



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 1^{er} AVRIL 2025

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le mardi 1^{er} avril 2025 à 10 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 mars 2025

Présents :

TITULAIRES : 13

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- M. Patrick ROUX, Adjoint au maire de Marsac,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.
- Mme Laetitia REGRENIL, Département de la Charente
- Mme Sandra ROS, Ville d'Angoulême.

SUPPLÉANTS : 3

- Mme Joëlle AVERLAN, Conseillère municipale de Champniers,
- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au maire de Maine-de-Boixe,
- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac,

Excusés :

TITULAIRES : 9

- M. Daniel ROUHIER, Conseil municipal de Brie,
- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- Mme Sophie FORT, Ville d'Angoulême.
- Mme Hélène GINGAST, Département de la Charente.

SUPPLEANTS : 5

- Mme Marie-Jeanne VIAN, Maire de Saint-Preuil,
- Mme Béatrice PIVETEAU, Adjointe au Maire de Saint-Saturnin.
- M. Claudy SEGUINAR, Maire de Verteuil-sur-Charente,
- M. Patrick GALLÈS, Maire de Saint-Séverin.
- Mme Catherine REVEL, Ville d'Angoulême.

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

Pouvoirs : 5

- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel donne pouvoir à M. Christian BARDET, Président du syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud Charente.
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin donne pouvoir à Mme Sonia PAPILLAUD, conseillère syndicale du SIVOS Cellettes Maine de Boixe.
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac donne pouvoir à M. Francis LAURENT, Maire de Mornac.
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton donne pouvoir à M. Michel GERMANEAU, Maire de Linars.
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe du Maire de Fléac donne pouvoir à Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 février 2025

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°2025/09 - Rapport d'activité 2024 - Approbation

Conformément à l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, Monsieur le Président présente et soumet aux membres du Conseil d'Administration, le rapport annuel d'activité de l'exercice 2024, tel que joint en annexe.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve le rapport d'activité de l'exercice 2024.

N°2025/10 - Compte de Gestion - Exercice 2024 - Approbation

Vu le Compte de gestion 2024 ci-annexé ;

Considérant que les résultats du Compte de Gestion dressé par Monsieur le Trésorier sont identiques à ceux constatés dans le Compte Administratif ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration déclare, à l'unanimité, que le Compte de Gestion dressé pour l'exercice 2024 par le Comptable Public, visé et certifié conforme par l'ordonnateur, n'appelle ni observation ni réserve de sa part.

N°2025/11 - Compte Administratif - Exercice 2024 - Adoption

Monsieur le Président présente les résultats de l'exécution budgétaire de l'exercice 2024 au travers du Compte Administratif ainsi récapitulé :

FONCTIONNEMENT

DEPENSES		C.A. 2023	B.P.2024	C.A. 2024	CA23/CA24
Charges à caractère général	c/011	305 881,57 €	435 500,00 €	336 213,01 €	9,9%
Charge de personnel	c/012	4 280 748,30 €	5 453 780,00 €	4 835 240,88 €	13,0%
Autres charges de gest° courante	c/65	341 926,97 €	384 920,00 €	375 488,02 €	9,8%
Charges financières	c/66	1 796,38 €	800,00 €	783,22 €	-56,4%
Charges exceptionnelles	c/67	2 159,05 €	5 000,00 €	3 766,01 €	74,4%
Dotations aux amortissements	c/68	66 757,62 €	120 000,00 €	114 873,56 €	72,1%
TOTAL		4 999 269,89 €	6 400 000,00 €	5 666 364,70 €	13,3%

RECETTES		C.A. 2023	B.P.2024	C.A. 2024	CA23/CA24
Excédent antérieur reporté	c/002		1 183 184,70 €		
Atténuation de charges	c/013	79 671,76 €	5 000,00 €	18 155,22 €	-77,2%
Produits des activités	c/70	4 688 741,73 €	4 967 595,30 €	5 696 657,60 €	21,5%
Dotations, subventions, participations	c/74	85 711,27 €	226 520,00 €	246 411,78 €	187,5%
Autres produits de gestion courante	c/75	364 328,50 €	17 700,00 €	50 593,53 €	-86,1%
Produits exceptionnels	c/77	108,53 €	0,00 €	2 426,16 €	2135,5%
TOTAL		5 218 561,79 €	6 400 000,00 €	6 014 244,29 €	15,2%

INVESTISSEMENT

DÉPENSES		C.A. 2023	B.P.2024	C.A. 2024	23/CA24
Emprunts et dette	c/016	40 360,12 €	25 000,00 €	25 000,00 €	-38,1%
Immo. Incorporelles	c/20	54 376,08 €	57 320,00 €	14 664,00 €	-73,0%
Immo. Corporelles	c/21	93 431,04 €	82 680,00 €	66 475,90 €	-28,9%
Immo. En cours	c/23	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0%
Participation, créances	c/26	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0%
TOTAL		188 167,24 €	165 000,00 €	106 139,90 €	-43,6%

RECETTES		C.A. 2023	B.P.2024	C.A. 2024	CA23/CA24
Excédent de fonctionnement capitalisé	c/1068	55 939,40 €	20 759,24 €	20 759,24 €	-62,9%
Dotations, fonds divers	c/10	6 036,19 €	7 715,00 €	7 715,03 €	27,8%
Emprunts	c/16	75,49 €	0,00 €	0,00 €	-100,0%
Opération de section à section	c/40	66 757,62 €	120 000,00 €	114 873,56 €	72,1%
Solde d'exécution excédentaire	c/001	-	16 525,76 €		
TOTAL		128 808,70 €	165 000,00 €	143 347,83 €	11,3%

Vu le Compte Administratif de l'exercice 2024 dressé par Monsieur le Président, ci-annexé ;

Considérant que Monsieur le Président, ordonnateur, a normalement administré pendant le cours de l'exercice écoulé les finances du budget du Centre de Gestion, en poursuivant le recouvrement de toutes les créances et en n'ordonnant que les dépenses justifiées ;

Après que Monsieur le Président se soit retiré de la salle, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Approuve le Compte Administratif 2024 du budget du Centre de Gestion
- Déclare toutes les opérations de l'exercice définitivement closes et les crédits non consommés et non reportés comme annulés.

N°2025/12 - Affectation du résultat de l'exercice 2024 - Décision

Vu le Compte Administratif de l'exercice 2024 adopté ;

Considérant qu'il convient de décider de l'affectation du résultat positif de la section de fonctionnement, en particulier compte tenu du résultat de la section d'investissement ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve l'affectation du résultat de la section de fonctionnement comme suit :

- Détermination du résultat de la section de fonctionnement à affecter

Excédent de l'exercice :	347 879,59 €
Résultat reporté de l'exercice antérieur :	1 183 184,70 €
Résultat de clôture à affecter (A) :	1 531 064,29 €

- Résultat réel de financement de la section d'investissement

Excédent de la section d'investissement de l'exercice :	37 207,93 €
Résultat reporté de l'exercice antérieur :	16 450,27 €
Résultat comptable cumulé :	53 658,20 €

Dépenses d'investissement engagées non mandatées :	43 273,90 €
Recettes d'investissement restant à réaliser :	/
Solde des restes à réaliser :	- 43 273,90 €

Soit un solde d'investissement corrigé des RAR :	10 384,30 €
Couverture du besoin de financement :	/

- Affectation du résultat de la section de fonctionnement :

⇒ En excédent reporté à la section de fonctionnement (c/ R 002) 1 285 616 €

⇒ En excédent de fonctionnement capitalisés en section d'investissement (Recette Budgétaire 1068 du BP 2025) 245 448,29 €

Total : 1 531 064,29 €

N°2025/13 - Budget Primitif – Exercice 2025 - Adoption

Conformément à l'arrêté du 21 décembre 2023 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs, Monsieur le Président détaille la proposition de budget primitif 2025, présenté au chapitre, tel qu'il suit :

FONCTIONNEMENT

DEPENSES		B.P. 2024	C.A. 2024	B.P. 2025	BP24/BP25
Charges à caractère général	c/011	435 500,00	336 213,01	450 000,00	3,3%
Charge de personnel	c/012	5 453 780,00	4 835 240,88	5 465 000,00	0,2%
Autres charges de gest° courante	c/65	384 920,00	375 488,02	415 000,00	7,8%
Charges financières	c/66	800,00	783,22	616,00	-23,0%
Charges exceptionnelles	c/67	5 000,00	3 766,01	10 000,00	100,0%
Dotations aux amortissements	c/68	120 000,00	114 873,56	120 000,00	0,0%
Virement section d'invest.	c/023	0,00	-	200 000,00	
TOTAL		6 400 000,00	5 666 364,70	6 660 616,00	4,1%

RECETTES		B.P. 2024	C.A. 2024	B.P. 2025	BP24/BP25
Excédent antérieur reporté	c/002	1 183 184,70	-	1 285 616,00	8,7%
Atténuation de charges	c/013	5 000,00	18 155,22	5 000,00	0,0%
Produits des activités	c/70	4 967 595,30	5 696 657,60	4 990 000,00	0,5%
Dotations, subventions, participations	c/74	226 520,00	246 411,78	370 000,00	63,3%
Autres produits de gestion courante	c/75	17 700,00	50 593,53	10 000,00	-43,5%
Produits exceptionnels	c/77	0,00	2 426,16	0,00	0,0%
TOTAL		6 400 000,00	6 014 244,29	6 660 616,00	4,1%

INVESTISSEMENT

DEPENSES		B.P. 2024	C.A. 2024	B.P. 2025	BP24/BP25
Emprunts et dette	c/016	25 000,00	25 000,00	25 000,00	0,0%
Immo. Incorporelles	c/20	57 320,00	14 664,00	94 432,49	64,7%
Immo. Corporelles	c/21	82 680,00	66 475,90	515 000,00	522,9%
Immo. En cours	c/23	0,00	0,00	0,00	0,0%
Participation, créances	c/26	0,00	0,00	0,00	0,0%
TOTAL		165 000,00	106 139,90	634 432,49	284,5%

RECETTES		B.P. 2024	C.A. 2024	B.P. 2025	BP24/BP25
Excédent de fonctionnement capitalisé	c/1068	20 759,24	20 759,24	245 448,29	
Dotations, fonds divers	c/10	7 715,00	7 715,03	15 326,00	98,7%
Emprunts	c/16	0,00	0,00	0,00	0,0%
Opération de section à section	c/28	120 000,00	114 873,56	120 000,00	0,0%
Solde d'exécution excédentaire	c/001	16 525,76	0,00	53 658,20	224,7%
Virement de la section de fonctnmt	c/021	0,00	-	200 000,00	
TOTAL		165 000,00	143 347,83	634 432,49	284,5%

Éléments marquants du B.P. 2025 :

- En section de fonctionnement :

Dépenses :

Les prévisions budgétaires s'établissent à 4,1% au-dessus de l'exercice précédent, ce qui correspond à un virement d'équilibre vers la section d'investissement à hauteur de 200 000 €. Par ailleurs, les dépenses réelles sont donc stables.

En particulier, le chapitre 012 des charges de personnel tient compte d'un ralentissement de l'activité du service Remplacement-Renfort depuis le mois de septembre 2024, qui se confirme au 1^{er} trimestre 2025.

Les masses salariales vont toutefois connaître une progression par rapport au C.A. 2024, du fait de la hausse de la cotisation patronale CNRACL et des recrutements intervenus au sein du CDG courant 2024 et début 2025.

Dans les charges à caractère général (c/011), les principales variations à la hausse s'expliquent par :

- De nouvelles conditions de location de locaux pour les centres de visite du service de médecine préventive (c/6132)
- La prise en compte des frais de formation des infirmières récemment recrutées et d'autres actions visant l'ensemble de personnel (c/6184 et 6251)
- La réédition de l'ensemble des plaquettes du CDG en vue du renouvellement des mandats en avril 2026 et la publication d'un bulletin d'information des élus trimestriel à compter du mois d'avril 2025 (c/6238)

Enfin, compte tenu des nouvelles règles d'amortissement des biens, au *pro rata temporis*, dans le cadre de la M57, les dotations aux amortissements sont surévaluées en prévision des achats prévus en section d'investissement.

Recettes :

Comme à l'accoutumé, les recettes sont évaluées avec prudence.

Les cotisations n'évolueront qu'en lien avec le glissement vieillesse et technicité (GVT) des collectivités et établissements affiliés.

Les cotisations des non-affiliés sont comptabilisées sur un article distinct (c/706883).

Les produits du service Remplacement-Renfort tiennent compte du fléchissement constaté des demandes (c/70848).

Les revenus des immeubles ne concernent plus que la location des locaux à l'AMF16 (c/752).

Les flux financiers relatifs aux 3 FMPE sont inscrits sur l'année pleine en dépenses (c/6431) et en partie en recettes (c/747882).

L'aide du FIPHP correspondant au solde de la convention 2022-2024 et à l'acompte de la convention en cours, s'élèvera à 334 020 € (c/747888).

Les recettes de remboursement de l'assurance des risques statutaires sont réévaluées significativement à la baisse du fait de la non-souscription de la garantie maladie ordinaire à compter du 1^{er} janvier 2025 (c/75888).

- En section de d'investissement :

Dépenses :

Les principales immobilisations concernent :

- Des équipements informatiques : 20 000 €
- La mise en place de la téléphonie VoixIP
- L'achat de mobilier (remplacement chaises...)
- Des travaux : façade Nord (34 400 €) ...
- L'étude de programmation pour l'aménagement du R+2 du bâtiment C
- Le 'provisionnement' de 400 000 € pour ces travaux.

Les restes à réaliser concernent principalement la migration vers un nouveau S.I. Paie, pour un coût de 38 370 € (c/2051).

Il ne reste plus qu'un emprunt remboursé dont l'annuité en capital s'établit à 25 000 € (c/1641).

Recettes :

L'excédent 2023 est reporté à hauteur de 53 658,20 €. Les dotations aux amortissements (c/040) et le FCTVA (c/10) ne permettent pas d'équilibrer la section.

Une partie de l'excédent de fonctionnement est capitalisé à hauteur de 245 448,29 €.

La section s'équilibre avec un virement de la section de fonctionnement à hauteur de 200 000 €. Celui-ci ne se réalise pas dans l'exécution budgétaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, adopte à l'unanimité le B.P. 2025, précisant que celui-ci est voté par nature, au chapitre.

N°2025/14 - Autorisation du recours à l'apprentissage – Décision

Monsieur le Président indique que le Centre de Gestion a l'opportunité de recruter un agent en apprentissage, souhaitant suivre une formation de 24 mois auprès de l'AFEC en vue de l'obtention d'un titre professionnel de niveau 4 de secrétaire assistant, option Mairie.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L.424-1 ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L.6222-1 et suivants, D.6222-1 et suivants et L.6227-1 à L.6227-12 et D.6271-1 à D.6275-5 ;

Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 déterminant les conditions de mise en œuvre de la contribution du Centre National de la Fonction Publique Territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;

Vu la circulaire ministérielle NOR : RDF1507087C du 8 avril 2025 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 mars 2025 ;

Considérant qu'au sein du secteur public non industriel et commercial, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie dans l'établissement public et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ;

Considérant que ce dispositif peut être ouvert, sous condition et par exception, à des mineurs de 15 ans ou à des majeurs de 30 ans et plus (personne dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue ; personne qui envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme notamment) ;

Considérant que cette formation en alternance, sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre, présente un intérêt tant pour les personnes accueillies que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante d'autoriser le recours au contrat d'apprentissage dont les modalités d'accueil et de formation sont fixées par les dispositions légales et réglementaires, et en particulier par le code du travail ;

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

- Décide de recourir au contrat d'apprentissage,
- Autorise M. le Président à conclure, à compter du 1^{er} juin 2025, un contrat d'apprentissage, conformément au tableau suivant :

Service d'accueil	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé	Durée de la formation
CIMETH	Assistante administrative (secrétaire spécialisée) à la CIMETH	Titre professionnel de niveau 4 (équivalent BAC) – secrétaire assistant, option Mairie	24 mois

- Autorise Monsieur le Président à signer tout document relatif à ce dispositif, et notamment le contrat d'apprentissage et la convention conclue avec le centre de formation d'apprentis.

Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au B.P. 2025.

N°2025/15 - Création d'un emploi permanent – Adjoint du patrimoine – Décision

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion propose, depuis le 1^{er} septembre 2022, un service d'archiviste itinérant au bénéfice des collectivités et établissements publics de la Charente affiliés au Centre de Gestion. Un an et demi après sa mise en œuvre, et après avoir constaté que cette offre

répondait à un besoin prégnant des collectivités, le Conseil d'Administration a acté, par délibération en date du 25 mars 2024, la pérennisation du service et de l'emploi correspondant, via la création d'un emploi permanent d'assistant de conservation principal de 2ème classe (catégorie B) à temps complet, à compter du 1^{er} septembre 2024.

Faisant suite au départ par voie de mutation de l'archiviste, qui prendra effet le 1^{er} mai 2025, un appel à candidatures a été effectué, afin de pourvoir à son remplacement.

Aussi, il convient de créer le poste correspondant.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine ;

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste d'adjoint territorial du patrimoine (catégorie C) à temps complet, à compter du 22 avril 2025.

Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au B.P. 2025.

N°2025/16 - Création d'un emploi permanent – Attaché territorial – Décision

Monsieur le Président indique que la direction du pôle administration générale, comprenant les services supports du Centre (finances, action sociale, informatique, archives et entretien-maintenance), est assurée actuellement par le Directeur Général et la Directrice Générale Adjointe. À l'instar des autres pôles, il apparaît opportun de nommer un(e) directeur(trice) du pôle administration générale, prenant en charge l'encadrement de l'ensemble des services précités.

Parallèlement à cela, l'agent en charge des finances-achats-droits syndicaux quittant ses fonctions l'été prochain (départ à la retraite), il convient de recruter un agent sur ces missions, et pouvant apporter une aide à la Direction dans le pilotage de l'activité du Centre.

Aussi, il est proposé de créer un poste de directeur administratif et financier, qui aura en charge les missions suivantes :

- Préparation, exécution, suivi budgétaire et financier ;
- Gestion des baux, contrats et travaux concernant les biens mobiliers, immobiliers et les services ;
- Gestion des achats, marchés publics, régisseur d'avance ;
- Encadrement des services supports.

Un appel à candidatures a été effectué.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de créer un poste d'attaché territorial (catégorie A) à temps complet, à compter du 1^{er} juin 2025.

Par dérogation, cet emploi pourra 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 n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code).

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

Dit que les crédits nécessaires sont prévus au B.P. 2025.

N°2025/17 - Modalités d'exercice du temps partiel au Centre de Gestion - Décision

Monsieur le Président rappelle que par délibération du 7 octobre 2011, le Conseil d'Administration a déterminé les modalités d'exercice du travail à temps partiel applicables au sein du Centre de Gestion (quotités autorisées pour le temps partiel sur autorisation, cadre d'exercice du temps partiel, durée des autorisations...).

Depuis, le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 est venu assouplir les conditions d'attribution du temps partiel des agents publics, au travers l'ouverture du temps partiel sur autorisation aux agents à temps non complet, et la suppression de la condition d'ancienneté pour les agents contractuels.

Monsieur le Président rappelle qu'il existe deux catégories de temps partiel :

➤ Le temps partiel de droit

Qu'ils exercent leurs fonctions à temps complet ou à temps non complet, le temps partiel de droit s'adresse :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Aux agents contractuels de droit public.

Le temps partiel de droit est accordé dans les cas définis par le Code Général de la Fonction Publique :

- À l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,
- À l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant,
- Si l'agent relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail.

➤ Le temps partiel sur autorisation

Qu'ils exercent leurs fonctions à temps complet ou à temps non complet, le temps partiel sur autorisation s'adresse :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, en activité ou en détachement,
- Aux agents contractuels de droit public.

Le temps partiel sur autorisation ne peut pas être inférieur à un mi-temps et est accordé sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L. 123-8, L. 612-1 à L. 612-8 et L. 612-12 à L. 612-14 ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 21 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2011-20 du 7 octobre 2011 fixant les modalités d'exercice du temps partiel au Centre de Gestion ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 10 mars 2025 ;

Considérant que le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 assouplit les conditions d'attribution du temps partiel des agents publics,

Considérant que les conditions d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant dans les conditions et les limites des dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de déterminer les modalités d'exercice du temps partiel au Centre de Gestion comme suit :

ARTICLE 1 : QUOTITES DU TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU SERVICE

➤ Temps partiel de droit

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public, à temps complet ou non complet, l'exercice des fonctions à temps partiel de droit est fixé selon les quotités de 50%, 60%, 70%, et 80% de la durée de travail des agents exerçant leurs fonctions à temps complet.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande de l'agent et au vu des justificatifs fournis à l'appui, en fonction du motif de leur demande.

➤ Temps partiel sur autorisation

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public, à temps complet : l'exercice des fonctions à temps partiel sur autorisation est accordé selon les quotités de 50%, 60%, 70%, 80% et 90% de la durée de travail des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public à temps non complet : l'exercice des fonctions à temps partiel sur autorisation est fixé selon les quotités de 50%, 60%, 70%, 80%, et 90% de la durée de travail des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Le temps partiel sur autorisation est accordé sur demande de l'agent et sous réserve des nécessités de service.

➤ Cadre dans lequel le temps partiel peut être exercé

Le temps partiel peut être organisé dans un cadre hebdomadaire (le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit). L'organisation du temps partiel est fixée selon les nécessités de service.

ARTICLE 2 : DEMANDE, AUTORISATION ET RENOUVELLEMENT

La demande initiale et de renouvellement doit être formulée par l'agent au moins 2 mois avant la date souhaitée.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

À l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande de l'intéressé présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Cas particulier : Le temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise est prévu par l'article L.123-8 du CGFP.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise. La demande de renouvellement est faite 1 mois au moins avant le terme de la première période.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

ARTICLE 3 : REFUS DU TEMPS PARTIEL

Pour le temps partiel sur autorisation et en cas de refus, l'employeur fait connaître à l'agent sa décision de refus par écrit, dans les conditions des articles L.211-2 à L.211-7 du code des relations entre le public et l'administration. La décision doit être motivée.

Le refus ou tout litige relatif à l'exercice du temps partiel peut être contesté :

- Devant la commission administrative paritaire pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Devant la commission consultative paritaire pour les agents contractuels de droit public.

ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Pour les quotités de travail à temps partiel égales à 80% et 90%, cette fraction est égale respectivement aux 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

ARTICLE 5 : SUSPENSION

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé maternité, de paternité et du congé pour adoption. L'agent est rétabli dans les droits d'un agent à temps plein pendant la durée du congé.

Dit que ces nouvelles modalités abrogent la délibération n°2011-20 du 7 octobre 2011.

N°2025/18 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du personnel employé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente - Décision

Monsieur le Président rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en place pour la fonction publique de l'État et transposable à la fonction publique territoriale se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe, indemnité principale du dispositif) ;
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service (part variable).

Par délibération du 6 novembre 2020, le Conseil d'Administration a déterminé les modalités d'attribution et de versement du régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion. Cette délibération a par la suite fait l'objet de modifications, par délibérations des 12 octobre 2021, 8 mars 2022, 27 février 2023 et 30 octobre 2023.

Monsieur le Président indique qu'une réflexion sur les critères d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a été menée par un groupe de travail, puis présentée à l'ensemble des agents du Centre. Le résultat de ces réflexions vise principalement à prendre en compte, dans la détermination du CIA, l'engagement collectif de l'agent à l'activité de l'établissement et à intégrer la notion de présentisme (en lieu et place des modalités de retenues existantes en cas d'absence), tenant compte des dernières jurisprudences.

En conséquence, Monsieur le Président propose aux membres du Conseil d'Administration de modifier les modalités d'application du régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion, à compter du 1^{er} avril 2025, comme suit :

I - APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EMPLOYES PAR LE CENTRE DE GESTION POUR SON PROPRE COMPTE

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

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

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

La prime pourra être versée :

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

ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

- Les plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils suivront les évolutions législatives ou réglementaires automatiquement.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

- Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception en prenant en compte :
 - La responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ;
 - L'élaboration et le suivi des dossiers stratégiques ;
 - La conduite de projets ;

- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions en prenant en compte :
 - La maîtrise d'un ou de plusieurs logiciels ;
 - Le degré de connaissances statutaires ou spécialisées nécessaire à l'occupation du poste (basique, intermédiaire ou experte) dans un ou plusieurs domaines ;
 - Le degré de polyvalence ;
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel en prenant en compte :
 - Le degré d'exposition à des publics et/ou à des situations difficiles et /ou à des problématiques ;
 - Les risques financiers et/ou contentieux ;
 - La nécessité de représenter le Centre ;
 - La disponibilité et la nécessité de gérer l'urgence.

CATEGORIE A :

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- D.G.S. / D.G.A.	36 210 € maximum	6 390 € maximum
Groupe 2	- Responsable d'un ou plusieurs services	32 130 € maximum	5 670 € maximum
Groupe 3	- Encadrant intermédiaire	25 500 € maximum	4 500 € maximum
Groupe 4	- Autres emplois	20 400 € maximum	3 600 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Responsable de service	46 920 € maximum	8 280 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire ou expertise très spécifique	40 290 € maximum	7 110 € maximum
Groupe 3	- Expertise dans plusieurs domaines, conduite de projets	36 000 € maximum	6 350 € maximum
Groupe 4	- Chargé de mission, autres emplois	31 450 € maximum	5 550 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX			
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Médecin du travail coordonnateur	43 180 € maximum	7 620 € maximum
Groupe 2	- Médecin du travail	38 250 € maximum	6 750 € maximum
Groupe 3	- Collaborateur médecin - Autres emplois	29 495 € maximum	5 205 € maximum

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

CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX			
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Responsable ou encadrant	25 500 € maximum	4 500 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	20 400 € maximum	3 600 € maximum

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

CATEGORIE B :

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Responsable de service(s)	17 480 € maximum	2 380 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire	16 015 € maximum	2 185 € maximum
Groupe 3	- Gestionnaire - Autres emplois	14 650 € maximum	1 995 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Responsable de service	19 660 € maximum	2 680 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire	18 580 € maximum	2 535 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	17 500 € maximum	2 385 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Responsable de service	16 720 € maximum	2 280 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	14 960 € maximum	2 040 € maximum

CATEGORIE C :

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX, DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX ET DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE			
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA
Groupe 1	- Gestionnaire - Chargé(e) de secrétariat ou d'accueil - Responsabilités particulières ou sujétions spéciales	11 340 € maximum	1 260 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	10 800 € maximum	1 200 € maximum

ARTICLE 3 : Conditions d'attribution et périodicité de versement de l'IFSE

Les attributions individuelles d'IFSE sont fixées selon :

- D'une part, le groupe de fonctions et le classement de l'emploi dans ce groupe ;
- Et d'autre part, les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire à partir des critères suivants :
 - L'expérience professionnelle de l'agent au sein de la fonction publique territoriale,
 - Le niveau de responsabilités,
 - La connaissance plus ou moins large de l'environnement de travail (dans un ou plusieurs domaines nécessaires aux activités du Centre),
 - Le cas échéant, l'exercice d'une responsabilité de régisseur d'avances et de recettes.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur le Président. L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 4 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l'IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Par référence au décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable à la fonction publique de l'État, les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont fixées comme suit :

Nature de l'absence	Modulation
Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé maladie (ordinaire)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
CITIS/accident de service ou maladie professionnelle	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de Longue Durée	Suspension (sauf application rétroactive du congé)
Congé de longue maladie/de grave maladie	Maintien de 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 et 3 ^{ème} années (sauf application rétroactive du congé)
Congé annuel ou autres	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Période de préparation au reclassement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Temps partiel thérapeutique	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Autorisations spéciales d'absence (motif familial ou autres)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Absences pour motif syndical	

ARTICLE 5 : Conditions d'attribution et périodicité de versement du CIA

Les attributions individuelles du CIA sont fixées selon :

- Le groupe de fonctions et le classement de l'emploi dans ce groupe,
- La manière de servir de l'agent et son engagement professionnel appréciés lors de l'entretien professionnel à partir des critères retenus pour cet entretien à savoir :
 - Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
 - Les compétences professionnelles et techniques,
 - Les qualités relationnelles,
 - Le cas échéant, la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
 - L'engagement collectif de l'agent à l'activité de l'établissement,
- Le niveau de présentéisme de l'agent.

Le montant du CIA déterminé au regard des deux premiers éléments précités (groupe de fonctions et critères évalués au cours de l'entretien professionnel) se voit appliquer un coefficient, selon la présence de l'agent au cours de l'année civile. Ce coefficient est déterminé comme suit :

- Situation de **fort présentéisme = jusqu'à 3 jours d'absence + les obligations hebdomadaires de service** (jours d'absence appréciés sur les jours normalement travaillés, et hors CA, RTT, récupération crédit/débit et CET) ➔ Application d'un **coefficient de 1,5** (pour le CIA versé au titre de l'année 2024), **et d'un coefficient de 2** (pour le CIA versé au titre des années suivantes)

Exemples : Agent travaillant 5 jours par semaine = jusqu'à 8 jours d'absence

Agent travaillant 4 jours par semaine = jusqu'à 7 jours d'absence

- Situation **intermédiaire = plus de 3 jours d'absence + les obligations hebdomadaires de service** (hors CA, RTT et CET), mais présent au moins 6 mois dans l'année ➔ Application d'un **coefficient de 1**

- Situation de **faible présentéisme** = **présent moins de 6 mois** (tous motifs d'absence confondus : CA, RTT, CET, ASA, indisponibilité physique...) ➔ **Application d'un coefficient de 0,5**
- Situation de **très faible présentéisme** = **présent moins de 2 mois** (tous motifs d'absence confondus : CA, RTT, CET, ASA, indisponibilité physique...) ➔ **Pas de versement du CIA**

Concernant les agents employés au moins 2 mois mais sur une année incomplète, les paliers liés au présentéisme sont recalculés, en fonction de la période d'emploi. En cas de résultat aboutissant à un nombre décimal, il sera arrondi à l'entier supérieur.

Exemple : Un agent employé 6 mois, avec une obligation hebdomadaire de 5 jours et ayant eu 5 jours d'absence sur la période.

Si le montant du CIA déterminé au regard du poste et de l'évaluation de l'agent (avant application d'un coefficient) est de 300€, on prend $6/12^{\text{èmes}}$ de 300€ pour obtenir le CIA avant application d'un coefficient lié au présentéisme, soit 150 €.

Pour déterminer le coefficient lié au présentéisme, on recalcule les paliers, en fonction de la période d'emploi sur l'année civile :

- *1^{er} palier $\leq 8 \times 6/12 = 4$ jours*
- *2^{ème} palier $\geq 8 \times 6/12 = 4$ jours*
- *3^{ème} palier $> 6 \times 6/12 = 3$ mois*
- *4^{ème} palier $< 2 \times 6/12 = 1$ mois*

Dans cet exemple, l'agent rentre dans les conditions du 2^{ème} palier, et percevra un CIA de 150€.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur le Président. Le CIA est versé annuellement, après que les comptes rendus d'entretiens professionnels aient été notifiés aux agents.

Le montant du CIA est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

II - APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EMPLOYÉS PAR LE CENTRE DE GESTION ET MIS À DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS DANS LE CADRE DU SERVICE REMPLACEMENT - RENFORT

ARTICLE 6 : Bénéficiaires

L'IFSE pourra être attribuée aux agents contractuels recrutés à la demande des collectivités adhérentes au service Remplacement – Renfort, relevant des cadres d'emplois suivants :

- Filière Administrative : Attaché territoriaux, Secrétaires de mairie, Rédacteur, Adjoint administratif ;
- Filière Technique : Ingénieurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Agents de maîtrise, Adjoint techniques, Adjoint techniques des établissements d'enseignement ;
- Filière Médico-sociale : Cadres de santé paramédicaux, Psychologues territoriaux, Infirmiers en soins généraux, Assistants territoriaux socio-éducatifs, Éducateurs territoriaux de jeunes enfants, Aides-soignants, Auxiliaires territoriaux de puériculture, ATSEM, Auxiliaires territoriaux de soins, Agents sociaux territoriaux ;
- Filière Culturelle : Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Adjoint territoriaux du patrimoine ;
- Filière Sportive : Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- Filière Animation : animateur, Adjoint d'animation.

ARTICLE 7 : Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

- Les plafonds de versement de l'IFSE retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils suivront les évolutions législatives ou réglementaires automatiquement. Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

- Les emplois susceptibles d'être recrutés au sein de la collectivité sont répartis entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception en prenant en compte :
 - Le niveau de responsabilité ;
 - L'élaboration ou le suivi des dossiers stratégiques ;
 - La conduite de projets ;

- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions en prenant en compte :
 - La maîtrise d'un ou de plusieurs outils, méthodes, techniques ;
 - Le degré de connaissances théoriques ;
 - Le degré de polyvalence ;
 - L'expérience dans le domaine ou la fonction ;

- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel en prenant en compte :
 - Le degré d'exposition à des publics et/ou à des situations difficiles et /ou à des problématiques ;
 - Les risques (financiers, juridiques...) ;
 - Les horaires ou conditions de travail (contraintes organisationnelles...).

CATEGORIE A :

CADRES D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Direction Générale	36 210 € maximum
Groupe 2	- Directeur (encadre plusieurs services)	32 130 € maximum
Groupe 3	- Responsable de service	25 500 € maximum
Groupe 4	- Autres emplois	20 400 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	- Responsable de service	46 920 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire ou expertise très spécifique	40 290 € maximum
Groupe 3	- Expertise dans plusieurs domaines, conduite de projets	36 000 € maximum
Groupe 4	- Chargé de mission, autres emplois	31 450 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLER DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Directeur de service, d'équipement	28 800 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	23 000 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsable de service ou encadrant	19 480 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	15 300 € maximum

CADRES D'EMPLOIS DES CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX ET DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsable ou encadrant	25 500 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	20 400 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	19 480 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	15 300 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES E.J.E.		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Chef de service	14 000 € maximum
Groupe 2	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	13 500 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	13 000 € maximum

CATEGORIE B :

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX, DES ANIMATEURS, DES ÉDUCATEURS DES A.P.S.		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsable de service(s)	17 480 € maximum
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Encadrant intermédiaire	16 015 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	14 650 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsable de service	19 660 € maximum
Groupe 2	- Encadrant intermédiaire	18 580 € maximum
Groupe 3	- Autres emplois	17 500 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	16 720 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	14 960 € maximum

CADRES D'EMPLOIS DES AIDES-SOIGNANTS ET DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	9 000 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	8 010 € maximum

CATEGORIE C :

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX, DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX, DES ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, DES AGENTS DE MAITRISE, DES ADJOINTS D'ANIMATION, DES OPERATEURS DES APS, ADJOINTS DU PATRIMOINE, DES AGENTS SOCIAUX, DES ATSEM ET DES AUXILIAIRES DE SOINS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGE)
Groupe 1	- Responsabilités particulières ou missions d'encadrement intermédiaire	11 340 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	10 800 € maximum

ARTICLE 8 : Conditions d'attribution et périodicité de versement de l'IFSE

Les attributions individuelles d'IFSE sont fixées selon :

- D'une part, le groupe de fonctions ;
- Et d'autre part, la demande de la collectivité employeur au regard de sa propre référence indemnitaire.

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est proratisé à la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 9 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l'IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Par référence au décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable à la fonction publique de l'État, les règles de versement de l'IFSE aux agents absents sont fixées comme suit :

Nature de l'absence	Modulation
Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé maladie (ordinaire)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
CITIS/accident de service ou maladie professionnelle	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de Longue Durée	Suspension (sauf application rétroactive du congé)
Congé de longue maladie/de grave maladie	Maintien de 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 et 3 ^{ème} années (sauf application rétroactive du congé)
Congé annuel ou autres	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Période de préparation au reclassement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Temps partiel thérapeutique	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Autorisations spéciales d'absence (motif familial ou autres)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Absences pour motif syndical	

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2020-48 du 6 novembre 2020 fixant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2021-38 du 12 octobre 2021 modifiant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2022-04 du 8 mars 2022 modifiant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2023-07 du 27 février 2023 modifiant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2023-43 du 30 octobre 2023 modifiant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;
Vu le tableau des effectifs,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 mars 2025 ;

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

- Approuve l'ensemble des dispositions ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2025 ;
- Abroge en conséquence, à cette date, les délibérations n°2020-48, n° 2021-38, n° 2022-04, n° 2023-07 et n° 2023-43 précitées.

N°2025/19 - Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) du personnel employé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente

Monsieur le Président rappelle que par délibération du 6 novembre 2020, le Conseil d'Administration a déterminé les modalités de mise en œuvre des IHTS pour le personnel employé par le Centre de Gestion. En effet, des I.H.T.S. peuvent être versées aux agents dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Monsieur le Président indique que, faisant suite à l'abrogation de la délibération du 6 novembre 2020 précitée et des délibérations modificatives, il convient de fixer à nouveau les modalités de versement des IHTS.

En conséquence, Monsieur le Président propose aux membres du Conseil d'Administration de déterminer les modalités d'application des IHTS au personnel employé par le Centre de Gestion, à compter du 1^{er} avril 2025.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2020-48 du 6 novembre 2020 fixant le régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;

Vu la délibération n°2024-25 modifiant le protocole d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail du CDG 16 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 mars 2025 ;

Considérant que, conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité ;

Considérant que, conformément au décret n°2002-60, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ;

Considérant que les moyens de décompte du temps de travail sont mis en place (badgeuse, feuille de pointage...);

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

- Décide d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires décidées expressément par l'autorité territoriale ou le chef de service et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur ;

- Fixe la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS :

Référence réglementaire	Catégorie	Grades relevant des cadres d'emplois indiqués	Emplois ou fonctions / service
Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002	B	Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques Éducateurs territoriaux des APS Chefs de service de police municipale animateurs territoriaux	Emplois des pôles administration générale, emploi-mobilité, santé et conditions de travail, gestion des ressources humaines, ou rattachés à la direction générale Emplois exercés par des agents mis à disposition dans le cadre du service recrutement/remplacement/renfort
	C	Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux ATSEM Agents sociaux territoriaux Adjoints territoriaux du patrimoine Opérateurs territoriaux des APS Gardes-champêtres Agents de police municipale Adjoints territoriaux d'animation	
Décret n°2002-598 du 25 avril 2002 et arrêté du 25 avril 2002	A	Cadres territoriaux de santé paramédicaux Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Infirmiers territoriaux en soins généraux Puéricultrices territoriales Puéricultrices cadres de santé	Emplois des pôles administration générale, emploi-mobilité, santé et conditions de travail, gestion des ressources humaines, ou rattachés à la direction générale Emplois exercés par des agents mis à disposition dans le cadre du service recrutement/remplacement/renfort
	B	Techniciens paramédicaux Infirmiers territoriaux Aides-soignants	
	C	Auxiliaires de puériculture territoriaux Auxiliaires de soins territoriaux	

- Décide que les IHTS pourront être versées aux agents stagiaires, titulaires et non-titulaires de droit public employés par le Centre de Gestion pour ses propres services, et aux agents contractuels de droit public employés dans le cadre du service « Remplacement – Renfort » sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence ;

- Précise que le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Toutefois, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel pourra être dépassé sur décision de l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial (CST).

- Précise que la valeur horaire de l'IHTS est calculée réglementairement sur la base du traitement indiciaire brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux, augmenté le cas échéant de la NBI et majorée lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit entre 22 heures et 7 heures ou les dimanches et jours fériés.
- Détermine que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2025.
- Abroge en conséquence, à cette date, la délibération n°2020-48 du 6 novembre 2020.

Dit que les crédits correspondants seront inscrits annuellement au budget de l'exercice courant.

N°2025/20 - Convention de partenariat « Management des risques » avec RELYENS – Autorisation – Signature

Par délibération n°2024-21 du 1^{er} juillet 2024, le Centre de Gestion a décidé de souscrire à effet du 1^{er} janvier 2025, un contrat groupe auprès de la compagnie CNP Assurances et du courtier RELYENS SMS, garantissant les risques statutaires des personnels territoriaux des collectivités et établissements publics du département adhérents, en application de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°86-552 du 14 mars 1986.

Par délibération n°2024-22 du 1^{er} juillet 2024, le Centre de Gestion a en outre décidé de proposer une option d'aide au pilotage de l'absentéisme aux collectivités adhérentes qui le souhaitent, dans l'objectif de mieux associer les adhérents aux objectifs déclinés dans la présente convention.

À ce jour 48 structures ont souscrit à cette prestation complémentaire, dont 35 communes et 13 établissements publics, comptant de 1 à 277 agents pour un total de 1160 agents sont couverts (dont 860 CNRACL).

Pour tenir compte de cette organisation, une convention de partenariat est proposée entre le CDG et RELYENS, en vue de cadrer le management des risques tant en termes d'engagement de chaque partie, que de responsabilité (RGPD, traitement et sécurité des données...).

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer la convention de partenariat couvrant la durée du contrat, selon le projet ci-annexé.

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.

Informations diverses

- Promotion interne – Bilan de la campagne 2024

En application de l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Ce bilan sera présenté au Comité Social Territorial le 7 avril. Il est joint pour information à la présente note.

- Promotion interne 2025 – Campagne spécifique aux secrétaires généraux de mairie et aux agents de maîtrise

Faisant suite aux 127 dossiers déposés au titre des fonctions de secrétaire général de mairie (concernant 96 agents) et aux 38 dossiers déposés pour l'accès au grade d'agent de maîtrise, ont été inscrits, à effet au 1^{er} avril 2025 :

- 88 agents sur la liste d'aptitude de rédacteur ;
- 27 agents sur la liste d'aptitude d'agent de maîtrise.

La campagne 2025 pour les grades dont l'accès est soumis à quotas se déroulera du 26 mars au 25 avril pour le dépôt des dossiers par les collectivités auprès du Centre de Gestion.

- Coopération régionale

Le rapport d'activité de l'exercice 2024 est joint à la présente note.

- Personnel du Centre

Monsieur le Président informe du recrutement de Madame Alicia BOULIER WALLOIS en qualité d'archiviste itinérante, à compter du 22 avril prochain, en remplacement de Mme Emilie CHAMOULEAU qui rejoint la ville d'ANGOULÊME au 1^{er} mai.

Il a également procédé au recrutement de Madame Morgan LE QUINTREC, au 1^{er} juin 2025, au poste de responsable du pôle finances / administration générale, par anticipation du futur départ en retraite de Madame Françoise MICHEL.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 12h00.



Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patrick BERTHAULT', written over a horizontal line.

M. Patrick BERTHAULT.