



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 2 MARS 2026

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 2 mars 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 : 23 février 2026

Présents :

TITULAIRES : 11

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller municipal de Brie,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente,
- M. Éric BIOJOUT, Grand Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLÉANTS : 2

- Mme Joëlle AVERLAN, Conseillère municipale de Champniers (**sans voix délibérative**),
- M. Laurent DANEDE, Vice-Président de la CdC Cœur-de-Charente.

Excusés :

TITULAIRES : 11

- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- M. Patrick ROUX, Adjoint au maire de Marsac,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Sandrine PRECIGOUT, Maire de Terres-de-Haute-Charente,
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Anne-Laure WILLAUMEZ, CCAS d'Angoulême.

SUPPLÉANTS : 2

- Mme Pascale BELLE, Vice-Présidente de CALITOM,
- Mme Michèle FAYE, CCAS d'Angoulême.

Pouvoirs : 7

- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente, donne pouvoir à M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- M. Patrick ROUX, Adjoint au maire de Marsac, donne pouvoir à M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion.
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac donne pouvoir à Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle.
- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac, donne pouvoir à M. Daniel ROUHIER, Conseil municipal de Brie.
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin, donne pouvoir à Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac.
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau, donne pouvoir à Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre.
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac, donne pouvoir à Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 15 décembre 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°2026/01 - Débat d'Orientations Budgétaires 2026

M. le Président indique que l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion prévoit que, dans le cadre de la procédure budgétaire, un débat relatif aux orientations générales du budget a lieu en Conseil d'Administration, dans une période de 10 semaines précédant le vote du budget primitif. En outre, le projet de budget sera communiqué aux membres, 12 jours avant la séance de son examen.

Le Centre de Gestion de la Charente a mis en œuvre la M57 depuis le 1^{er} janvier 2024 et a adopté son Règlement Budgétaire et Financier par délibération n°2023-30 du 30 octobre 2023. Celui-ci prévoit que pour le Centre de Gestion de la Charente, ce débat s'appuie sur un Rapport sur les Orientations Budgétaires (ROB) qui permet aux membres du conseil d'administration d'obtenir des informations sur le contexte, la capacité financière de l'établissement, l'état de la dette... afin de prendre les meilleures décisions (investissements, politique tarifaire, priorités politiques...).

A noter que le Centre de Gestion n'a pas encore décidé de mettre en œuvre le Compte Financier Unique dont la date butoir est fixée au 1^{er} semestre 2027, à partir des comptes 2026.

Le 14 avril prochain, le Conseil d'Administration sera donc appelé à voter le dernier compte administratif pour l'exercice 2025 et le budget primitif de l'exercice 2026.

Le présent rapport visant à alimenter ce débat est structuré en 3 parties :

- La première, donnant quelques éléments de contexte global ;
- La deuxième, le bilan de l'exercice 2025 et la trajectoire rétrospective qui se dégage de la période 2016-2025 ;
- La dernière, traçant les principales orientations de l'exercice 2026, les perspectives des années à venir et une prospective au fil de l'eau.

1. Éléments de contexte

1.1. Situation macro-économique

De nombreux signes d'attentisme sont perceptibles dans l'économie française. Pourtant, le 3^{ème} trimestre a été ponctué par une éclaircie, avec une croissance du PIB en accélération et plutôt de bon niveau, qui contraste avec les stagnations allemande et italienne. Un autre fait marquant a été un ajustement à la baisse de l'emploi sur la même période mais qui est largement imputable à la fin du dispositif de soutien

public à l'apprentissage. De l'évolution de ces deux variables ressort un ressaut de la productivité apparente du travail, dont le recul ces dernières années avait inquiété.

Plus largement dans la zone euro, le 3^{ème} trimestre a été marqué par une faible croissance, avec des rythmes assez dispersés selon les pays. L'Espagne continue de se distinguer par une progression du PIB beaucoup plus allante que chez ses partenaires européens. L'inflation restant contenue, la BCE demeure dans une position d'attente.

L'inflation en zone euro est globalement revenue à la cible de 2% de la BCE. Un ralentissement marqué de l'activité en 2026 pourrait inciter la BCE à positionner son taux directeur sous ce niveau, mais ce n'est pas ce qui est anticipé à ce stade.

En France, le contexte d'instabilité politique continue de jouer sur le niveau du taux à 10 ans qui atteint 3,6% fin 2025 contre 3,0 % fin 2024.

Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 0,8 % en décembre 2025. Sur un an, les prix de l'énergie baissent de 6,8 %.

Au troisième trimestre 2025, le taux de chômage s'établit à 7,7 %, en hausse de 0,3 point sur un an.

La loi de programmation des finances publiques 2023-2027 ciblait un retour du déficit public sous la barre des 3% d'ici 2027. L'exécution budgétaire révèle toutefois la persistance d'une situation dégradée avec un déficit anticipé à -5,4% en 2025.

À la fin du troisième trimestre 2025, la dette publique au sens de Maastricht s'établit à 3 482,2 Md€, soit une augmentation de 65,9 Md€, après +70,9 Md€ au trimestre précédent. Exprimée en pourcentage du produit intérieur brut (PIB), elle s'établit à 117,4%. La France se place ainsi sur le podium des plus mauvais élèves de l'Union Européenne.

Les administrations publiques locales (APUL), regroupant principalement les collectivités territoriales, mobilisent 20% de la dépense publique. Exclusivement lié à l'investissement, leur stock de dette représente moins de 9 % de la dette publique. En ratio du PIB, la contribution des APUL demeure stable sur les 40 dernières années.

1.2. Tendances des finances locales

Depuis le mois de juin 2024 et la dissolution de l'Assemblée Nationale par le Président de la République, le pays traverse une période d'instabilité soulevant de grandes incertitudes quant aux orientations politiques et à la trajectoire économique et sociale de la France.

L'absence de consensus politique n'a pas permis, cette année encore, l'adoption du budget de l'Etat, à la fin du mois de décembre, nécessitant l'adoption d'une loi spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances. Publiée au Journal officiel du 27 décembre, la loi spéciale de finances pour 2026 a assuré la continuité de l'Etat au mois de janvier.

La loi de finances a été adoptée par l'article 49.3 au début du mois de février.

La mesure la plus attendue est celle qui concernait la nouvelle version du « dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales des collectivités », plus connu sous le nom de DILICO. Alors que la Chambre haute avait abaissé le montant de la ponction qui leur était imposée de 2 milliards d'euros à 890 millions d'euros, l'exécutif l'a finalement encore réduit en le fixant à 740 millions d'euros, dans sa copie finale.

Il en a, en outre, exonéré entièrement les communes, comme le voulaient les sénateurs. La répartition de ce dispositif d'épargne forcée créé en 2025 se fera ainsi, en premier lieu, sur les régions via une ponction de 350 millions d'euros, suivi par les intercommunalités et les départements, avec respectivement 250 millions d'euros et 140 millions d'euros. Au global, ce sont les EPCI qui vont devoir se serrer le plus la ceinture avec une réduction budgétaire de 1,7 milliard d'euros.

Bien qu'elle soit désormais en reflux notamment sur l'énergie, l'inflation a créé des effets durables sur la structure des charges à caractère général qui se sont stabilisées à un niveau haut.

Les mesures de revalorisation indiciaire, pourtant très insuffisantes pour soutenir le pouvoir d'achat des agents et rattraper l'inflation, ont aussi contribué à faire croître les dépenses de personnel.

D'après la note de conjoncture de La Banque Postale, les collectivités territoriales observent en 2025 un resserrement de l'écart entre la croissance des dépenses (+2,5 %, contre +3,7 % en 2024 et +6,2 % en 2023) et celle des recettes (+2,2 %, contre +2,6 % en 2024 et +3,9 % en 2023). Néanmoins, les dépenses continuent

de progresser plus vite que les recettes, ce qui illustre la persistance — bien qu'atténuée — d'un effet de ciseaux.

Comme en 2024, les marges de manœuvre des collectivités sur leurs recettes sont restées, en 2025, particulièrement limitées. L'équation budgétaire s'avère d'autant plus délicate que les réformes de la fiscalité locale ont restreint l'usage des leviers fiscaux traditionnels et accru la dépendance de certaines collectivités à des recettes volatiles, telles que les droits de mutation (DMTO) pour les Départements et la TVA pour les Régions.

En 2025, l'investissement local ralentit nettement (+1,2 %, contre +6,4 % en 2024 et +7,5 % en 2023), sous l'effet d'un contexte budgétaire toujours tendu et du repli des investissements des régions et des départements. Son financement repose à nouveau sur l'emprunt, mais dans une moindre mesure qu'en 2024. Depuis 2022, la trésorerie des collectivités territoriales se dégrade, sous la pression des contraintes persistantes pesant sur la section de fonctionnement et des prélèvements accrus sur le fonds de roulement pour financer l'investissement, en particulier celui du bloc communal.

1.3. Focus sur les éléments impactant le Centre de Gestion

L'équilibre financier du CDG et ses marges de manœuvre sont particulièrement marqués par l'évolution des masses salariales (celles des structures affiliées et non-affiliées pour ses recettes, ses propres charges de personnel et son activité de son service Remplacement-Renfort, pour ses dépenses) et donc des mesures qui les impactent ainsi que des politiques menées par les collectivités les plus pourvues en effectifs (développement de services, coupes sèches, non-remplacement des départs, mesures de revalorisation salariales...).

L'exercice 2025 témoigne d'un resserrement drastique des recours aux remplacements d'agents comme en atteste l'évolution du recours au service Remplacement-Renfort du CDG qui plonge au dernier trimestre à son plus bas depuis 5 ans, au même niveau que 2020.

En ce mois de janvier 2026 :

- Poursuite de l'augmentation progressive du taux de contribution employeurs à la CNRACL telle que prévue dans le décret n°2025-86 du 30 janvier 2025. Le taux de contribution employeurs à compter du 1^{er} janvier 2026 est de 37,65 %. Pour rappel, l'augmentation du taux de contribution employeurs est progressive jusqu'à atteindre 43,65 % en 2028.

- À compter du 1^{er} janvier 2026, les taux d'appel des cotisations IRCANTEC augmentent, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

- Depuis la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les régions ont la possibilité de mettre en place un versement mobilité régional et rural (VMRR) (article L.4332-8-1 du Code Général des Collectivités Territoriales). Ce versement est destiné au financement des services de mobilité régionale.

Par une délibération n°2025.1484.SP du 13 octobre 2025, le Conseil régional de la Nouvelle-Aquitaine a décidé d'instaurer le VMRR pour les employeurs publics qui emploient 11 agents et plus dans le ressort territorial régional, au taux de 0,15%, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Pour les employeurs territoriaux concernés, dont le CDG16, cette nouvelle cotisation patronale s'applique à tous les agents (fonctionnaires du régime spécial et agents du régime général de sécurité sociale, sauf les apprentis).

- Début janvier, le ministre délégué chargé de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, David Amiel, a affirmé sa volonté de mener une « réflexion globale » sur les rémunérations dans la fonction publique. Une ambition maintes fois affichée par les 7 ministres qui se sont succédés depuis 8 ans, mais qui peine à se concrétiser. Lors de ses vœux adressés aux employeurs territoriaux, le 7 janvier, le ministre a pourtant insisté sur l'urgence d'agir face au « tassement des grilles » qui « désespère » les agents. A l'occasion du premier Conseil commun de la fonction publique (CCFP) de l'année, David Amiel a détaillé sa feuille de route pour 2026. Au cœur de ses priorités : une refonte en profondeur des carrières et rémunérations.

En effet, avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier dernier, la grille C1 a encore vu 5 des 11 échelons qui la composent passer en dessous du salaire minimum, sans qu'aucun décret ne vienne prendre cet état de fait en considération. A présent, 17 points séparent le SMIC de la fin de la grille, soit à peine plus de 80€ de

gain sur un déroulé de carrière sur ce grade. La grille C2 est impactée sur ses 3 premiers échelons et le premier échelon de la catégorie B se retrouve 15 € au-dessus du SMIC.

Cette situation n'est plus tenable et renvoie à la question de savoir ce que la France veut faire de ses services publics.

- L'instauration de trois jours de carence pour les agents publics en cas d'arrêt maladie a finalement été retirée de la loi de finances, par amendement, en dernière intention.

- Le gouvernement a introduit dans le projet de loi de finances 2026 un plafonnement des recettes issue de la cotisation perçue par le CNFPT, payée par les collectivités territoriales sur la base de leur masse salariale.

La ponction représente près de 45 millions d'euros sur le budget du CNFPT. Le Président du CNFPT, Yohann Nédélec, considère qu'il s'agit d'une nouvelle attaque contre les agents publics territoriaux et que jamais les collectivités territoriales et leurs agents n'auront été autant méprisés par un gouvernement.

Cette pratique menée sans aucune discussion avec l'établissement a de quoi inquiéter les CDG dont les ressources sont fondées sur le même mécanisme.

En 2026, comme en 2025, les collectivités préparent leur budget dans un contexte d'incertitude et de contraintes liées à la situation politique, économique et financière. Le bloc communal compose avec le contexte de renouvellement de mandat créant en ce début d'année un double attentisme.

2. Bilan de l'exercice 2025

D'un point de vue strictement financier, l'exercice 2025 s'inscrivait dans une relative continuité des exercices précédents.

2.1. Situation financière à la clôture des opérations

La journée complémentaire s'est échu le 9 janvier permettant d'arrêter les comptes de la section de fonctionnement et les restes à réaliser de la section d'investissement.

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

2.1.1. Section de fonctionnement

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

| Chapitres | Libellés | C.A. 2024 (€) | B.P. 2025 (€) | C.A. 2025 (€) | Evolution |
|-----------|------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 011 | Charges à caractère général | 336 213,01 | 450 000,00 | 385 615,87 | 14,69% |
| 012 | Charges de personnel | 4 835 240,88 | 5 465 000,00 | 4 516 645,96 | -6,59% |
| 65 | Autres charges de gestion courante | 375 488,02 | 415 000,00 | 365 994,44 | -2,53% |
| 66 | Charges financières | 783,22 | 616,00 | 599,87 | -23,41% |
| 67 | Charges exceptionnelles | 3 766,01 | 10 000,00 | 8 252,18 | 119,12% |
| 68 | Dotations aux amortissements | 114 873,56 | 120 000,00 | 107 074,58 | -6,79% |
| 023 | Virement en invest. | - | 200 000,00 | - | |
| | TOTAL | 5 666 364,70 | 6 660 616,00 | 5 384 182,90 | -4,98% |

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

| Chapitres | Libellés | C.A. 2024 (€) | B.P. 2025 (€) | C.A. 2025 (€) | Evolution |
|-----------|-------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 002 | Résultat reporté | - | 1 285 616,00 | - | - |
| 013 | Atténuations de charges | 18 155,22 | 5 000,00 | 16 310,73 | -10,16% |
| 70 | Produits des services | 5 696 657,60 | 4 990 000,00 | 5 225 805,06 | -8,27% |
| 74 | Dotations, participations | 246 411,78 | 370 000,00 | 495 008,14 | 100,89% |
| 75 | Autres produits de gestion courante | 50 593,53 | 10 000,00 | 19 157,77 | -62,13% |
| 77 | Produits exceptionnels | 2 426,16 | 0,00 | 1 200,00 | -50,54% |
| | TOTAL | 6 014 244,29 | 6 660 616,00 | 5 757 481,70 | -4,27% |

Soit un solde d'exécution de fonctionnement de **373 298,80 €** et un excédent de clôture de **1 658 914,80 €** contre 1 531 064,29 €, en 2024.

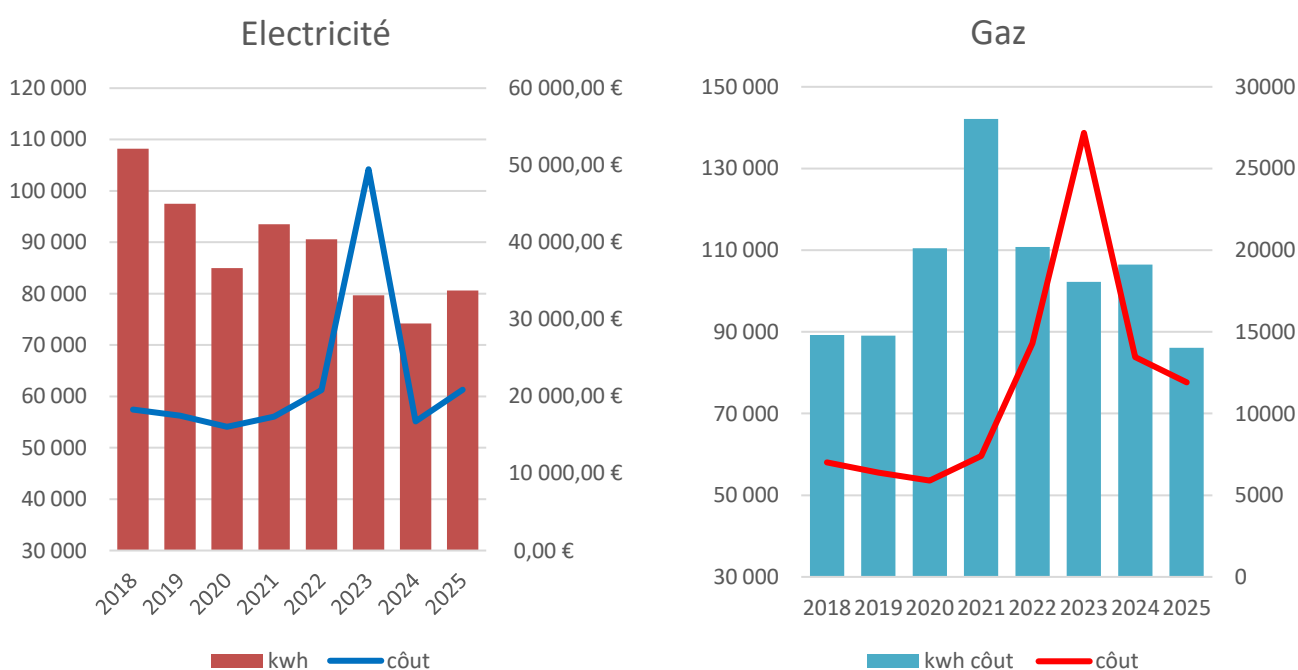
L'exécution de la section de fonctionnement est marquée par une diminution tant au niveau des dépenses que des recettes, avec néanmoins un solde positif.

Le retournement de la tendance est inhérent à l'activité du service Remplacement-Renfort qui subit une chute des demandes, déjà amorcée fin 2024 et significative durant l'exercice 2025 (voir plus loin).

Les dépenses sont exécutées à hauteur de 81% du prévisionnel, tandis que les recettes sont supérieures de 7% à leur prévision.

Les dépenses sont principalement freinées par les charges de personnel, en diminution de -6,6% (+13% en 2024), tandis que les charges à caractère général connaissent un rebond au regard des dernières années (+14,7%), tout en conservant une hausse annuelle moyenne de seulement 1,9% sur les 6 derniers exercices.

Les coûts de l'énergie, malgré des tarifs diminués, sont sensiblement équivalents à 2024. La dépense pour l'électricité est toutefois supérieure de 10 000 € environ par rapport à 2024 en lien avec des estimations de rattachement de charge.



À contrario, plusieurs articles présentent des dépenses exceptionnelles qui portent l'essentiel de la croissance, il s'agit :

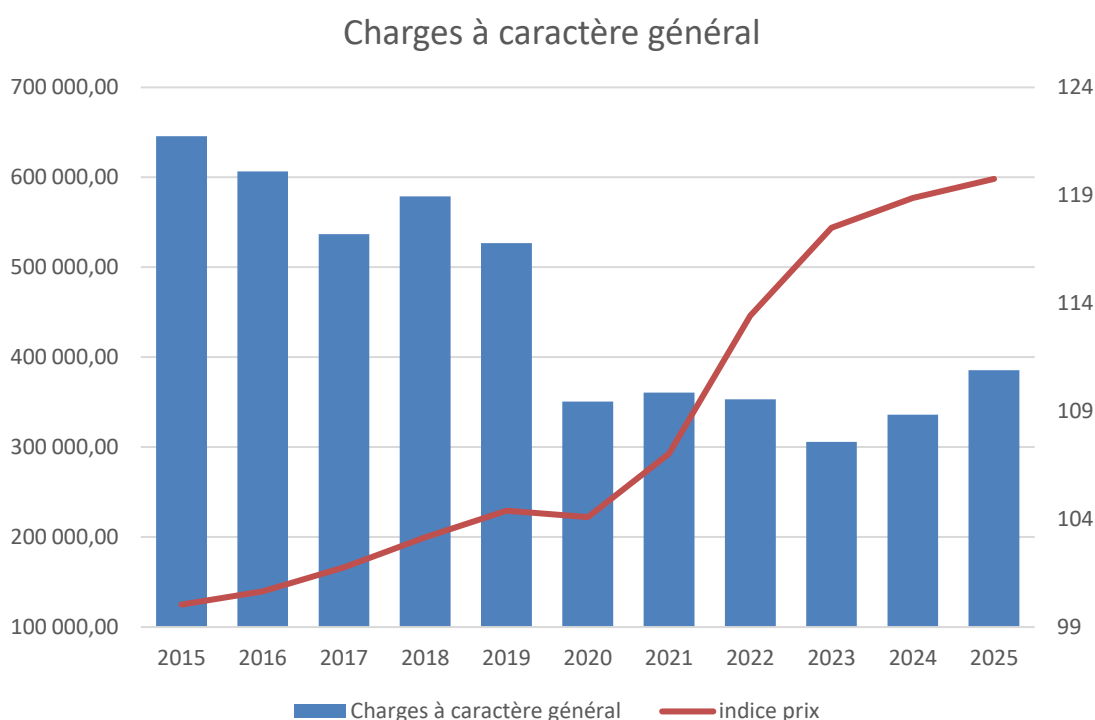
- Achat de prestations de service (c/6042), +36%. Le service mutualisé des Concours apporte une participation au budget régional supérieure de 17 340 € par rapport à 2024. L'organisation

d'épreuves pratiques de spécialités (adjoint technique) et de nouvelles épreuves pour les pompiers renchérissent cet exercice.

- Locations immobilières (c/6132), + 160%. Les locaux dans la maison de santé de Cognac (6080€) et des loyers en retard de 2024 expliquent cette hausse.
- Maintenance (c/6156), + 24% : comprend de nombreux contrats tant sur le bâtimentaire que sur les outils numériques. Au débit, le contrat multitechnique a été stoppé au 1^{er} juin.
- Publicité, publications (c/6238) connaît la plus forte hausse mais celle-ci est exceptionnelle puisque constituée de la réimpression des plaquettes et des kits d'information pour l'accueil des nouveaux élus en mars 2026. En outre l'article intègre le nouveau bulletin d'information des élus (RHythmique x 4 numéros).

À noter dans les prestations de service exceptionnelles, en 2024 avait été financée l'enquête collectivité (24 600 €). En 2025, le CDG a eu recours à un audit de sa relation usagers par l'AFNOR (7 980 €) et à l'évaluation des RPS par RELYENS (13 308 €).

Les charges à caractère général représentent en 2025, **7,3%** des dépenses réelles de la section.



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

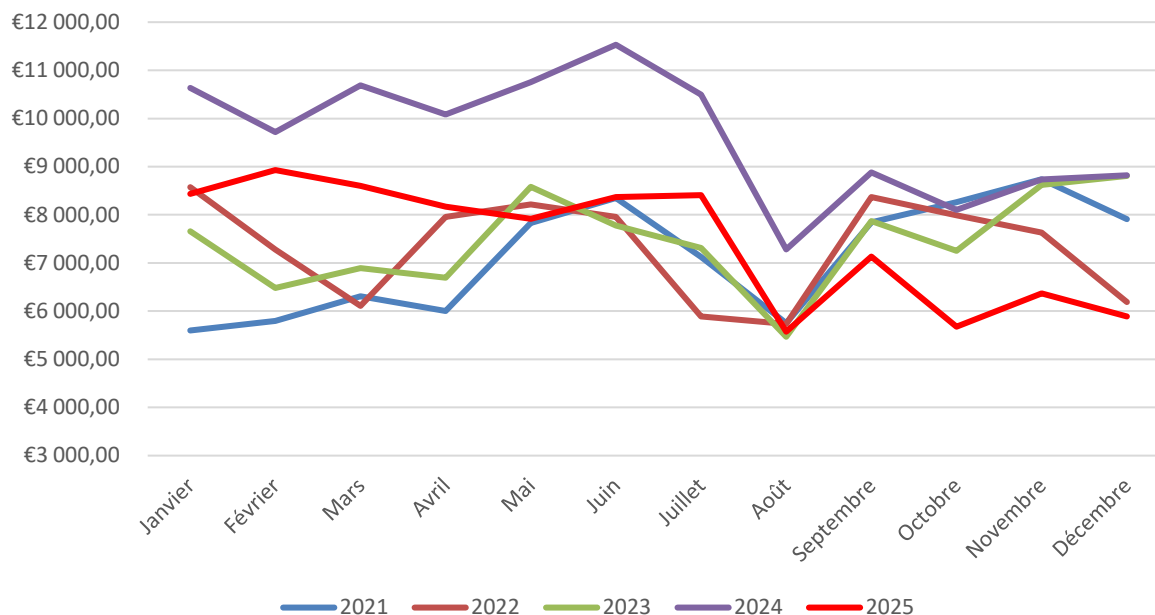
Les charges de personnel sont en replis de **6,6%** (+13% en 2024) et représentent 85,6% des dépenses réelles (contre 87,1% en 2024).

Il faut néanmoins différencier la rémunération des agents du Centre (voir plus loin), du service Remplacement-Renfort.

L'activité de ce dernier est en diminution cette année encore. 1 112 contrats ont été conclus soit près de 28% de moins qu'en 2024.

La perception des frais de gestion (c/70848) s'en trouve affectée de 26 250 € (-22,7%). Ils retrouvent exactement le même niveau qu'en 2023, mais avec un taux plus élevé.

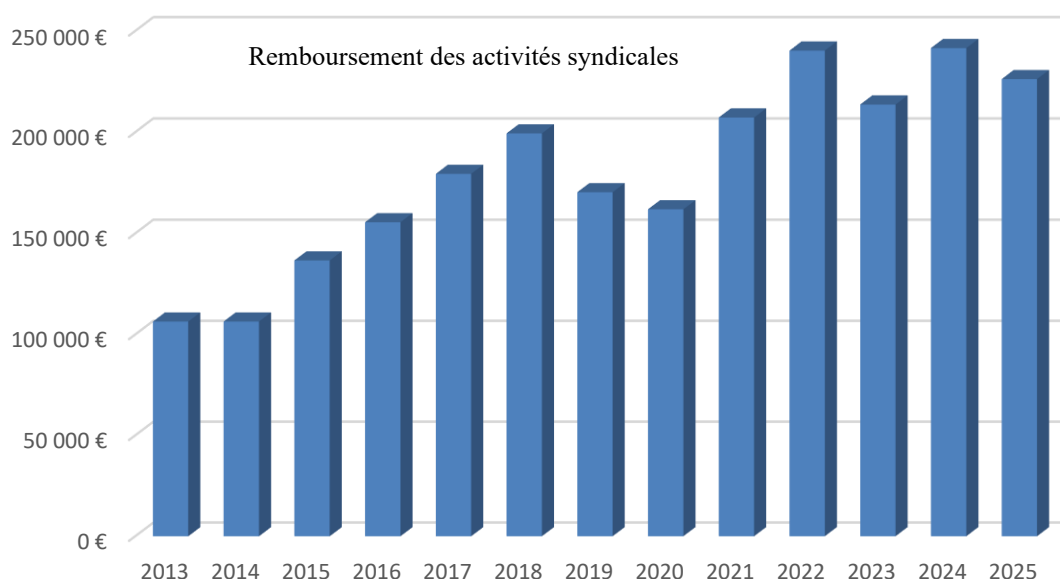
Recette frais de gestion Remplacement-Renfort



Dans le chapitre des autres charges de gestion courante, les redevances (c/65818) liées aux solutions logicielles, de plus en plus souscrites en mode hébergé (donc en section de fonctionnement), poursuivent leur croissance (+5,7%) et concernent en 2025 :

- Logiciel de gestion du temps – HOROQUARTZ : 2 533,68 € (2 437,48 € en 2024)
- Logiciel de gestion des carrières – CIRIL : 12 061,15 € (11 091,73 € en 2024)
- Suite logicielle Net-CDG – ARKETEAM : 4 926,94 € (4 707,12 € en 2024)
- Portail Signalement AVDHAS – BE SIGNAL : 10 080 € (12 306,55 € (12 en 2024)
- Logiciel Médecine du travail – AXESS : 23 360,54 € (19 940,28 € en 2024)
- Logiciel création et montage vidéos – PLAYPLAY : 3 787,20 € (idem)
- Logiciel GED – EFALIA : 4 780,80 € (1 195,20 € en 2024)
- Logiciel de gestion des réservations des véhicules – ALBATEC : 1 954,80 € (1 947,60 € en 2024)
- Signature électronique contrats intérim – FAST / DOCAPOST : 1 834,99 € (1 800 € en 2024)
- Module GPEEC et RSU – GIP : 1 445 € (idem)

Dans ce même chapitre, les remboursements des activités syndicales sont en légère baisse de 15 226 €.



En recettes, la diminution globale de 4,3% doit distinguer plusieurs tendances opposées.

L'ensemble des cotisations progressent de seulement 1,9% (contre +9,6 % entre 2023 et 2024 et +6,1 % entre 2022 et 2023), correspondant à l'évolution des bases de masses salariales des collectivités.

D'autre part, les facturations des différentes conventions de service génèrent 110 000 € de recettes supplémentaires, grâce aux nouveaux adhérents, aux progressions des bases et au développement de plusieurs prestations de services à la demande.

En 2025, le CDG a continué d'assurer la gestion d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) en catégorie A (3^{ème} année), et a pris en charge 2 agents de catégorie C. Ceci a généré les flux financiers suivants :

- Charge salariale (rémunération + formation + coûts indirects) : 111 580,58 € (Dépense c/012)
- Remboursement des collectivités d'origine : 126 963 € (Recette c/747882)
- Compensation du CDG coordonnateur (cat. A uniquement) : 7 884,84 € (Recette c/706888)

Dans ce même chapitre des dotations et participations, l'exercice est exceptionnel puisqu'il cumule le versement du solde de la convention FIPHFP échue (2022-2024) et 40% d'acompte de la nouvelle convention (2025-2028), pour un total de 318 660 €.

Toutefois, à côté de ces produits en progression, le service intérim quant à lui génère 635 000 € de moins d'encaissement (remboursement sur rémunération + frais de gestion).

Enfin, le CDG n'étant plus assuré pour la maladie ordinaire, les remboursements sont également en recul de 31 000 € environ.

2.1.2. Section d'investissement

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

| Chapitres | Libellés | C.A. 2024 (€) | B.P. 2025 (€) | C.A. 2025 (€) | Evolution |
|-----------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 16 | Emprunts et dettes | 25 000,00 | 25 000,00 | 25 000,00 | 0,00% |
| 20 | Immo. Incorporelles | 14 664,00 | 94 432,49 | 33 090,00 | 125,65% |
| 21 | Immo. Corporelles | 73 736,92 | 515 000,00 | 88 750,89 | 20,36% |
| 26 | Participations, créances | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% |
| | TOTAL | 113 400,92 | 634 432,49 | 146 840,89 | 29,49% |

RECETTES D'INVESTISSEMENT

| Chapitres | Libellés | C.A. 2024 (€) | B.P. 2025 (€) | C.A. 2025 (€) | Evolution |
|-----------|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| 001 | Solde d'exécution reporté | - | 53 658,20 | - | - |
| 1068 | Excédent de fonct. Capitalisé | 20 759,24 | 245 448,29 | 245 448,29 | |
| 10 | Dotations, fonds et réserves | 7 715,03 | 15 326,00 | 15 326,45 | 98,66% |
| 21 | Virement en section d'invest. | 0,00 | 200 000,00 | 0,00 | #DIV/0! |
| 40 | Amortissement des immo. | 114 873,56 | 120 000,00 | 107 074,58 | -6,79% |
| | TOTAL | 143 347,83 | 634 432,49 | 367 849,32 | 156,61% |

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement de 221 008,43 € et un excédent de clôture de **274 666,63 €** qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) en dépense de 11 750,20 €. Le solde après affectation des RAR génère un excédent reporté de **262 916,43 €**.

Les principaux projets de l'exercice (hors RAR) ont consisté en :

- Changement de S.I. Paie – CIRIL (uniquement conduite du projet en investissement, la licence est en fonctionnement : 29 550 € - c/2051).
- Mise en place de la téléphonie VoIP : 18 331 € (c/21838)

- Matériel informatique (vidéoprojecteur, ordinateurs portables, doubles écrans...) 12 934,96 € (c/21838)
- Rayonnage pour archivage (suite inondations) : 7 085 € (c/21848)
- Acquisition de mobiliers dont aménagement de l'accueil public RdC : 8 031 € (c/21848)
- Ravèlement façade Bat. C : 34 398 € (c/21311)

A noter qu'une subvention de 3000 € a été obtenue auprès du FNC pour l'achat de mobilier pour les aménagements de poste. Elle sera perçue sur l'exercice 2026.

Les restes à réaliser sont constitués du solde de la solution GED (2 220 €), de la mise en œuvre d'un nouveau S.I. paie (8 185,20 €) et de l'acquisition de petits mobiliers (1 345 €).

2.1.3. Etat de la dette

La dette n'est plus constituée que d'un prêt souscrit en 2020.

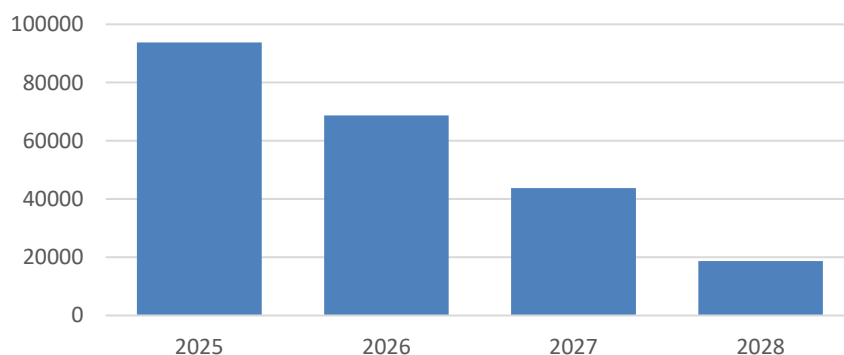
| Objet du prêt | Année de souscription | Montant emprunté | Organisme prêteur | Taux | CRD au 31/12/2025 | Dernière échéance |
|---------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|---------|-------------------|-------------------|
| Acquisition de logiciels métier | 2020 | 200 000 € | CMSO - ARKEA | 0,7672% | 68 750 € | 30/08/2028 |

L'exercice 2025 a vu le remboursement de 25 000 € de capital et 615,94 € d'intérêts.

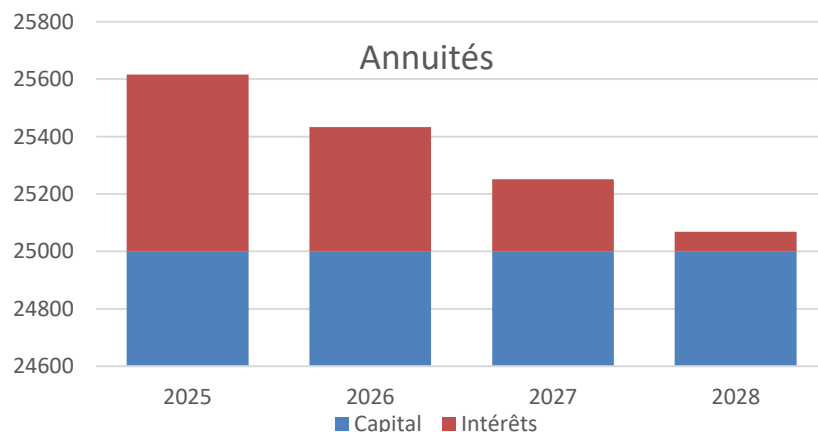
Le Capital Restant Dû (CRD) au 31/12 est de 68 750 €, pour un seul prêt.

Le ratio de capacité dynamique de désendettement se situe à 1,7 mois d'épargne brute et le taux d'endettement est de 1,2%, soit un endettement considéré comme très faible.

CRD au 1er janvier



Annuités



2.1.4. État des effectifs et de la masse salariale

Au 31 décembre, le Centre compte 50 agents répartis en :

- 39 agents titulaires ou en CDI (+6 par rapport à 2024),
- 5 agents en CDD sur besoin permanent (-1),
- 2 agents en contrat sur besoin occasionnel/remplacement (+1)

- 2 agents sur contrat de projet (+1),
- 1 agent détaché 5-1°
- 1 apprenti

7 agents sont à temps partiel (80%) et 3 à temps non-compet, soit un total de 47,28 ETP.

Parmi les 45 agents sur emploi permanent, 17 sont en catégorie A, 9 en catégorie B et 19 en catégorie C, répartis dans les filières :

- Administrative : 30
- Technique : 5
- Médico-sociale : 9
- Culturelle : 1

Au cours de l'année, les 6 recrutements suivants (hors remplacement temporaire) ont été opérés (12 en 2024) :

- 1 gestionnaire service Remplacement-Renfort et emploi territorial, par mutation ;
- 1 archiviste itinérant par voie statutaire (stagiaire) ;
- 1 directeur administratif et financier, par mutation ;
- 1 gestionnaire instance médicale et assurances statutaires, par mutation ;
- 1 assistant de directions, par mutation ;
- 1 conseiller en prévention des risques, par voie statutaire (stagiaire).

2 agents ont quitté le Centre :

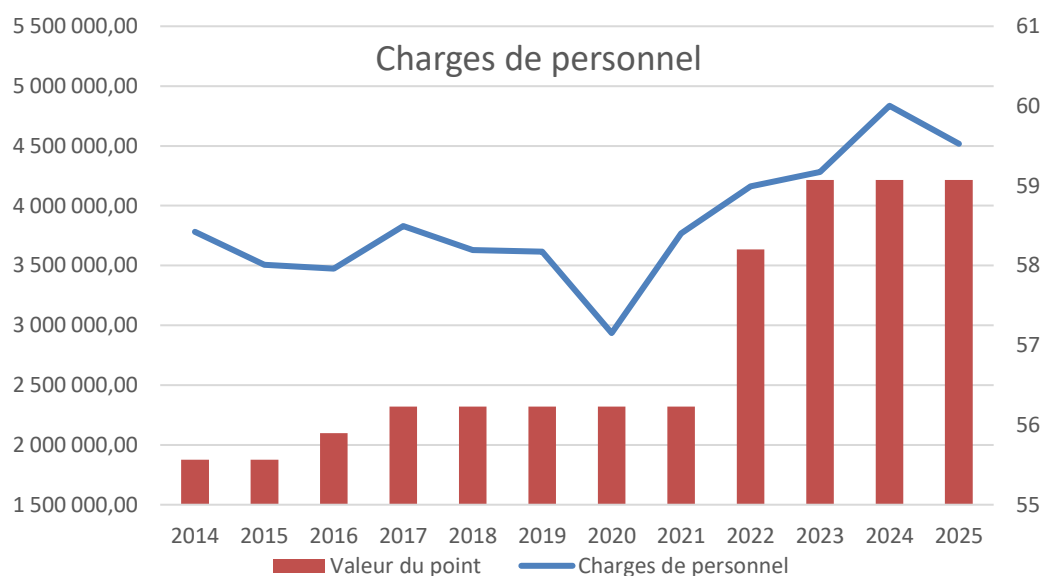
- 1 gestionnaire instance médicale et assurances statutaires (disponibilité)
- 1 archiviste itinérant (mutation)

3 agents (1 agent de catégorie C et 2 de catégorie A) ont bénéficié d'un avancement de grade. Aucune promotion interne n'a été prononcée mais un agent a été inscrit sur liste d'aptitude.

1 agent a été concerné par un congé maternité (-4 par rapport à 2024) pour un total de 28 jours.

1 agent a été concerné par un congé parental (+1) pour un total de 150 jours.

Au global les charges de personnel sont en baisse de 6,6% mais en hausse de **9,1%** pour le CDG (+6,85% en 2024).

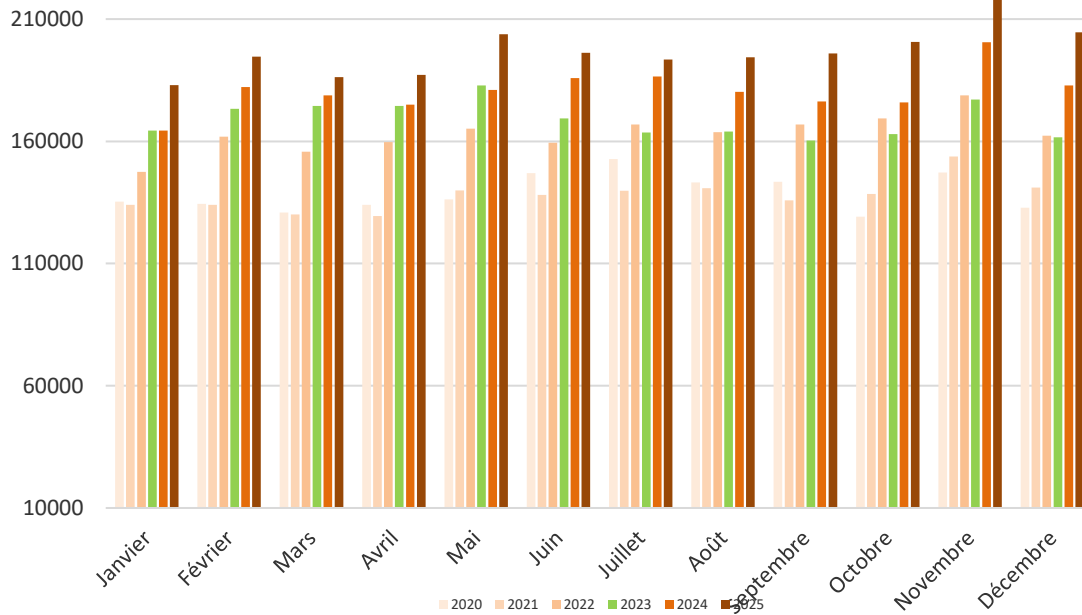


Sur les 4,516 M€ de charges de personnel (c/012), 2,450 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre.

Les charges de personnel du seul CDG représentent 46,4% des dépenses réelles totales (40,5% en 2024).

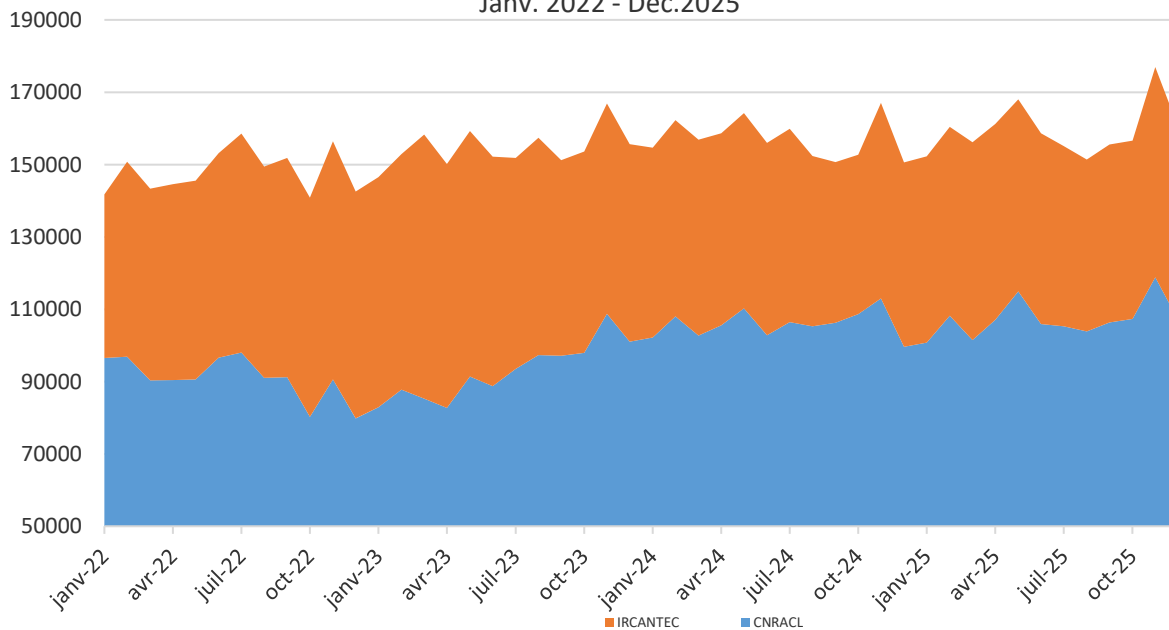
Masse salariale du CDG par mois

(hors frais assurance, CNAS et médecine)



Masse salariale CDG16 par statut

Janv. 2022 - Déc.2025



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

- Observatoire de l'emploi : 14 264,22 € mais les exercices 2024 et 2025 sont comptabilisés. Depuis le 1^{er} juillet 2025, la quotité a été réduite de 2 à 1,5 ETP.
- Expertise et production documentaire R.H. : 17 105 € (13 881 €, en 2024), pour 4 ETP.

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 44 909,44 €, dont 11 081 € de régularisation de 2024 (61 393,49 € en 2024) ; les remboursements à 11 204,26 € (35 355 € en 2024), soit un taux de retour de 25% (57,6% en 2024).

La cotisation au CNAS s'élève à 11 664 € pour 10 761 € de prestations versées, soit un taux de retour de 92% (-3% par rapport à 2024).

La cotisation au CDAS s'élève à 5 170 € pour 2 740,55 € (chiffre arrêté au 20/10/2025) de prestations versées (taux de retour 53% soit +15% par rapport à 2024).

Le détail des données sociales (absentéisme, GPEEC, RPS, égalité professionnelle...) est présenté plus loin dans le Rapport Social Unique, pour l'exercice 2024.

2.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

L'exercice 2025 a vu la poursuite de la déclinaison du projet d'établissement du CDG16 pour la période 2021-2026, tel que validé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

2.2.1. Gestion de la relation usagers

La relation usagers constitue l'un des 4 axes du projet d'établissement. Suite à l'enquête de satisfaction menée en 2024, des points d'amélioration sont apparus. Ils ont été confirmés par un diagnostic confié à l'AFNOR en début d'année. Une démarche d'amélioration continue a été lancée, déclinée en plusieurs sous-projets dont : le passage en solution téléphonie VoIP, la modification des horaires d'ouverture et la création d'un nouveau canal de contact sur rendez-vous, la création d'un accueil physique en entrée du bâtiment principal, la recherche d'un outil CRM.

Au 1^{er} janvier 2026, une nouvelle organisation de la relation usagers est en place, cadrée par une charte. Dans le même temps, afin de disposer d'un point zéro, le CDG a participé au baromètre AFNOR de la qualité de la relation citoyenne, dont les résultats ont été diffusés en novembre dernier.

La qualité de la prise en charge des usagers par les services publics sur cette édition 2025 atteint un score moyen de 69/100 sur les 241 structures publiques participantes cette année.

Le CDG16 obtient une note moyenne de 76/100 sur la qualité de l'accueil et de la relation à ses usagers. Cette note nous situe en 43^{ème} position dans la catégorie "services d'administration générale" comptant 206 organismes classés.

La note sur les compétences des agents (courtoisie, clarté et adéquation de la réponse, écoute du besoin, personnalisation ...) est de 77/100 (à comparer à la moyenne de 66/100 sur notre catégorie).

La démarche va se poursuivre notamment dans le cadre de l'élaboration du prochain projet d'établissement.

2.2.2. Moyens et organisation interne

Pour mémoire, en janvier 2025, un manager des risques avait été recruté afin de mettre en œuvre la nouvelle offre de service sur l'aide au pilotage de l'absentéisme et piloter le projet issu de l'axe 5 de la convention FIPHFP sur la lutte contre la désinsertion professionnelle.

A mi-exercice, un départ en retraite a donné l'opportunité de poursuivre la structuration des services à effectif constant par le recrutement d'une directrice administrative et financière, en responsabilité du pôle Administration générale.

La démarche sur la relation usagers a conduit à dissocier l'accueil physique et l'accueil téléphonique. Une assistante de directions a été recrutée suite à une création de poste de secrétaire médicale pourvu par mobilité interne. L'objectif est également, à travers ce profil, de sécuriser la continuité de prise en charge de la gestion financière en cas d'absence de la directrice et de traiter ce point de fragilité.

Le service Prévention des risques professionnels a été renforcé avec le recrutement d'un 3^{ème} préventeur au mois d'octobre.

Pour accompagner les adhésions de nouvelles structures au service Paies à façon (7 adhésions pour 2 résiliations) et à l'expérimentation de la prestation de Gestion R.H. intégrée (GeRHi), un renfort occasionnel a été recruté pour 1 an, jusqu'à obtenir une plus grande visibilité sur l'avenir, dans le cadre du renouvellement des conventions de services facultatifs.

De même, pour accompagner la croissance des demandes sur les prestations d'appui R.H., conseil en organisation, médiation... les missions de la direction du pôle GRH évoluent. La gestion des agents du CDG a vocation à glisser sur un poste d'adjoint à la DRH à effectif constant.

Il est à noter qu'en cette année 2025, le CDG a réalisé son évaluation RPS. Bien que le projet GRU ait suscité quelques inquiétudes, un ressenti positif est partagé par l'ensemble des répondants.

Il ressort un ressenti de qualité de vie au travail, à l'échelle globale du collectif du CDG supérieur à celui constaté à l'échelle nationale, que ce soit en moyenne générale avec une note de 7,8/10 (6,2/10 à l'échelle nationale), mais également sur l'ensemble des facteurs (exigence de travail, exigences émotionnelles, rapports sociaux au travail, sens du travail, autonomie et marges de manœuvre, sécurité dans la situation de travail).

2.2.3. Missions et offre de services

- **Médecine préventive**

Le service, à présent structuré autour du médecin coordonnateur, a fonctionné en configuration optimale sur une année complète. A ce jour, 2 infirmières sont titulaires du D.U. en santé au travail et 4 sont en cours de qualification jusqu'en juillet 2026.

La mise en place de l'équipe pluridisciplinaire a permis de réaliser 4688 visites (soit 38% de l'effectif suivi) réparties en 20% auprès du médecin du travail et 80% auprès des infirmières.

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 est venu modifier la périodicité de la visite d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale, en alignant celle-ci sur ce qui se pratiquait déjà à l'Etat ou dans le secteur privé, à savoir 5 ans, sauf pour les agents en Suivi Médical Particulier (SMP) vus tous les 4 ans par le médecin, avec une visite intermédiaire par l'équipe pluridisciplinaire.

Si cet alignement était souhaité de longue date par les CDG du fait de la pénurie de médecin du travail, la publication du décret, divergeant de sa version présentée au Conseil Supérieur à l'automne, a été une surprise. Toutefois, il ne solutionne pas réellement le problème de fond. En effet, en 2025, 30% des agents bénéficient d'un suivi médical particulier (SMP), soit 3 600 pour notre Centre. Le décret vient ajouter les agents sous PPR à la liste. La plupart de ces agents peuvent relever d'un suivi par le médecin du travail. De plus, environ 20% des visites se font à la demande de l'agent ou de l'employeur et peuvent nécessiter un examen par le médecin du travail.

Dans l'attente d'une analyse plus fine, notamment sur la base du rapport d'activité, on peut anticiper un temps infirmier libéré pour des actions en milieu professionnel ou autres, mais un besoin toujours prégnant de temps médecin. Le CDG, toujours en recherche d'un complément en effectif, devra questionner l'équilibre financier du service. Une alternative pourrait passer par la qualification d'une infirmière en pratiques avancées, sous réserve de la parution des textes correspondants et de la mise en œuvre de la formation adéquate en santé au travail.

- **Contrat groupe Assurance des risques statutaires**

Le marché a été renouvelé pour 4 ans, à compter du 1^{er} janvier 2025.

La campagne d'adhésion a permis à près de 300 structures de souscrire un contrat couvrant l'ensemble des risques (« petit marché ») et 36 collectivités et établissements publics de plus de 30 agents CNRACL, dont le CDG lui-même.

Plus de 5 500 agents sont couverts par ce contrat groupe.

- **Aide au pilotage de l'absentéisme**

Suite au déploiement de cette option au contrat groupe, 50 structures ont adhéré pour bénéficier de l'appui du manager des risques, dont 2 dans le cadre de leur adhésion à la gestion RH intégrée (GeRHi). Parmi elles, 9 sont supérieures au seuil de 30 agents CNRACL. 84 rendez-vous ont été menés dont 52 sur site et 32 par téléphone. Ceux-ci ont donné lieu à la formulation de 243 préconisations, couvrant plus de 1 405 agents.

Ce service innovant a été mis en avant dans le Livre blanc « Construisons ensemble le futur de l'assurance statutaire » rédigé par RELYENS et dans les travaux de l'ANDCDG.

De plus, le CDG s'est vu proposer une expérimentation du dispositif HOLICARE, gratuitement au bénéfice de 2 structures adhérentes au service, pendant 1 an, pour un total de 200 agents suivis. 2 conventions de partenariat ont été signées.

- **Gestion R.H. intégrée**

Dans un contexte de tensions en matière de recrutement, de complexification de la gestion du personnel, tant en termes de maîtrise des dispositions statutaires que de mise en œuvre des obligations légales (LDG,

RSU, paie, prévention des risques...), certaines petites structures se trouvent en difficulté pour développer les compétences et/ou dégager le temps nécessaire à la gestion de leurs ressources humaines et assurer la fiabilité de leurs tâches.

Il ressort que des communes expriment le souhait que le CDG aille plus loin dans son rôle d'aide à la gestion des R.H. et intervienne directement auprès de l'autorité territoriale tel un service R.H. mutualisé, en intégrant l'ensemble des services proposés de manière facultative par le CDG.

Aussi, le CDG a initié l'expérimentation de la mise en œuvre de ce service auprès de quelques communes de moins de 2000 habitants, avant d'éventuellement l'étendre en 2027. En effet, l'expérimentation présente l'opportunité de confirmer la faisabilité, mesurer les effets sur l'organisation interne, évaluer le bénéfice en matière de qualité de service pour l'adhérent et préciser les conditions financières de l'équilibre du service.

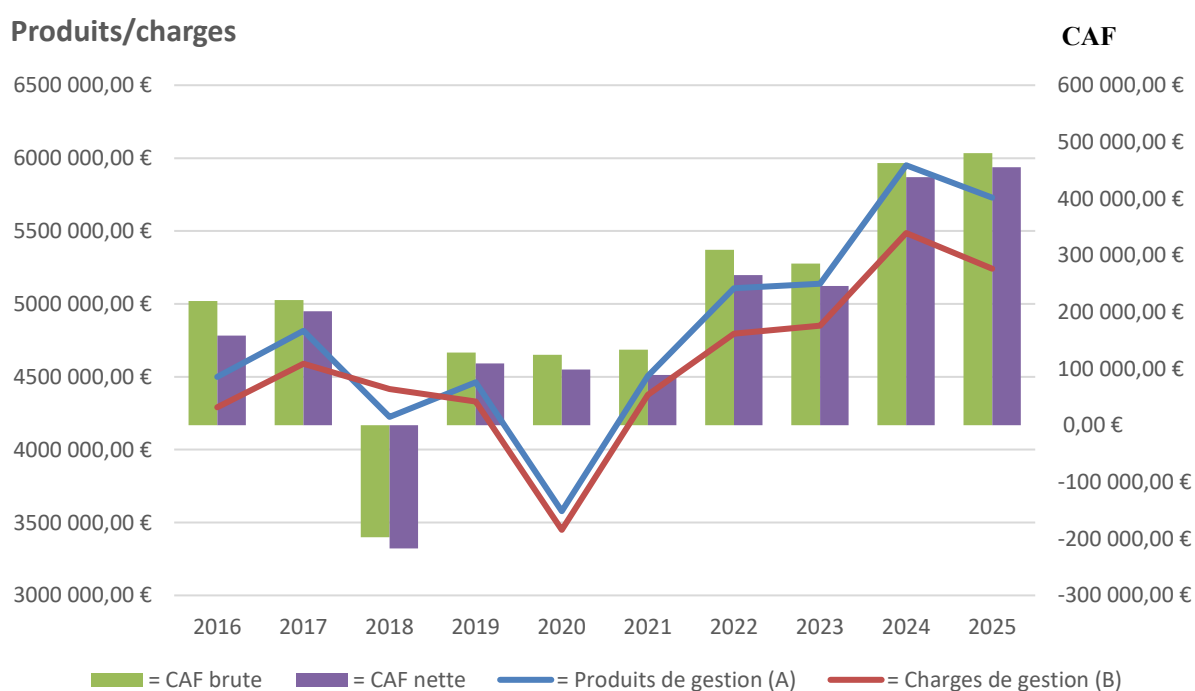
Depuis le 1^{er} juillet 2025, une commune et un SIVOS font l'objet de cette gestion. Au 1^{er} avril 2026, une deuxième commune a décidé d'adhérer.

- **FMPE**

Outre la dissolution du SIVOS Saint-Front – Valence – Ventouse, le pôle Emploi-mobilité a été mobilisé par la décision du CCAS de Châteauneuf de fermer son EHPAD Félix GAILLARD au 30 avril 2025, employant 23 agents dont une majorité de fonctionnaires. A ce jour, le travail d'accompagnement se poursuit, mais 8 agents sont toujours en surnombre, en attente de reclassement et pourraient être pris en charge par le CDG à compter du 1^{er} mai prochain.

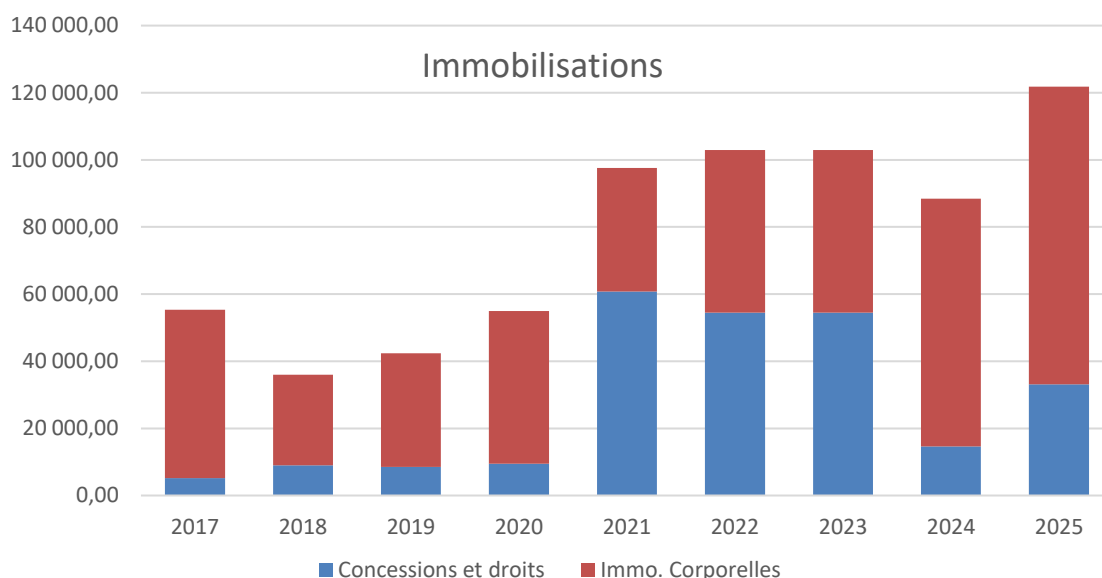
La dépense est estimée à 120 000 € pour 7 mois en 2026. Durant la première année de prise en charge, le CCAS remboursera le CDG avec une majoration de 150%, soit une recette d'environ 180 000 €.

2.3. Trajectoire rétrospective

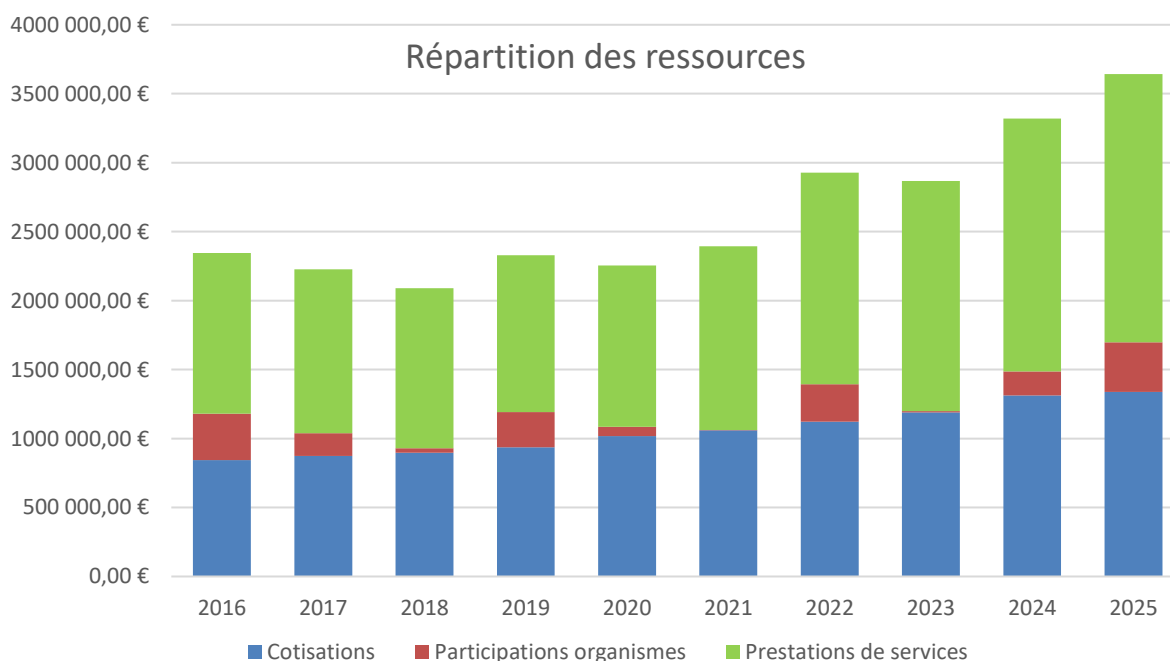


La situation financière saine du Centre s'améliore encore en 2025. Néanmoins, cet excédent est à pondérer de la recette exceptionnelle tirée des conventions FIPHFP à hauteur de 318 660 € sur cet exercice, tandis que l'année 2026 sera une année blanche en la matière.

Le CDG dispose de cette marge financière pour préparer l'avenir (cf. 3^{ème} partie) et répondre aux nouveaux défis du prochain mandat.



Le CDG poursuit sa dynamique d'investissements en particulier en se dotant de solutions logicielles métier qui impactent la section d'investissement uniquement lors de la mise en production (puis en fonctionnement en abonnement/hébergement/maintenance).



NB : cotisations = obligatoire, non-affiliés. La cotisation additionnelle correspond au financement de services facultatifs et est donc comptabilisée dans les produits des services.

Le produit supplémentaire (323 100 €) découle principalement des subventions FIPHFP (pour 58%) et des produits des services facultatifs (pour 34,6%). La progression naturelle de la cotisation obligatoire n'y concourt qu'à hauteur de 7,7%.

Le poids de la cotisation obligatoire dans le financement du CDG continue de décliner au bénéfice d'un financement des services facultatifs par leurs ressources propres.

3. Orientations et perspectives 2026

3.1. Principaux projets de l'exercice à venir

Depuis 2020, le CDG16 s'est profondément transformé en mettant en œuvre de nouvelles missions dévolues par la loi, mais aussi en développant de nombreux nouveaux services optionnels afin de coller aux enjeux du territoire et de la gestion R.H. notamment issue de la loi de transformation d'août 2019.

L'année 2026 sera charnière, marquée par de nombreux scrutins : les élections municipales, le renouvellement du Conseil d'administration et les élections professionnelles, mais aussi l'échéance des

conventions de services facultatifs et l'enjeu du renouvellement des adhésions à travers la proposition d'une convention unique.

3.1.1. La convention cadre

- **L'offre de service du CDG**

La plupart des conventions de services facultatifs signées avec les collectivités et établissements publics depuis 2020, arrivent à échéance au 31 décembre 2026.

Afin de simplifier la procédure d'adhésion, l'ensemble des prestations ont été regroupées dans une convention unique comportant plusieurs blocs selon qu'ils soient sollicités ponctuellement ou sur adhésion (cf. délibération suivante).

- **Gestion R.H. intégrée**

Suite à l'expérimentation (cf. délibération n°2025-05), il est proposé de généraliser cette proposition aux communes jusqu'à 2 000 habitants et aux établissements publics comptant au plus 10 agents, à compter du 1^{er} janvier 2027.

- **Modèle financier**

A l'occasion de ce renouvellement, plusieurs tarifs vont être ajustés. L'objectif poursuivi depuis quelques années demeure, à savoir réduire progressivement les excédents des missions et services surfinancés par la cotisation obligatoire ou les tarifs, tout en résorbant tout aussi progressivement les déficits des prestations optionnelles. L'impact le plus conséquent se portera sur le service diététique qui porte le plus gros déficit et qui doit être régularisé dans sa forme juridique.

Les taux horaires de l'ensemble des prestations facturées selon ce mode de calcul vont être revus en intégrant les charges indirectes.

Enfin, la cotisation additionnelle va également être régularisée par l'adhésion volontaire des collectivités aux services qui y sont adossés.

- **Communication**

Afin de promouvoir et expliquer l'offre de services, plusieurs rencontres ont été organisées et vont s'échelonner entre avril et la fin d'année, soit en réunions, soit en rendez-vous individuels.

Les plaquettes ont été actualisées et seront remises aux édiles, accompagnées de fiches pratiques de l' élu et des derniers trimestriels d'informations des élus charentais.

3.1.2. La P.S.C.

La publication de la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 transpose dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le « volet prévoyance » (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès) de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 relatif à la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), signé par la coordination des employeurs publics territoriaux et les syndicats représentatifs. Celui-ci a approfondi la réforme de la PSC initiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et mise en œuvre par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la fonction publique. Cet accord pose le principe de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de complémentaire prévoyance et fixe à 50% le montant minimal de la participation de l'employeur au financement de cette protection.

Le « volet santé » demeure régi par le système actuel reposant, soit sur des contrats individuels labellisés, soit sur des contrats collectifs après mise en concurrence.

La loi susvisée a plusieurs conséquences :

- **Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance**

Le dispositif de labellisation ne sera plus applicable.

Cette obligation d'adhésion n'est pas absolue. Un décret en Conseil d'État déterminera les cas dans lesquels les agents territoriaux peuvent être dispensés d'adhérer, à leur initiative, en raison de leur situation professionnelle ou personnelle ainsi que les facultés de dispense pouvant résulter de la conclusion d'un accord collectif valide.

Un accord collectif local pourra également prévoir :

- La souscription obligatoire par les agents territoriaux à des garanties renforcées,

- La souscription facultative par ces agents à des garanties optionnelles.

- **Modification de la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire prévoyance de leurs agents**

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les employeurs territoriaux devaient participer à hauteur minimum de 7 euros par mois à la garantie prévoyance de leurs agents.

Désormais, conformément à l'accord de 2023, la participation minimale de l'employeur est fixée à 50% du montant de la cotisation ou de la prime individuelle due par l'agent ouvrant droit aux garanties minimales.

Un accord collectif local est susceptible de majorer le montant de la participation au-delà du plancher.

- **Garantie de la prise en charge**, par l'organisme de prévoyance avec lequel l'employeur territorial a conclu un contrat collectif, des suites d'états pathologiques survenus avant l'adhésion de l'agent au contrat.

- **Sécurisation de la prise en charge des agents en cas de succession de contrats ou d'arrêts de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire**

Un régime dérogatoire est créé pour les agents territoriaux ayant souscrit un contrat individuel et étant en congé pour raison de santé à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Ces agents ne seront obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins 30 jours consécutifs, soit à l'issue de leur congé pour raison de santé, soit à l'expiration de leurs droits à congé pour raison de santé accordés au titre de l'affection pour laquelle ils ont obtenu ce congé.

L'employeur devra, au moment de la prise d'effet du contrat collectif, informer les agents en congés de maladie de la possibilité d'y adhérer avant la fin du régime dérogatoire.

- **Les modalités d'entrée en vigueur** diffèrent selon que l'employeur territorial a déjà conclu un accord collectif ou non à la date de publication de la loi (soit le 23 décembre 2023) :

| Présence d'une convention de participation à la date du 23 décembre 2025 | Entrée en vigueur de la loi |
|---|--|
| Aucune convention de participation | A compter du 1 ^{er} janvier 2029 |
| Convention en cours avec terme antérieur au 1 ^{er} janvier 2029 | A compter du terme de cette convention |
| Convention en cours avec terme postérieur au 1 ^{er} janvier 2029 | La convention en cours doit être mise en conformité avec les nouvelles modalités, dans le respect du code de la commande publique* |

*Le rapport n°784 (2024-2025) déposé le 25 juin 2025 au Sénat indique que les collectivités dont les contrats collectifs arrivent à terme après le 1^{er} janvier 2029 devront les mettre en conformité, à compter du 1^{er} janvier 2029, dans le respect des dispositions du Code de la commande publique. Il reviendra aux services en charge de la commande publique des collectivités disposant d'un contrat en cours d'exécution d'analyser au cas par cas, quel que soit son objet, si l'ajout d'un avenant au contrat en cours suffit, ou s'il convient de conclure un nouveau contrat.

- **Conséquences pour le CDG**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la souscription de conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui le souhaitent est une compétence obligatoire des CDG (art. L827-7 du CGFP).

La convention en cours proposée par le CDG arrivera à terme au 31 décembre 2027. Elle peut être prorogée d'un an maximum. Cependant, l'exécution de celle-ci avec l'organisme titulaire n'est pas très satisfaisante. Un courrier de recadrage a été adressé au mois de janvier.

Aussi, il est proposé que le Centre de Gestion se mette en capacité de proposer une nouvelle convention en matière de Prévoyance, conformément à cette loi et aux décrets à paraître, à échéance du 1^{er} janvier

2028. Celle-ci permettrait tant aux structures déjà adhérentes qu'à celles qui ont mis en place la labellisation, d'être à jour de leurs obligations, un an avant la date butoir.

Pour ce faire, un accord collectif local doit être préalablement négocié. Le CST du Centre a d'ores-et-déjà validé un accord de méthode en décembre 2023. Celui-ci prévoit l'inclusion de collectivités non-affiliées au CDG qui souhaiteraient s'adjoindre à la procédure.

3.1.3. Patrimoine et développement

Le CDG est propriétaire de l'ensemble bâti d'une superficie de 1690 m².

Actuellement, 32 bureaux + 2 espaces de travail ouvert (accueils) hébergent les 48 agents de l'établissements. 4 bureaux sont dévolus aux organisations syndicales. 1 bureau est partagé entre tous les FMPE (3 actuellement).

Les services du CDG ne disposent plus de capacité d'accueil de nouvel agent. L'accueil de stagiaires ou renforts ponctuels n'est pas facilité. Le développement des adhésions et l'amélioration des conditions de travail appellent à poursuivre le projet d'extension évoqué lors du débat 2025.

En effet, une partie de la surface disponible au 2^{ème} étage du bâtiment C est inexploitée mais pourrait être aménagée à court terme pour les besoins du Centre (env. 450 m²).

Pour ce faire, une étude préalable a été confiée au CAUE. Un diagnostic structure a été commandé et une consultation relative à une mission de programmation a été lancée.

En parallèle, l'approvisionnement énergétique de ce bâtiment sera questionné. Actuellement chauffé à l'électricité et disposant d'une importante surface de toiture, la rentabilité de la pose de panneaux solaires sera étudiée.

Enfin, des travaux d'amélioration des WC publics et la création d'espace de stockage en conformité pour le service entretien seront également étudiés.

L'année 2026 serait consacrée aux études et l'année 2027 aux travaux pour une livraison courant 2028.

Les travaux pourraient être autofinancés grâce à l'excédent capitalisé. Le projet, à ce stade, est estimé à 1M€.

3.1.4. La transformation numérique et les enjeux de sécurité et de protection des données

Amorcée dès 2020, le projet de transformation numérique s'échelonne sur la durée du projet d'établissement. Il a tout autant concerné l'architecture physique (serveurs et PC portables) que la mise à niveau des applicatifs métiers.

| 2 0 2 1 - 2 0 2 6 | | | |
|----------------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Applicatifs métiers | Mis en place | Mis à niveau | |
| | | Version | Nouveau produit |
| Gestion facturation/ cotisations | ✓ | | |
| Médecine de prévention | | ✓ | |
| Gestion du temps | | ✓ | |
| Gestion des accès | | ✓ | |
| Remplacement-Renfort | ✓ | | |
| S.I. R.H. | | | ✓ |
| G.E.D. | | | ✓ |
| S.I. Paie | | | ✓ |
| Gestion des mails | | | ✓ |
| Signature électronique | ✓ | | |
| Gestion Conseil médical | ✓ | | |
| Gestion téléphonie VoixIP | ✓ | | |
| Gestion des signalements AVDHAS | ✓ | | |
| Outil création vidéos | ✓ | | |
| Gestion parc véhicules | ✓ | | |
| Outil G.R.C. | A l'étude (2026) | | |
| Gestion secrétariat instances | A l'étude (2026) | | |
| Gestion budgétaire et financière | | A l'étude (2026) | |

L'intensité des usages des outils et matériels informatiques tant en interne que dans la relation aux collectivités, s'est accompagnée d'attention particulière à la stratégie de sécurisation des données et de sauvegarde (plan de reprise d'activité, choix de modes hébergés).

Néanmoins, l'évolution de la réglementation (transposition à venir de la directive NIS 2), va engendrer de nouveaux coûts dont il est aujourd'hui difficile d'évaluer l'ampleur.

3.1.5. La Coopération régionale : NACCOOPÉ

En cette année de renouvellement des Conseils d'Administration, le Schéma Régional de Coopération de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) pour la période 2027-2032 doit être rédigé. En vertu de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun.

L'article L452-34 du Code Général de la Fonction Publique liste les missions qui sont exercées en commun par les centres de gestion à un niveau au moins régional.

Les centres de gestion perçoivent une compensation financière du CNFPT pour l'exercice des missions qui leur ont été transférées. Cette enveloppe financière est gérée dans le cadre d'un budget annexe régional par le Centre de Gestion coordonnateur (BARNA).

Elle est destinée à couvrir les frais d'animation de la coopération régionale, de gestion et d'accompagnement des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi pris en charge et d'organisation des opérations de concours et examens professionnels de catégories A et B transférées relevant de la compétence exclusive des centres de gestion.

A ce jour, ces transferts génèrent un excédent dont la répartition entre les CDG et le développement des actions mutualisées doit faire l'objet de discussions lors des Comités Stratégiques et d'Orientation courant 2026.

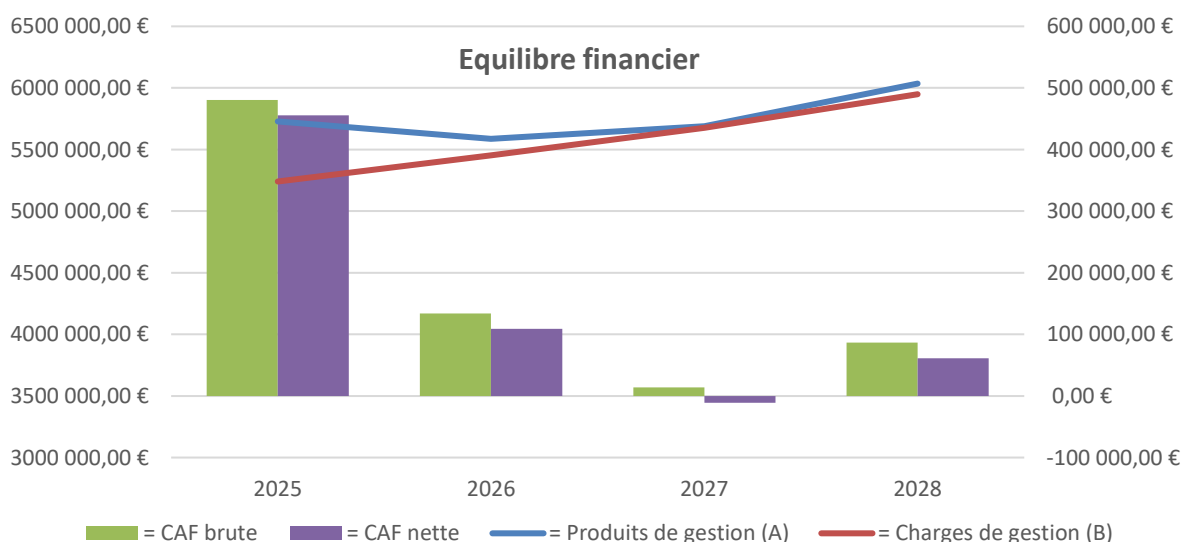
3.2. Tendance prospective

Etant rappelé qu'une prospective financière n'a pas vocation à se réaliser mais a pour objectif d'alimenter le débat et d'aider à la décision, une projection à 3 ans est proposée selon une hypothèse « au fil de l'eau », toutefois corrigée des éléments connus et pondérée des impacts conjoncturels.

Parmi ces impacts conjoncturels :

- Convention FIPHP : un second versement d'acompte est attendu à hauteur de 258 600 € possiblement en 2027 mais plus probablement en 2028. 2026 et 2027 seraient donc des années blanches.
- FMPE : La prise en charge de fonctionnaires privés d'emploi et leur retour en emploi sont difficilement prévisibles. Une estimation est projetée en dépenses (frais de personnel) et en recettes (dotations, subventions, participations).
- Les conventions étant renouvelées au 1^{er} janvier 2027, la prospective se fonde sur un niveau d'adhésion similaire à l'actuel. Cependant, les adhésions au nouveau service « GeRHi » pourraient être particulièrement impactantes sur les besoins humains du CDG et générées de nouvelles recettes.
- L'activité du service « Remplacement-Renfort » pourrait se stabiliser après les élections municipales sur un niveau moyen connu en 2022-2023.

| | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | Evo. moyenne / an 2025-2027 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Ressources d'exploitation | 5 225 805,06 € | 5 300 000,00 € | 5 432 500,00 € | 5 568 312,50 € | 2,50% |
| Dotations, subvention, participations | 495 008,14 € | 280 000,00 € | 250 000,00 € | 460 000,00 € | |
| Autres | 7 953,51 € | 7 000,00 € | 7 000,00 € | 7 000,00 € | 0,00% |
| = Produits de gestion (A) | 5 728 766,71 € | 5 587 000,00 € | 5 689 500,00 € | 6 035 312,50 € | 1,75% |
| Charges à caractère général | 385 615,87 € | 375 000,00 € | 365 000,00 € | 395 000,00 € | 0,80% |
| Charges de personnel (nettes =c/012-64198-6419) | 4 489 165,28 € | 4 702 400,63 € | 4 925 764,66 € | 5 159 738,48 € | 4,75% |
| Autres charges de gestion | 365 994,44 € | 375 144,30 € | 384 522,91 € | 394 135,98 € | 2,50% |
| = Charges de gestion (B) | 5 240 775,59 € | 5 452 544,93 € | 5 675 287,57 € | 5 948 874,46 € | 4,31% |
| Excédent brut de fonctionnement (A-B) | 487 991,12 € | 134 455,07 € | 14 212,43 € | 86 438,04 € | -43,84% |
| en % des produits de gestion | 8,52% | 2,41% | 0,25% | 1,43% | -44,81% |
| Résultat financier réel | -660,14 € | -433,00 € | -251,00 € | -69,00 € | -52,89% |
| Autres produits et charges exceptionnels réels | -7 052,18 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| = CAF brute | 480 278,80 € | 134 022,07 € | 13 961,43 € | 86 369,04 € | -43,56% |
| en % des produits de gestion | 8,38% | 2,40% | 0,25% | 1,43% | -44,53% |
| Annuité en capital de la dette | 25 000,00 € | 25 000,00 € | 25 000,00 € | 25 000,00 € | 0,00% |
| = CAF nette | 455 278,80 € | 109 022,07 € | -11 038,57 € | 61 369,04 € | -48,73% |



3.3. Orientations budgétaires proposées pour 2026

Après la mise en place de la M57 au 1^{er} janvier 2024, le CDG va devoir envisager le passage au Compte Financier Unique (CFU) d'ici l'adoption du Compte Administratif 2026 (soit au plus tard au 30 juin 2027).

- Les taux de cotisations obligatoire (0,8%) et additionnelle (0,09%) sont maintenus à un niveau identique à 2025. Une stratégie de rééquilibrage des financements des services obligatoires/facultatifs sera précisée dans les prochaines délibérations.
- Au 1^{er} janvier 2026, seuls les tarifs du service diététique et hygiène alimentaire sont revalorisés, au regard du déficit important de cette activité.
- Les charges courantes devraient se stabiliser, voire en légère diminution. Toutefois, la prévision budgétaire prévoit une certaine marge d'imprévus.
- Concernant les charges de personnels, l'instabilité politique et la dégradation des comptes publics sont des facteurs influents des politiques de recrutement et de remplacement au sein des collectivités, ce qui pèse sur les activités du CDG.

L'hypothèse d'une reprise de l'intérim n'est pas à exclure au second semestre dès lors que les communes seraient moins pénalisées qu'initialement prévu dans le cadre de l'effort de redressement des finances publiques et dans un contexte de début de mandat. Les mesures règlementaires relatives à la revalorisation des rémunérations des agents publics sont à ce jour incantatoires.

Les prise en charge de nouveaux FMPE est à prévoir (Chateaufort notamment).

La masse salariale du CDG devrait connaître une progression limitée par rapport aux 2 exercices précédents.

- Il est proposé de mettre en œuvre la provision afférente aux Comptes Epargne Temps (CET), proche de 75 000 €.
- La tenue des élections professionnelles en fin d'année pourrait occasionner un rebond des activités syndicales et donc davantage de remboursements (c/6568).
- En recettes, la prévision sera prudente sur les produits des cotisations et des services à la demande.

Les remboursements des FMPE constitueront probablement les seules évolutions significatives de l'exercice.

- En investissement, il est proposé de poursuivre l'affectation d'une partie de l'excédent de fonctionnement en capitalisation et en virement d'équilibre, afin de prévoir le financement des gros travaux d'aménagement du 2^{ème} étage du bâtiment C.

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

Entendu le Rapport d'Orientations Budgétaires ;

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

N°2026/02 - Rapport Social Unique 2024 – Information et débat

Conformément aux dispositions des articles L231-1 à L232-4 et L232-1 du Code Général de la Fonction Publique, les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) qui doit comporter les moyens humains et budgétaires dont ils disposent.

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

Concernant les modalités pratiques de cette collecte, l'article L. 231-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les Centres de Gestion rendent accessible aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant, affiliés ou non affiliés, un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale : www.donnees-sociales.fr.

Le RSU regroupe les éléments qui étaient intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité ainsi que le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap. Il rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (dont la promotion interne et l'avancement de grade des agents).

Il constitue une base quantitative et qualitative qui doit permettre un débat lors de la présentation en CST. Il s'articule autour de 11 thématiques parmi lesquelles : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, l'action sociale, ... Il permet

d'appréhender les différents aspects de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC).

Au titre du RSU 2023, collecté en 2024, plusieurs changements sont intervenus :

- La mise en place d'un RSU simplifié pour les petites collectivités de 5 agents ou moins ;
- La possibilité pour le CDG de justifier certaines incohérences et remarques inhérentes aux choix et fonctionnement des collectivités ;
- Le baromètre égalité professionnelle.

Pour rappel, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Les décrets d'application du 13 juillet 2024 définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants qui ont géré au moins 50 agents et ont l'obligation de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Cet index a été intégré à l'application « données sociales ».

Ce baromètre s'appuie sur 4 axes d'analyse :

- L'égalité de rémunération ;
- L'égal accès aux emplois ;
- L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- La prévention contre les discriminations et violences.

Il est accessible via l'application à toutes les collectivités y compris celles qui ne sont pas concernées par les obligations prévues par les textes.

Le déroulement de la campagne et l'accompagnement des collectivités

➤ L'accompagnement des collectivités

Cette année l'accent a été mis sur les collectivités qui n'avaient pas saisi leur enquête lors des précédentes campagnes pour appréhender leurs difficultés. Deux réunions d'information ont été organisées durant le mois de juin 2025 au CDG, avec vidéo et power point de présentation de l'interface et des différentes modifications.

➤ Le lancement de la campagne et l'information des collectivités

La campagne a débuté officiellement le 7 mai 2025 avec l'envoi des courriels aux collectivités et établissements.

Comme les années passées, une communication préalable a été faite dans le MAG. RH. Pour cette campagne, un bandeau informatif a été intégré à la signature des mails provenant du CDG en juillet, une relance ciblée a été adressée aux collectivités au mois d'août. La vidéo de présentation, le guide méthodologique, la FAQ, ont été mis à disposition sur l'application données sociales et sur le site du CDG. Une échéance unique a été fixée au 31 octobre 2025. Un rappel pour les collectivités qui n'auraient pas saisi leur enquête a été effectué dans le MAG. RH de septembre 2025, avec un accompagnement soutenu et renforcé aux collectivités en cours de saisie en fin de campagne.

➤ Les éléments chiffrés de la campagne 2024

Pour l'ensemble des collectivités du Département de la Charente y compris les collectivités non affiliées et celles qui ont leur propre CST, le taux de retour est de 87 % (contre 80% en 2024 et 77,5% en 2023).

Pour les collectivités rattachées au CST du CDG, le taux de retour des RSU validés est évalué à 82 %.

Les synthèses et focus thématiques ont été envoyés systématiquement aux collectivités pour lesquelles le RSU a été validé, soit pour l'ensemble des collectivités du département 382 documents (contre 336 en 2024).

Présentation des rapports

Les données des collectivités de moins de 50 agents ont été agrégées et sont présentées sous forme de synthèses qui donnent lieu à une analyse avec un zoom sur les focus absentéisme, les risques psychosociaux, la rémunération et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail l'égalité professionnelle. Elles seront accessibles sur le site du CDG.

En ce qui concerne le RSU 2024, l'accent est mis sur une analyse comparative entre les communes de moins de 20 agents et les communes de 20 à 49 agents.

L'avis du CST est transmis dans son intégralité aux collectivités qui pourront en faire une présentation à leurs assemblées délibérantes enrichie de la synthèse générale et des focus individuels reçus.

Les principaux points à retenir sont :

- La confirmation de la baisse du nombre de fonctionnaires et la hausse des recrutements par contrat ;
- Un absentéisme concentré sur les absences longues ;
- Une forte exposition de la filière technique aux risques physiques et psychosociaux ;
- Un déploiement encore insuffisamment des outils de prévention des risques psychosociaux ;
- La prévention institutionnelle insuffisamment structurée ;
- Des leviers d'action identifiés : télétravail, prévention, management, organisation du travail.

Concernant le RSU du Centre de Gestion, plusieurs point forts sont identifiés :

- La dynamique de recrutements (+19,4%) ;
- Le respect de l'obligation d'emploi BOETH (9,3%) ;
- Un fort investissement en matière de formation (79% des agents sur poste permanent ont suivi une formation d'au moins un jour) ;
- Une maîtrise de l'absentéisme ;
- La mise en place de nombreux dispositifs en matière de ressources humaines (RIFSEEP, participation à la protection sociale complémentaire, télétravail...) ;
- L'existence de documents et actions de prévention (PSSM, action octobre rose...).

Vu les 4 synthèses ci-annexées ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration acte la tenue du débat sur le Rapport Social Unique pour l'exercice 2024.

N°2026/03 - Convention de services unique pour l'accès aux prestations facultatives mises en œuvre par le Centre de Gestion, au bénéfice des structures affiliées, à compter du 1^{er} janvier 2027 – Adoption – Autorisation signature

Monsieur le Président indique que la plupart des conventions de services facultatifs signées avec les collectivités et établissements publics depuis 2020, arrivent à échéance au 31 décembre 2026.

Comme indiqué en information lors de la séance du 15 décembre dernier, les services ont travaillé d'une part à simplifier la procédure d'adhésion en regroupant l'ensemble des prestations dans une convention unique, d'autre part à faciliter l'accès à ces services en les regroupant par blocs selon qu'ils soient sollicités ponctuellement ou sur adhésion.

Par ailleurs, cette échéance est l'occasion de repenser les modalités de facturation et notamment de supprimer la cotisation additionnelle dans sa forme actuelle.

Enfin, suite à l'expérimentation de la prestation de gestion R.H. intégrée, il est proposé d'en généraliser l'accès à l'ensemble des communes jusqu'à 2000 habitants et aux établissements publics jusqu'à 10 agents.

Afin de permettre de mener la campagne d'adhésion dès après l'installation des assemblées délibérantes et garantir une continuité de service en assurant la signature des nouvelles conventions avant la fin de l'année, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Adopte cette convention cadre selon le projet ci-annexé ;
- Autorise M. le Président à signer cette convention avec l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion.

N°2026/04 - Tarifs des services – Exercice 2027

En complément de la délibération précédente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, fixe les tarifs inhérents à chacune des prestations proposées par le CDG, à compter du 1^{er} janvier 2027, tel qu'il suit :

| | | FORMULE A LA CARTE | FORMULE BONIFIÉE |
|---|---------|---|------------------|
| | ANNEXES | TARIFS | TARIFS |
| Aide au recrutement | 1 | 55 €/h | idem |
| Remplacement - Renfort | 2 | 6,5% ** | |
| S.O.S. paye | 3 | 50 €/h | |
| S.O.S. Secrétaire général de mairie | 4 | 50 €/h | |
| Prestations d'appui R.H. | 5 | 55 €/h | |
| Prestations en matière de prévention des risques professionnels | 6 | 60 €/h | |
| Accompagnement en évolution professionnelle | 7 | 60 €/h | |
| Aide à l'archivage | 8 | 50 €/h | |
| Médiation conventionnelle | 9 | 70 €/h | |
| Enquête administrative | 10 | 70 €/h | |
| Conseil en organisation | 11 | 70 €/h | |
| Socle d'appui à la gestion R.H. : Calculs de reprises de service, calculs des indemnités chômage, appui complémentaire en matière de retraite (CNRACL), dispositif d'alertes éthiques, aide à la prise de poste des Secrétaires généraux de mairie | 12 | 0,125% * | 0,62% * |
| A.C.F.I. (C.I.S.S.T.) | 13 | 0,125% * | |
| Conseil en prévention des risques professionnels | 14 - 15 | 0,4% * | |
| Médecine de prévention | 16 | 0,125% * | |
| Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés | 17 | 0,025%* | |
| Dispositif de signalement AVDHAS avec référent externalisé et accompagnement à la prise en charge du signalement | 18 | forfait/saisine 300 € puis 70€/h | |
| P.C.S. | 19 | Jusqu'à 20 agents : 50 €/an De 21 à 50 agents : 500 €/an De 51 à 100 agents : 1000 €/an De 101 à 200 agents : 1500 €/an De 201 à 350 agents : 2 500 €/an | idem |
| Médiation Préalable Obligatoire (MPO) | 20 | 7,50€ / bulletin / mois Forfait création collectivité : 150€ Forfait création dossier agent : 50€ / agent pour les 5 premiers, 40 €/agent pour les 5 suivants, puis 30€ par agent pour les suivants. Forfait création nouvel agent : 30€ / agent | |
| Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC) | 21 | 0,05% *** | |
| Paies à façon | 22 | Coût horaire réel | |
| Aide au pilotage de l'absentéisme | | 90€ / agent rémunéré / mois | |
| Hygiène et diététique alimentaire | | | |
| Gestion R.H. intégrée (GeRHi) | | | |

Précise :

- Qu'à compter de ce jour, les devis établis pour des prestations dont la date de démarrage interviendra postérieurement au 1^{er} janvier 2027, se réfèrent aux tarifs ci-dessus.
- Que la formule bonifiée sera facturée sous la forme d'une cotisation additionnelle dont la base est la même que la cotisation obligatoire, à savoir assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ;
- Que les taux signalés par * s'appliquent également sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ; la cotisation est annuelle.
- Que le taux signalé par ** pour la facturation du service Remplacement-Renfort s'applique sur les salaires bruts et charges patronales des agents recrutés et mis à disposition ; les frais sont dus mensuellement.
- Que le taux signalé par *** pour la facturation de l'aide au pilotage de l'absentéisme s'applique sur la base salariale assurée, similaire à celle servant à la facturation des frais de gestion du contrat groupe ; la cotisation est annuelle.
- Que les coûts horaires s'appliquent sur le temps de mission évalué lors de l'établissement du devis et que la facturation s'opère sur le temps réellement consacré si celui-ci est inférieur à la prévision. Dans le cas inverse, un devis complémentaire est soumis à la collectivité pour accord.
- Qu'à défaut de mention, les prestations ponctuelles sont facturables à leur terme.
- Que les autres services donnent lieu à une facturation annuelle.

- Que le service diététique se fonde sur une mise à disposition horaire de la diététicienne donnant lieu au remboursement de sa rémunération, sur la base du coût réel établi en fin d'année civile.

Mme BAPTISTE demande combien de collectivités adhèrent au service diététique ?

M. CORNEIL indique qu'une soixantaine de collectivités sont adhérentes, à des niveaux des services divers (ex : pour les menus cela peut aller de la validation jusqu'à l'aide à l'élaboration).

N°2026/05 - Taux des cotisations pour l'exercice 2027 - Décision

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

Il rappelle en outre que :

- depuis 1988, le taux de la cotisation obligatoire est inchangé à 0,8% ;
- par délibérations n°2022-24 du 12 juillet 2022, le Conseil d'administration a fixé le taux pour les collectivités non-affiliées adhérentes à l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines à 0,75% ;
- par délibérations n°2022-46 du 12 décembre 2022 et n°2023-04 du 27 février 2023, le Conseil d'administration a fixé la liste des missions facultatives couvertes par la cotisation additionnelle qui s'établit à 0,09%.

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

- de réduire le taux de la cotisation obligatoire de 0,8% à 0,75%, à compter du 1^{er} janvier 2027 ;
- d'autre part, comme mentionné dans la délibération précédente, de considérer que les collectivités qui adhèrent à la « formule bonifiée » incluant un socle de services à adhésion facultative, s'acquittent d'une cotisation additionnelle au taux de 0,62% facturée selon les mêmes modalités que la cotisation obligatoire.

N°2026/06 - 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 - Adoption

Monsieur le Président indique que cette délibération est conséquente à la décision du Conseil d'Administration du mois de décembre de supprimer l'attribution d'une prime de fin d'année aux agents et à leur souhait exprimé de diviser le CIA en deux versements à compter de l'année 2026. Il s'agit donc uniquement de modifier la délibération cadre en ce sens.

Il 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 1^{er} avril 2025, le Conseil d'Administration a déterminé de nouvelles modalités d'attribution et de versement du régime indemnitaire du personnel employé par le Centre de Gestion, à compter du 1^{er} avril 2025.

Monsieur le Président indique que la question a récemment été posée aux agents de savoir s'ils souhaitaient le maintien du versement du CIA en totalité en mai, comme prévu par la délibération en vigueur, ou bien s'ils préféreraient le versement du CIA pour moitié en mai et pour moitié en novembre. La

majorité des agents préférant la seconde option, 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, afin de prévoir le versement du CIA en deux temps, à compter du 1^{er} avril 2026, comme suit :

I - APPLICATION DU RIFSEEP AUX AGENTS EMPLOYÉS 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,
- Adjoint administratifs territoriaux,
- Adjoint techniques territoriaux,
- Adjoint 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 | | | |
|--|---|---|--|
| GROUPES 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 | | | |
|---|---------------------------------------|---|--|
| GROUPES 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 | | | |
|--|----------------------------|---|--|
| GROUPES 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 | | | |
|--|----------------------------|---|--|
| GROUPES 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 | | | |
|---|---|---|--|
| GROUPES 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 2

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

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

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible 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 après que les comptes rendus d'entretiens professionnels aient été notifiés aux agents, pour moitié en mai et pour moitié en novembre, à l'exception des agents ayant quitté le CDG à qui le solde sera versé dès l'échéance suivant leur départ effectif.

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) |
| GROUPES 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

| GROUPES 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

| GROUPES 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

| GROUPES 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°2025-18 du 1^{er} avril 2025 fixant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel du personnel employé par le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 5 janvier 2026 ;

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

- approuve l'ensemble des dispositions ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2026 ;
- abroge en conséquence, à cette date, la délibération n°2025-18 précitée.

N°2026/07 - Mise à jour du tableau des effectifs – Décision

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 10 février 2026 ;

Considérant la mise en disponibilité d'un agent du service prévention et la nécessité de le remplacer afin de développer la prévention notamment dans le domaine de la santé mentale ;

Considérant les postes vacants, soit en raison du départ de l'agent (suite à disponibilité ou retraite), soit du fait d'un avancement de l'agent en poste ;

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 et supprimer les emplois suivants :

| Grades | Catégorie | Quotité | Création | Suppression | Date d'effet |
|--|-----------|--------------|----------|-------------|--------------|
| Adjoint administratif | C | 35/35ème | | 1 | 01/04/2026 |
| Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe | B | 35/35ème | | 1 | 01/04/2026 |
| Technicien | B | 35/35ème | | 1 | 01/04/2026 |
| Attaché territorial | A | 35/35ème | | 1 | 01/04/2026 |
| Psychologue de classe normale | A | 35/35ème | 1 | | 01/04/2026 |
| | | TOTAL | 1 | 4 | |

Par dérogation, l'emploi de psychologue de classe normale 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 justifie 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 psychologues de classe normale et percevra le RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au B.P. 2026.

N°2026/08 – Renouvellement des conventions pour l'utilisation des outils Qlik et GPEEC avec le CIG Grande-Couronne – Autorisation – Signature

En lien avec la mutualisation par les Centres de Gestion de l'application « Données sociales » permettant de réaliser les Rapports Sociaux Uniques (RSU) par l'ensemble des collectivités et du « puits de données » qui y est associé, le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île de France (CIG), en partenariat avec la FNCDG et le GIP informatique, propose la mise à disposition de 2 outils :

- Le module GPEEC : complémentaire à l'application du RSU, dédié à l'anticipation des mouvements de personnels qui met en lumière les perspectives de mobilité interne des agents. Développé par l'Observatoire des CDG de Nouvelle-Aquitaine en 2019, il est déjà proposé dans notre offre de service aux collectivités et vient récemment d'être enrichie de la possibilité de lien avec les données MEDTRA.
- La plateforme Qlik : solution clé en main pour la valorisation automatisée des données sociales, permettant la création de tableaux de bord dynamiques et connectés au puits de données et la réalisation des synthèses à destination des collectivités qui renseignent leur RSU.

Ces outils, hébergés par le GIP, ont démontré leur utilité pour moderniser la gestion des RH et renforcer la capacité d'analyse des CDG.

Le renouvellement de la convention de mise à disposition pour la période 2026-2028 s'inscrit dans la démarche de notre CDG de promouvoir la gestion pro-active et prévisionnelle des ressources humaines afin de répondre aux enjeux d'usure professionnelle, de fidélisation, de formation, de prévention et de difficultés de recrutement, notamment.

Leur mutualisation par les CDG permet de pérenniser leur développement et leur maintenance dont les coûts sont partagés et dégressifs en fonction du nombre d'adhérents.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise M. le Président à signer les 2 conventions selon les projets ci-annexés.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au BP 2026 et suivants.

N°2026/09 - Protection Sociale Complémentaire – Avenant n°3 au contrat collectif du risque Prévoyance avec TERRITORIA MUTUELLE – Autorisation - Signature

Par délibération n°2025-26 du 20 octobre 2025, le Conseil d'Administration a décidé de conclure un avenant n°2 à la convention de participation sur le risque Prévoyance avec TERRITORIA MUTUELLE afin de réajuster les taux de cotisation suite au compte de résultat pour 2024.

Une erreur d'arrondi de taux s'est glissée dans cet avenant et les précomptes notifiés aux adhérents qui en découlent. Il est donc proposé de corriger cette erreur par un nouvel avenant à partir du 1^{er} avril 2026.

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

Considérant, d'une part, l'évolution défavorable du ratio prestations/cotisations, et d'autre part, l'impact des modifications de la réglementation en lien avec la réforme des retraites ;

Vu le compte de résultat du contrat au 31 décembre 2024 ;

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

- valide le projet d'avenant n°3 selon le projet ci-annexé ;
- autorise Monsieur le Président à le signer

N°2026/10 - Convention médecine de prévention avec le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine – Avenant n°1 – Autorisation - Signature

Monsieur le Président indique avoir été saisi par la Région Nouvelle-Aquitaine dont le service de santé au travail se trouve en difficulté dans ses effectifs de médecin du travail.

Afin de permettre à un collaborateur médecin de terminer sa formation, ils sollicitent son tutorat par le médecin coordonnateur du CDG, jusqu'à la fin de l'année qui marquera la soutenance du mémoire de leur agent.

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu la convention de service signée entre la CDG et la Région Nouvelle-Aquitaine ;

Vu l'accord du médecin coordonnateur ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise M. le Président à signer l'avenant n°1 tel que joint à la présente note.

Dit que la Région versera au CDG une somme forfaitaire de 10 000 € en contrepartie du temps consacré par le médecin coordonnateur sur son temps de travail, pour la période du 1^{er} mars au 31 décembre 2026.

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 formation sur l'intelligence artificielle en date du 31 octobre 2025 avec la société Le Comptoir des Signaux pour un montant de 4 800 € H.T.
- Signature d'un avenant n°2 au contrat avec la société SMACL (79) pour l'assurance protection juridique et fonctionnelle, pour une prolongation du marché de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2026, pour un montant de 783,45 € TTC.
- Signature d'un avenant n°2 au contrat avec la société SMACL (79) pour l'assurance responsabilité civile de l'établissement, pour une prolongation du marché de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2026, pour un montant de 1 019,81 € TTC.
- Signature d'un contrat d'assurance avec la société SMACL (79) pour les dommages aux biens, pour un coût annuel de 5 348,62 €.
- Signature d'un contrat de formation avec l'IFAMS sise à Paris, le 18 novembre 2025, pour la qualification de 4 infirmières en santé au travail, pour un montant de 29 520 € TTC.
- Signature d'un marché pour la réalisation d'un diagnostic structurel du bâtiment C, avec la société ABCIIS (16), pour un montant de 2 448 € TTC.
- Signature d'un avenant au contrat d'usage du logiciel e-Temptation en mode SaaS, avec la société HOROQUARTZ, afin d'en prolonger la durée d'exécution, pour un coût annuel de 2 625,20 € TTC.

Informations diverses

- Bilan des LDG en matière de Promotion interne – année 2025

En application de l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

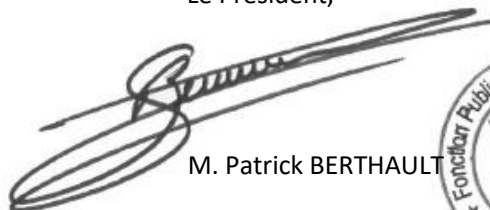
professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

Ce bilan a pour objet de présenter, par grade, des données chiffrées concernant l'application des critères fixés par les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, aux dossiers qui ont été envoyés par les collectivités. Pour mémoire, les LDG en matière de promotion interne ont été modifiées et arrêtées par le Président du CDG le 16 janvier dernier.

Le bilan est joint en annexe de la présente.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19h30.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT

