

**PROCÈS-VERBAL N° 2024-03
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 1^{er} JUILLET 2024

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 1^{er} juillet 2024 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 : 24 juin 2024

Présents :

TITULAIRES : 8

- 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-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLÉANTES : 2

- Mme Joëlle AVERLAN, Conseillère municipale de Champniers,
- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au Maire de Maine-de-Boixe (**sans voix délibérative**).

Excusés :

TITULAIRES : 11

- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- M. Daniel ROUHIER, Conseil municipal de Brie,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- 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,

SUPPLEANTS : 2

- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac,
- Mme Pascale BELLE, Vice-présidente de CALITOM.

Était également excusé M. David BERNARD, Trésorier principal municipal.

Pouvoirs : 6

- M. Michel GERMANEAU, Maire de Linars, donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au maire de Fléac, donne pouvoir à Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel, donne pouvoir à Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac, donne pouvoir à M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton, donne pouvoir à Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe, donne pouvoir à M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 25 mars 2024

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°2024/21 – Contrat groupe d'assurance des risques statutaires – Signature – Autorisation

Monsieur le Président rappelle que le contrat groupe d'assurance à adhésion facultative garantissant, depuis le 1^{er} Janvier 2021, les risques statutaires pour le Centre de Gestion et pour les collectivités et établissements publics adhérents, arrive à échéance le 31 décembre prochain.

Conformément à la décision du Conseil d'Administration n°2023-35 du 30 octobre 2023, un appel public à la concurrence a été lancé en vue d'attribuer le contrat d'assurance groupe à adhésion facultative garantissant les risques statutaires pour le Centre et pour les collectivités et établissement affiliés ou non au Centre de Gestion de la Charente employant au plus 30 agents CNRACL (« petit marché ») ou plus de 30 agents CNRACL. Ce contrat prendra effet le 1^{er} janvier 2025 et cessera le 31 décembre 2028.

Pour mémoire, les conditions actuelles du « petit marché » sont les suivantes :

- Agents titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL :
 - Sans franchise sauf 15 jours fermes par arrêt en congé pour maladie ordinaire et prise en charge des indemnités journalières à hauteur de 80% : taux = 6,99%
 - Sans franchise sauf 30 jours fermes par arrêt en congé pour maladie ordinaire et prise en charge des indemnités journalières à hauteur de 80% : taux = 6,06%
- Agents titulaires ou stagiaires non-affiliés à la CNRACL ou détaché et agents non-titulaires :
 - Sans franchise sauf franchise 15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire : taux = 1%

Une seule offre a été reçue et négociée.

La Commission d'Appel d'Offres qui s'est réunie le 24 juin a attribué le marché au courtier RELYENS et à la compagnie d'assurance C.N.P.

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

- D'attribuer le marché au courtier RELYENS et à la compagnie d'assurance C.N.P. selon les conditions ci-annexées et d'autoriser Monsieur le Président à signer le marché avec le candidat retenu ;

- De retenir les variantes suivantes pour la tranche ferme (petit marché) :
 - Agents titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL :
 - Sans franchise sauf 15 jours fermes par arrêt en en congé pour maladie ordinaire et prise en charge des indemnités journalières à hauteur de 80% : taux = 7,59%
 - Sans franchise sauf 30 jours fermes par arrêt en congé pour maladie ordinaire et prise en charge des indemnités journalières à hauteur de 80% : taux = 6,69%
 - Agents titulaires ou stagiaires non-affiliés à la CNRACL ou détaché et agents non-titulaires :
Sans franchise sauf franchise 20 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire : taux = 1%

N°2024/22 – Contrat groupe d’assurance des risques statutaires et service d’aide au pilotage de l’absentéisme / management des risques - Projet de convention et tarification – Décision – Autorisation – Signature

Le futur contrat groupe d’assurance des risques statutaires débutant le 1^{er} janvier 2025 doit donner lieu à adhésion des collectivités qui le souhaitent et conventionnement.

Le Centre de Gestion de la Charente assure pour le compte des collectivités qui le sollicitent, des missions de gestion pour lesquelles il agit en lieu et place de la collectivité dans le cadre des missions de l’article 26 de la loi du 26 janvier 1984.

Des frais de gestion sont appliqués, calculés sur la masse salariale de n’année N-1, déclarée au début de l’année N et sur laquelle est assise la prime d’assurance.

Pour les collectivités de 30 agents CNRACL au plus, le contrat comprend la prise en charge des risques :

- Décès
- CITIS + frais médicaux
- Congés de maladie ordinaire
- Congés de longue maladie et de longue durée
- Temps partiel thérapeutique
- Maternité / paternité

Pour les collectivités de plus de 30 agents CNRACL, chacune fait le choix d’assurer un ou plusieurs risques parmi ceux susmentionnés.

Pour les agents IRCANTEC, quelle que soit la taille de la collectivité, le contrat prévoit la prise en charge de tous les risques.

En outre, l’environnement social et professionnel occasionne une hausse quasi constante de l’absentéisme pour raison de santé au sein de la fonction publique et des collectivités locales. Le vieillissement de la pyramide des âges, l’allongement de la durée de travail, les difficultés de recrutement, les tensions budgétaires... sont autant de facteurs qui génèrent une aggravation des sinistres en durée et en coûts.

D’autre part, confrontés à des contraintes financières, les assureurs se raréfient sur le marché du risque statutaire et appellent à de nouveaux engagements de leurs adhérents sur des politiques QVCT et de management des risques professionnels.

Conscient que la couverture des risques statutaires pourrait à l’avenir être beaucoup plus engageante pour les collectivités désireuses de souscrire des contrats groupe ou individuels, le CDG16 a souhaité proposer un accompagnement des collectivités adhérentes qui le souhaitent dans une démarche de pilotage de leur absentéisme, d’initiation d’une politique QVCT et de management des risques professionnels.

En effet, bien que les collectivités disposent de toutes les informations, les gestionnaires R.H. manquent souvent de temps pour exploiter les données et agir en amont des situations de manière structurée.

La convention propose donc un service optionnel soumis à une facturation complémentaire.

Monsieur le Président propose de fixer les tarifs suivants :

- 1- La collectivité **ne souscrit pas** à l'option d'adhésion à la prestation facultative d'aide au pilotage de l'absentéisme pour raisons de santé / management des risques professionnels :

Collectivité employant 30 agents ou moins	Contrat CNRACL (tous risques)		0,40%
	Contrat IRCANTEC		0,1%
Collectivités employant plus de 30 agents	Contrat CNRACL	1 à 3 risques assurés	0,15%
		4 à 5 risques assurés	0,35%
	Contrat IRCANTEC		0,1%

- 2- La collectivité **souscrit à l'option** d'adhésion à la prestation facultative d'aide au pilotage de l'absentéisme pour raisons de santé / management des risques professionnels :

		1 ^{ère} et 2 ^{ème} année	3 ^{ème} et 4 ^{ème} année
Collectivité employant 30 agents ou moins	Contrat CNRACL (tous risques)		0,35%
	Contrat IRCANTEC		0,1%
	Option : aide au pilotage de l'absentéisme		0,05%

Collectivités employant plus de 30 agents	Contrat CNRACL	1 à 3 risques assurés	0,10%	0,05%
		4 à 5 risques assurés	0,30%	0,25%
	Contrat IRCANTEC		0,1%	0,1%
	Option : aide au pilotage de l'absentéisme		0,05%	

Les pourcentages ci-dessous, arrondis au centième le plus près, s'appliqueront à la masse salariale des agents concernés par chaque contrat et sur laquelle sera assise la prime d'assurance versée par la collectivité qui les emploie.

La masse salariale sera constituée du traitement brut indiciaire annuel, mais également de tout autre élément de rémunération et des charges patronales que la collectivité aura choisi d'assurer.

Les frais de gestion payés par une collectivité au titre de chacun de ces contrats ne pourront en aucun cas être inférieurs à 30 € par an.

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

- D'adopter les tarifs et leurs conditions ci-dessus établis ;
- De valider les projets de conventions ci-annexés concernant les collectivités et établissements de plus de 30 agents, de 30 agents ou moins et concernant l'emploi d'agents IRCANTEC ;
- D'autoriser Monsieur le Président à les signer avec les collectivités qui le souhaitent.

N°2024/23 – Subventions aux organisations syndicales - rectificatif

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°2023/15 du 3 avril 2023, le Conseil d'Administration a adopté la convention relative à l'exercice du droit syndical pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 décembre 2026, arrêtant les modalités de calcul de la subvention couvrant les frais d'équipement pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cependant, lors du vote du B.P. 2024, l'annexe proposée dans le document était erronée en ce sens qu'elle basait la répartition de la subvention selon l'ancienne clé de répartition, ne prenant pas en compte la dernière convention signée.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la rectification de cette erreur matérielle par l'adoption de la présente délibération confirmant que les aides octroyées pour l'exercice 2024, conformément à la convention signée, sont de :

- 719,19 € pour le syndicat interco-CFDT Charente
- 731,08 € pour le syndicat CGT du personnel territorial Charente
- 134,79 € pour le SNDGCT
- 1 998,69 € pour le syndicat Force Ouvrière
- 416,25 € pour le syndicat UNSA territoriaux

Les crédits correspondants sont bien ceux prévus au B.P. 2024.

N°2024/24 – Convention relative au financement d'actions menées par le Centre de Gestion à destination des personnes en situation de handicap – FIPHFP – Autorisation - Signature

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Charente conventionne avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis 2010.

Il finance ainsi des actions visant à :

- Qualifier des agents sur le handicap au travail
- Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique, dont des apprentis
- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement d'agents reconnus travailleurs handicapés portés par sa cellule d'insertion et de maintien dans l'emploi des TH (CIMETH).

La convention en cours couvre les exercices 2022 à 2024.

Elle portait sur un budget prévisionnel de 377 100 € et les objectifs suivants :

- 60 agents formés ⇒ atteint
- 85 agents TH accompagnés dans l'emploi ⇒ atteint
- 2 agents entrés en emploi durable ⇒ atteint
- 202 études pour le maintien dans l'emploi ⇒ atteint
- 20 apprentis recrutés auprès des employeurs affiliés au CDG ⇒ atteint

Le plan d'action de la prochaine convention quadriennale 2025-2028, vise :

- L'information et la sensibilisation des collectivités sur la politique handicap et leur accompagnement dans leurs démarches auprès du FIPHFP, la DOETH et la saisie des aides sur la plateforme
- Le recrutement pérenne de travailleurs handicapés
- 80 accompagnements sociaux
- 140 études de poste
- 20 accompagnements au maintien en emploi
- 26 apprentis TH recrutés
- Une action spécifique relative à la prévention de la désinsertion professionnelle

L'aide financière prévisionnelle s'établit à 646 500 €.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L351-7 ;

Vu le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 modifié, relatif au FIPHFP ;

Vu le projet de convention et son plan d'actions ci-annexés ;

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

- D'approuver le plan d'actions 2025-2028 et son plan de financement
- D'autoriser Monsieur le Président à signer la convention avec le FIPHFP selon le projet ci-annexé.

N°2024/25 – Protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du CDG 16 – Modification – Adoption

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 18 décembre 2023, la modification du protocole d'aménagement du temps de travail au sein des services du Centre de Gestion de la Charente.

Ce protocole, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024, définit notamment des cycles de travail, qui peuvent être sur la base d'horaires variables ou d'un décompte en forfait jour.

Faisant suite notamment au bilan du projet d'établissement du Centre de Gestion à mi-mandat et dans un double objectif d'harmoniser les cycles et les modalités de suivi du temps de travail et de valoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle à des fins d'attractivité des emplois et de qualité de vie au travail, il apparaît opportun de modifier le protocole ARTT, afin d'intégrer notamment :

- Les modalités de gestion du temps par badgeage (physique ou numérique via le portail) pour l'ensemble des services ;
- Le choix, par chaque agent à temps complet, de son régime temps de travail, parmi trois options ;
- La suppression des plages variables pour le service entretien et maintenance des locaux, afin d'éviter une situation de travailleur isolé.

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 la délibération n°2023/57 du 18 décembre 2023 relative à la modification du protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du CDG 16 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 24 juin 2024 ;

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 2025.

N°2024/26 – Charte du télétravail du CDG 16 – Modification – Adoption

Monsieur le Président rappelle que le Conseil d'Administration a adopté, lors de la séance du 12 juillet 2022, la pérennisation du télétravail au sein du Centre de Gestion, suite à une période expérimentale de 9 mois.

Faisant suite au bilan des lignes directrices de gestion applicables aux agents du Centre de Gestion, qui a été effectué à mi-mandat, et afin de prendre en compte les observations faites par les agents dans le cadre d'un travail collectif, il apparaît opportun de modifier la charte du télétravail, afin d'intégrer la

possibilité d'effectuer le jour de télétravail fixe sur une autre journée de la même semaine, en cas d'impossibilité de télétravailler le jour prévu, du fait des nécessités de service.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.430-1 ;

Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et magistrats ;

Vu la délibération n°2021-28 du Conseil d'Administration du 29 juin 2021 portant mise en œuvre du télétravail au sein du Centre de Gestion de la Charente et sa charte ;

Vu la délibération n°2022-29 du Conseil d'Administration du 12 juillet 2022 portant pérennisation du télétravail et mise à jour de la charte ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 8 avril 2024 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la modification de la charte du télétravail du CDG 16 selon le projet ci-annexé, à compter du 1^{er} juillet 2024.

N°2024/27 – Création d'un emploi permanent – Technicien territorial à temps complet – Décision

Monsieur le Président rappelle qu'un appel à candidatures a été publié, faisant suite au départ le 1^{er} avril 2024, par voie de mutation, du technicien informatique.

Afin d'assurer la continuité du service, il convient de créer un emploi permanent afin de pouvoir recruter un agent chargé de support des systèmes d'information- délégué à la protection des données.

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°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens 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 Technicien (catégorie B) à temps complet à compter du 1^{er} août 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 techniciens et, le cas échéant, au RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

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

N°2024/28 – Mise à jour du tableau des effectifs – Décision

Monsieur le Président indique que plusieurs postes étant vacants, suite à des avancements de grade ou des départs d'agents, il convient de mettre à jour le tableau des effectifs.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Vu le Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

Vu le Décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux ;

Vu les avis du Comité Social Territorial des 13 mai 2024 et 24 juin 2024 ;

Considérant l'avancement de grade d'un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ;

Considérant le départ en disponibilité pour convenance personnelle d'un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ;

Considérant le départ en retraite d'un adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ;

Considérant l'avancement de grade d'un adjoint technique territorial au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe ;

Considérant le départ par voie de mutation d'un technicien principal de 2^{ème} classe ;

Considérant les démissions de deux médecins hors classe ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de supprimer les emplois suivants aux échéances mentionnées dans le tableau ci-dessous :

Grades	Catégories	Quotités	Nombre	Dates d'effet
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	C	35/35 ^{ème}	1	01/08/2024
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	35/35 ^{ème}	1	01/08/2024
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	35/35 ^{ème}	1	01/09/2024
Adjoint technique territorial	C	16,50/35 ^{ème}	1	01/08/2024
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	B	35/35 ^{ème}	1	01/08/2024
Médecin hors classe	A	24/35 ^{ème}	1	01/08/2024
Médecin hors classe	A	35/35 ^{ème}	1	05/08/2024
TOTAL			7	

Informations diverses

- Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Monsieur le Président informe l'assemblée qu'à l'occasion de la présentation des comptes de résultats pour l'exercice 2023, TERRITORIA MUTUELLE, titulaire de la convention en matière de prévoyance a sollicité une révision tarifaire à hauteur de 14,5% à compter du 1^{er} janvier 2025 et la M.N.T. une réévaluation à hauteur de 7,3% (hors indexation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale non encore connue).

Pour la Prévoyance, une hausse de 9% est imputée à la réforme des retraites. Le ratio des prestations et provisions sur les cotisations présentant un déséquilibre de 107%, une révision de +8,5% est proposée. A ce stade, la convention prévoyant un plafonnement à hauteur de 5% en-deça d'un ratio de 110%, la mutuelle a été invitée d'une part à préciser les effets de la réforme des retraites, d'autre part à revoir sa proposition.

En outre, la mutuelle sollicite une révision des conditions de la convention qui intègreraient les nouvelles obligations issues de l'ordonnance de 2022, à savoir :

- L'ajout du risque d'invalidité dans le socle obligatoire d'adhésion
- L'obligation de couverture du régime indemnitaire.

Comme le précise l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la PSC dans son article 4 et considérant que la convention était en cours au 1^{er} janvier 2022, il est proposé de ne pas donner suite à cette requête. Par ailleurs, une telle décision pourrait entraîner une modification substantielle du contrat susceptible de relever d'une nouvelle mise en concurrence au regard des règles de la commande publique. Pour la Santé, une hausse de 2,3% est évaluée en compensation de diverses évolutions législatives ou réglementaires impactant les dépenses de santé, mais dont certaines ne sont ni actées, ni certaines (revalorisation de la consultation des médecins, revalorisation d'autres actes techniques de spécialistes, refonte du forfait patientèle médecin traitant, revalorisations d'honoraires de pharmaciens, revalorisation des actes via la convention dentaire, remboursement des protections menstruelles, hausse des tarifs nationaux journaliers de prestations d'hospitalisation, nouvelles évolutions du 100% santé sur l'optique et l'audio).

En complément, au regard de la dérive du ratio des prestations versées sur les cotisations encaissées (cumul de 105,9% entre 2022 et 2023), la mutuelle active une clause de réajustement de +5% sur l'ensemble des tarifs.

Pour rappel, une revalorisation de 9,9% avait été appliquée au 1^{er} janvier 2024 (délibération n°2023-49 du 18 décembre 2023).

À ce stade, il a été demandé à la MNT :

- D'établir un état du réalisé (5 premiers mois 2024) avec comparaison 5 premiers mois 2023,
- D'établir une projection de résultats pour l'exercice 2024 tenant compte des revalorisations entrées en vigueur au 1^{er} janvier dernier,
- De préciser les augmentations tarifaires dues aux évolutions réglementaires en distinguant très clairement les mesures adoptées (avec date d'application) avec la part d'augmentation cumulées pour celles-ci, et les mesures non-adoptées à ce jour.

- Projet de loi de réforme de la fonction publique

Dans le cadre des discussions sur le projet de loi de réforme de la fonction publique voulu par le ministre Stanislas GUERINI, la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) a rédigé une contribution composée de 34 propositions qu'elle a remise au porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux. La contribution est annexée à la présente.

À la suite de la dissolution de l'Assemblée Nationale actée par décret du 9 juin dernier, les discussions sur ce projet de loi sont suspendues.

D'autre part, en l'absence de la parution des décrets attendus avant le 1^{er} avril suite à la loi de revalorisation des Secrétaires généraux de mairie, la campagne de promotion interne 2024 a finalement été lancée fin mai afin de ne pas pénaliser les agents promouvables cette année.

La commission se réunira courant septembre pour l'examen des dossiers.

- Enquête collectivités

En 2020, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Charente (CDG16) s'est engagé dans une phase de transformation et de développement, marquée par l'élaboration collective de son projet d'établissement pour la période 2021-2026.

Cette démarche, axée sur les besoins de nos usagers collectivités locales et établissements publics et l'adaptation au territoire, a conduit à une réorganisation interne et à la création de nouveaux services adossées à des mobilités internes, des recrutements, d'importants investissements numériques et de nouveaux outils.

Poursuivant la dynamique de consultation engagée et l'ambition de transparence concernant ses choix de développement, le CDG renouvelle la rencontre de ses usagers par l'intermédiaire d'une grande enquête de satisfaction.

Face aux transitions à opérer, aux impacts de l'intelligence artificielle sur les R.H., aux renouvellements municipaux, aux enjeux de santé au travail, d'attractivité de la FPT, de dialogue social... le CDG de la Charente entend répondre de manière innovante et orienter ses prochaines actions vers une amélioration continue de ses services, tant pour ses affiliés que pour ses adhérents bénéficiant de l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, sans oublier ses propres agents.

L'enquête s'est déroulée du 30 mai au 21 juin sous la forme :

- D'un questionnaire adressé aux 462 structures affiliées au CDG invitant, DGS, DRG, responsables R.H., secrétaires de mairie mais aussi maires, présidents et élus délégués aux R.H. à répondre à 43 questions balayant les sujets de la qualité de la relation usagers, de l'adéquation de l'offre de service et de l'efficacité des outils d'information et de communication ;
- D'entretiens téléphoniques complémentaires avec des collectivités ciblées
- D'entretiens présentiels en face à face avec les DRH des structures non-affiliées au CDG.

333 réponses complètes au questionnaire ont été reçues.

81% viennent des communes et 16,5% émanent d'élus.

L'analyse de cette enquête sera réalisée durant l'été par l'AMO et donnera lieu à une restitution au début de l'automne.

- Réseau départemental des Secrétaire Généraux de Mairie

L'année 2023 a été marquée par le constat partagé au niveau national, des difficultés à recruter des secrétaires de mairie alors que les missions de ces agents sont essentielles pour la population et pour la continuité du service public de proximité portée par les communes et par les maires.

Les causes multiples de ce manque d'attractivité du métier comprennent tant des aspects liés à la rémunération, au déroulement de carrière, qu'au besoin de reconnaissance et de visibilité de ces missions et emplois. Une pyramide des âges renversée nous confronte à un défi de remplacement d'une génération dotée de solides connaissances tirées d'une expérience professionnelle confirmée, sur le terrain.

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 au Parlement.

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.

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023, confie aux Centres de Gestion une nouvelle mission obligatoire d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie, dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs animés par d'autres acteurs locaux. Cette nouvelle mission n'est pas accompagnée de moyens financiers supplémentaires.

Le CNFPT, l'ATD16 et le CDG16 sont 3 établissements qui s'adressent en Charente, chacun dans leurs compétences, à ce public que l'on sait exigeant en besoin d'informations, conseils, appuis... synthétiques, pratiques et pragmatiques et par ailleurs très contraint en termes de disponibilités.

Aussi, considérant inopportun de les sursolliciter avec peut-être avec le risque de redondances dans certains aspects, nous avons convenu que la structuration de ce réseau soit l'occasion de travailler ensemble à une proposition d'animation en s'appuyant sur les complémentarités, en additionnant les ressources et moyens et pourquoi pas en s'adaptant aux nouvelles demandes et besoins dans ce cadre-là.

Le jeudi 20 juin dernier s'est tenue la première rencontre des Secrétaires généraux de mairie de moins de 3500 habitants, au Campus des Valois à La Couronne. Elle visait à les accompagner dans la construction de leur réseau (objectifs, contenus, modalités de fonctionnement, fréquence, lieux...).

Sur les 344 communes membres de ce réseau, 126 étaient représentées par 92 agents, notamment leurs secrétaires généraux de mairie.

- Comité Local de l'Emploi Public (CLEP)

Monsieur le Président informe le conseil de la participation du Centre, à l'invitation de Madame la Préfète, au Comité Local de l'Emploi Public, le jeudi 20 juin dernier.

Cette nouvelle instance a pour objectifs :

- D'identifier les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs publics,
- De favoriser la collaboration entre employeurs publics du département afin de mutualiser les moyens et bonnes pratiques en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines,
- De définir des stratégies communes pour renforcer l'attractivité des fonctions publiques.

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 l'ascenseur, avec la société OTIS, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, pour un montant de 2 560,53 € H.T.

- Signature d'un contrat d'adhésion au service FAST avec la société DOCAPOSTE, sise à PARIS, pour la mise en œuvre de la signature électronique des contrats du service remplacement-renfort, le 12 mars 2024 pour une durée de 12 mois, pour un montant de 4 020 € H.T la première année puis 1 500 € bruts par an.

- Signature d'un contrat comprenant le droit d'utilisation du logiciel G-RESERV en mode SaaS, l'hébergement, les sauvegardes, la maintenance et l'assistance téléphonique aux utilisateurs, avec la société ALBATEC, sise à AUBIERE (63), le 16 avril 2024 pour une durée d'un an, pour un montant de 2 513 € H.T. la première année puis 1 428 € H.T. par an.

- Signature d'un contrat de service pour la maintenance du système de téléphonie, le 12 juin 2024, avec la société FOLIATEAM (33), pour une durée de 1 an à compter du 23 juin 2024 et un montant de 850 € H.T. + 134,64 € H.T. d'assurance.

- Signature d'un marché d'AMO pour l'accompagnement à l'enquête visant en l'évaluation de la satisfaction des usagers et la définition de pistes d'amélioration, le 3 avril 2024, avec la société POLITEIA Conseil, pour un montant de 20 500 € H.T.

- Monsieur le Président informe des recrutements de :
 - Madame Élixa FLAUD, en contrat d'apprentissage sur les missions de secrétaire générale de mairie itinérante, à compter du 2 avril 2024, pour 16 mois (délibération n°2024-15 du 25 mars 2024) ;
 - Madame Isabelle CARNEIRO, adjoint administratif stagiaire, au service Assurance des risques statutaires, à compter du 1^{er} juin 2024 (délibération n°2024-16 du 25 mars 2024) étant précisé que Mme Josiane BEBIEN est en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 5 ans depuis le 23 avril 2024 ;
 - Madame Aurélie DEBAILLEUL, infirmière, par voie d'intégration directe, à compter du 1^{er} juin 2024 (délibération n°2024-18 du 25 mars 2024) ;
 - Madame Elodie PIVETEAU BERCHENY, infirmière, par détachement pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} juin 2024 (délibération n°2024-18 du 25 mars 2024) ;
 - Madame Anaïs COUSTET, infirmière, par contrat à durée déterminée de 3 ans, à compter du 1^{er} juin 2024 (délibération n°2024-18 du 25 mars 2024) ;
 - Madame Émilie CHAMOULEAU, assistante de conservation du patrimoine principal de 2^{ème} classe, à compter du 1^{er} septembre 2024 (délibération n°2024-17 du 25 mars 2024).

- Monsieur le Président confirme la mise à disposition de Madame Manelle REZIG auprès du Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS), à compter du 1^{er} mai 2024, pour une durée de 1 an, à raison de 3/35^{ème}.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 h 00.



Le Président,

M. Patrick BERTHAULT.