 tranches de forfait de création de dossier agents lors de l'adhésion :

- 50 € pour les 5 premiers
- 40 € pour les 5 suivants
- 30 € pour les suivants

et de maintenir le tarif à 30€ par dossier pour les nouveaux dossiers créés en cours d'adhésion.

N°2024/06 - Convention relative à la réalisation par le CDG 17 du traitement des dossiers de demandes d'allocations de chômage et de leur gestion – Avenant n°6 – Autorisation – Signature

Monsieur le Président rappelle que notre Centre de Gestion a conclu, par délibération n°2003-09 du 11 mars 2009, un partenariat avec le Centre de Gestion de la Charente-Maritime, relative au traitement et à la gestion des dossiers de demande d'allocation chômage, au bénéfice de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés.

Considérant qu'en application du Règlement de l'Union européenne relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, le CDG 17 est considéré comme agissant en tant que sous-traitant pour le compte du CDG 16, responsable du traitement dans le cadre de son service à caractère facultatif et qu'à ce titre les différentes obligations incombant à chacune des parties doivent être définies, un avenant à la convention est proposé.

Dans cet avenant n°6, les parties s'engagent à respecter les règles applicables à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, issues de la loi du 6 janvier 1978 et du RGPD, dans les conditions définies dans l'annexe ajoutée à la convention d'origine nommée « conditions relatives aux traitements des données à caractère personnel » ;

Les tarifs des prestations n'évoluant pas pour l'exercice 2024, cet avenant a pour seul objet d'intégrer un nouvel article et son annexe.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le projet d'avenant ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer l'avenant n°6 à la convention relative à la réalisation par le CDG 17 du traitement des dossiers de demandes d'allocations de chômage et de leur gestion, selon le projet ci-annexé.

N°2024/07 - Mutualisation du référent lanceur d'alerte avec les collectivités et établissements publics affiliés et non-affiliés soumis à l'obligation de mise en œuvre – Décision

Monsieur le Président indique que la notion de lanceur d'alerte a été introduite dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, par la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, dite « loi Sapin ». Les dispositions législatives, modifiées par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » et par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, ont été complétées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, lui-même abrogé par 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.

Est un lanceur d'alerte « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. »

Le signalement peut s'effectuer par voie interne, voie externe (auprès d'une autorité compétente parmi celles désignées par décret, ou du Défenseur des droits, ou de l'autorité judiciaire, ou d'une institution, organe ou organisme de l'Union européenne), ou divulgation publique.

Sont tenus d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements des lanceurs d'alerte :

- Les communes de plus de 10 000 habitants et employant au moins 50 agents,
- Les établissements publics qui sont rattachés aux communes de plus de 10 000 habitants et qui emploient au moins 50 agents,

- Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) employant au moins 50 agents et qui comprennent parmi leurs membres une commune excédant le seuil de 10 000 habitants.

Aussi, toutes les personnes morales de droit public sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements si elles remplissent les deux conditions cumulatives :

- Employer au moins 50 agents,
- Être une commune de 10 000 habitants ou plus, ou un établissement public qui lui est rattaché, ou un EPCI qui comprend parmi ses membres une commune excédant 10 000 habitants.

Les collectivités et établissements concernés établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements après consultation du Comité Social Territorial.

Les communes et leurs établissements publics, membres d'un CDG, peuvent confier à celui-ci le recueil et le traitement des signalements internes, dans les conditions prévues à l'article L. 452-43-1 du CGFP. La mise en place d'une procédure de recueil et de traitement des signalements pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics constitue une mission facultative pour les CDG, exercée à la demande.

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2023/51 en date du 18 décembre 2023, le Conseil d'Administration a décidé de retenir la forme d'un collège de référents pour la mise en œuvre des missions de référents déontologue, laïcité et lanceur d'alerte, 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. Le dispositif est supporté techniquement par le CDG 33, et administrativement par le CDG 24 qui verse la totalité de la rémunération mensuelle due à chaque référent, et est remboursé par les neuf autres CDG à hauteur de leur quote-part, par l'émission d'un titre annuel de recettes.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L135-1 à L135-5 et L452-43-1 ;

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

Vu la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

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 31 janvier 2018 relative à la présentation et la mise en œuvre des dispositions pénales prévues par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;

Vu la circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans le fonction publique ;

Vu la délibération n°2023/51 du 18 décembre 2023 relative au dispositif mutualisé pour l'exercice des compétences du CDG 16 en matière de désignation des référents déontologue, laïcité et lanceur d'alertes ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de mettre à disposition des collectivités et établissements publics de la Charente, affiliés ou non-affiliés, tenus de mettre en œuvre la procédure de signalement interne et qui le souhaitent, le dispositif de procédure interne de recueil et de traitement des signalements des lanceurs d'alerte, via le collège de référents lanceur d'alerte susmentionné. Le Centre de Gestion mutualisera la gestion administrative et financière du dispositif, dont le coût sera assumé dans son budget, par mesure de simplification.

N°2024/08 - Mise à jour du tableau des effectifs - Décision

Monsieur le Président indique que plusieurs agents remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement au grade d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} classe. En application des

Lignes Directrices de Gestion arrêtées en la matière, deux agents sont susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement annuel.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

Considérant que la technicité des postes et la manière de servir des agents justifient leur inscription au tableau d'avancement de grade pour 2024 ;

Considérant que la nomination des agents nécessite la création des postes correspondants ;

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 deux postes d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} classe (catégorie C) à temps complet, à compter du 1^{er} mars 2024.

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

N°2024/09 - Taux de promotion pour les avancements à un échelon spécial – Décision

Monsieur le Président indique qu'un agent remplit les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe. En application de l'article 22-1 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux, et des articles L522-11, L522-12 et L522-27 du Code Général de la Fonction Publique, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer le taux de promotion applicable aux agents remplissant les conditions pour l'avancement à l'échelon spécial, avant inscription par l'autorité territoriale des agents au tableau d'avancement annuel, au vu de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L522-11, L522-12 et L522-27 ;

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 janvier 2024 ;

Considérant que la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent justifient son inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial pour 2024 ;

Considérant que l'inscription de l'agent au tableau annuel d'avancement à l'échelon spécial nécessite la détermination du taux de promotion correspondant ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil d'Administration fixe le taux de promotion pour l'avancement à l'échelon spécial d'attaché hors classe à 100 %.

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 de maintenance annuelle pour 3 dispositifs médicaux LAGON, avec la société JLM Médical, du 1^{er} septembre 2023 au 30 août 2024, pour un montant de 1 230 € H.T.

Informations diverses

- Projet d'établissement 2021-2026 : bilan à mi-mandat

Le projet d'établissement 2021-2026 du Centre de Gestion de la Charente a été élaboré par les agents durant l'année 2020, dans le cadre d'une démarche collective de co-construction.

Il a été validé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

A mi-mandat, un bilan intermédiaire a été demandé aux agents selon la même méthode de participation. Pour mémoire, le projet d'établissement comportait 40 actions. 17 nouvelles actions sont proposées. Le bilan a été communiqué aux membres du Conseil d'administration.

- Bilan des Lignes Directrices de Gestion (LDG) du Centre de Gestion

Monsieur le Président rappelle qu'en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les LDG applicables au personnel du Centre de Gestion ont été établies par arrêté du Président n°2020-253 en date du 23 décembre 2020, après avis du Comité Social Territorial, pour la période 2021-2026.

Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années, elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Après 3 ans d'application, il a semblé opportun d'effectuer un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport Social Unique. En effet, au-delà de l'obligation légale, les objectifs du bilan des LDG sont multiples :

- Effectuer un point général sur les actions prévues : actions réalisées, actions reportées, actions annulées, nouvelles échéances... ;
- Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer ;
- Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction du projet de mandat ;
- Revoir, le cas échéant, les critères de sélection avancement de grade / promotion interne.

Le bilan ainsi présenté est le résultat d'un travail collectif au sein du Centre de Gestion :

- 4 groupes de travail, regroupant l'ensemble des agents, ont mené une réflexion sur la mise en œuvre de plusieurs projets/dispositifs au sein du CDG (projet d'établissement, LDG, plan égalité professionnelle femmes/hommes). Leurs travaux ont été restitués en réunion de travail collective le 24 novembre 2023.
- Une synthèse de ces réflexions et les projections pour les années à venir ont été présentées par la direction aux agents le 15 décembre 2023.

Le bilan des LDG, ainsi arrêté, a été présenté au Comité Social Territorial le 22 janvier 2024.

Quelques points saillants sont à souligner :

- Une modification des différents critères concernant la promotion d'un agent par avancement de grade, la nomination d'un agent suite à concours ou sur un poste à responsabilité, et la proposition d'un agent à la promotion interne n'est pas envisagée.
- Le bilan des effectifs entrants et sortants s'explique notamment par la réorganisation du Centre en 2021 et la création de nouveaux services qui ont conduit à plusieurs recrutements. La filière médico-sociale reste une filière pour laquelle le recrutement et/ou la fidélisation est difficile du fait de ne pouvoir y accéder directement en CDI.
- Sur les 26 actions planifiées entre 2021 et 2023, 23 ont été réalisées (88% des actions prévues). Celles qui n'ont pas été mises en œuvre sont reprogrammées entre 2024 et 2026 :
 - Identifier les phénomènes de vieillissement ;
 - Examiner et réorganiser l'organisation du temps de travail en fonction des besoins des services et des usagers (action mise en œuvre en 2021, à actualiser) ;
 - Proposer, dans le cadre de la Coopération régionale, la mise en place du dispositif de signalement AVDHAS par déport pour les référents signalement du CDG 16 ;
 - Informer sur le risque pénal du harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes et discriminations ;
 - Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise ;

- Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants (formalisation de la procédure)
- De nouvelles actions, identifiées suite au bilan mi-mandat, sont planifiées :
 - Proposer, dans le cadre de la Coopération régionale, la mise en place d'un déport de la mission de CEP pour les agents du pôle emploi mobilité ;
 - Préciser le circuit décisionnel des demandes de formation et leur validation ;
 - Réfléchir aux critères de modulation du CIA en miroir des annonces du projet de loi de réforme de la FP ;
 - Poursuivre dans l'amélioration de la vie au travail des agents (vestiaire + douche, lieu de détente extérieur, traitement des « irritants »...).
- Promotion interne – campagne 2024

Faisant suite au décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, les conditions de détermination des quotas ont été assouplies.

Par ailleurs, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie instaure une mesure dérogatoire de promotion interne pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, ainsi qu'une nouvelle voie de promotion interne spécifique à cette fonction après formation qualifiante. Des décrets en Conseil d'État doivent préciser les modalités d'application de ces mesures.

Aussi, afin d'intégrer ces dispositions dès les listes d'aptitudes dressées au titre de cette année, il est décidé de décaler la campagne relative aux promotions internes 2024 qui sera ouverte en fin du premier semestre.


- Personnel du Centre

Monsieur le Président informe du départ prochain de Manuel RODRIGUES, technicien informatique, pour la ville d'ANGOULÊME. Un appel à candidatures a été publié.

Il indique avoir recruté Monsieur Frédéric GIRY en qualité d'agent technique polyvalente à temps non-complet à compter du 3 mars prochain.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 h 30.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT

