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 NOVEMBRE 2026

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 02 novembre à 16 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Madame Géraldine JÉRÔME, Présidente du Centre de Gestion, Maire de Xambes.

Date de convocation : 26 octobre 2026

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES COMMUNES			
Mme Géraldine JÉRÔME - Maire de XAMBES	Présente	**Mme Isabelle LAGARDE** - Maire d'ORIOLLES	
Mme Patricia LAINÉ - Adjointe au Maire de FLÉAC	Présente	**Mme Caroline ALIAS** - Maire de LA FAYE	
M. Xavier TRIOUILLIER - Maire de LES MÉTAIRIES	Présent	**Mme Monique CHALONS** - Adjointe au Maire de FOUQUEBRUNE	
Mme Catherine BRIE - Maire de SAINT-SATURNIN	A donné pouvoir à G. JÉRÔME	**Mme Christine SOURY** - Maire de VALENCE	
M. Yannick LAURENT - Adjoint au Maire de COGNAC	Présent	**M. Pierre-Hermann MUGNIER** - Maire de NANCLARS	
M. Thierry BUISSET - Conseiller municipal de RUELLE-SUR-TOUVRE	Présent	**M. Morgan BERGER** - Maire de COGNAC	
Mme Emilie ROUX - Adjointe au Maire d'AIGRE	Présente	**M. Jérôme GRIMAL** - Adjoint au Maire de SOYAUX	
M. Fabien DELISLE - Maire de SAINT-MÊME-LES-CARRIÈRES		**Mme Michèle DERRAS** - Adjointe au Maire de SAINT-CLAUD	
Mme Sandrine PRECIGOUT - Maire de TERRE-DE-HAUTE-CHARENTE	Présente	**M. Alain BLANCHON** - Maire de COULONGES	
M. Lionel HENAFF - Maire de MAINE-DE-BOIXE	Présent	**Mme Mélanie POITOU** - Adjointe au Maire de VOUHARTE	
M. Ludovic ROUÈDE - Conseiller municipal de VOUZAN	Présent	**Mme Anne MARTRON** - Maire de JARNAC	
Mme Béatrice PIVETEAU- Conseillère municipale de MONTMOREAU	A donné pouvoir à X. TRIOUILLIER		
Mme Sylvie MAILLOCHAUD - Adjointe au Maire de BALZAC	Présente	**M. Daniel MARCHAND** - Maire de YVRAC-ET-MALLEYRAND	
Mme Véronique BRAULT - Conseillère municipale de MAINE-DE-BOIXE			
M. Daniel ROUHIER - Conseiller municipal de BRIE	Présent	**Mme Marie BESSE** - Conseillère municipale de PRESSIGNAC	
M. Laurent DUGUÉ - Maire de GARAT	Présent	**M. Francis LAURENT** - Maire de MORNAC	
Mme Fabienne GODICHAUD - Maire de SAINT-MICHEL		**Mme Marlène BAILLY** - Conseillère municipale de SAINT-MICHEL	
M. Nicolas GRÉVERIE - Adjoint au Maire de LA COURONNE	Présent	**Mme Marjorie LÉGER** - Adjointe au Maire de PUYMOYEN	
COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS			
M. Brice DEZEMERIE - Vice-Président de GRAND-COGNAC	Présent	**Mme Marie-Hélène GOUFFRANT** - Vice-Présidente de la CdC 4B SUD-CHARENTE	
M. Renaud COMBAUD - Président de la CdC CŒUR-DE-CHARENTE	Présent	**M. Philippe BOUYAT** - Vice-Président de la CdC CHARENTE-LIMOUSINE	
M. Christian BARDET - Président du Syndicat Mixte d'AEP du SUD-CHARENTE	Présent	**Mme Sylviane BUTON** - Vice-Présidente du SDEG	

COLLÈGE SPÉCIFIQUE			
Mme Laëtitia REGRENIL - Département de la Charente	Présente	**M. Patrick MARDIKIAN -** Département de la Charente	
Mme Hélène GINGAST - Département de la Charente		**M. Jérôme SOURISSEAU -** Département de la Charente	
Mme Agnès PEIGAT - Ville d'Angoulême	Présente	**M. Jean-Philippe POUSSET -** Ville d'Angoulême	
M. François ELIE - Ville d'Angoulême		**Mme Dominique GAUTREAU -** Ville d'Angoulême	Présente
Mme Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU - CCAS d'Angoulême		**Mme Himaya DJABIRI -** CCAS d'Angoulême	
M. Eric BIOJOUT - C.A. du Grand Angoulême		**Mme Brigitte BANIZETTE -** C.A. du Grand Angoulême	Présente

Nombre de membres en exercice : 27	**Quorum : 14**
Nombre de présents : 20	**Votants : 22**

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 15 juillet 2026

Madame la Présidente 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.

Délégation d'attributions aux Vice-présidents et administrateurs délégués – information

Madame la Présidente informe le Conseil d'administration que suite à leur élection, elle a donné délégation (arrêtés du 16 juillet 2026) à :

- M. Yannick LAURENT, 1er vice-président, en matière de gestion des carrières, accompagnements R.H. et dialogue social. Il est en outre le premier suppléant de la Présidente en son absence pour assurer la continuité de l'administration du Centre.
- Mme Patricia LAINÉ, 2ème vice-présidente, en matière de santé, sécurité, conditions de travail et prévention des risques professionnels. Elle est en outre la deuxième suppléante de la Présidente en son absence et celle de M. LAURENT, pour assurer la continuité de l'administration du Centre.
- M. Xavier TRIOUILLIER, 3ème vice-président, en matière de concours, emploi, attractivité, mobilités professionnelles. Il est en outre le troisième suppléant de la Présidente en son absence et celle de M. LAURENT et de Mme LAINÉ, pour assurer la continuité de l'administration du Centre.
- Mme Catherine BRIE, 4ème vice-présidente, en matière de finances, patrimoine et moyens généraux. Elle est en outre la quatrième suppléante de la Présidente en son absence et celle de M. LAURENT, de Mme LAINÉ et de M. TRIOUILLIER, pour assurer la continuité de l'administration du Centre.

Par ailleurs, Madame la Présidente a souhaité déléguer deux administrateurs sur le suivi de dossiers spécifiques :

- M. Renaud COMBAUD est délégué à la Protection Sociale Complémentaire,
- M. Fabien DELISLE est délégué au numérique (SDSI, I.A, RGPD…).

N°2026/53 - Délégation d'attributions du Conseil d'Administration à la Présidente du Centre de Gestion pour la cession de biens mobiliers réformés

Le Centre de Gestion est amené à réformer certains biens mobiliers (téléphones, ordinateurs, fauteuils de bureau, véhicules…) dans le cadre de leur renouvellement, de leur vétusté ou de la gestion de son patrimoine en bon père de famille.
La vente de biens appartenant aux collectivités publiques requiert le respect de certaines règles.

Par délibération n°2025/37 du 15 décembre 2025, le Centre de Gestion a décidé d'adhérer à AGORASTORE qui est une société française spécialisée dans la vente d'actifs publics. Elle propose une plateforme de vente

aux enchères en ligne d'équipements et de biens immobiliers des collectivités territoriales, des administrations publiques et des entreprises françaises.
La cession des biens est prise en charge administrativement tout au long de l'opération jusqu'au paiement sécurisé.

Le recours à cette plateforme présente plusieurs avantages :

- Lors des ventes, le CDG ne paie pas de commissions qui sont assumées directement par l'acheteur,
- Visibilité importante facilitant la vente du bien au meilleur prix,
- Cession du bien en toute transparence et avec une égalité d'accès pour les acheteurs potentiels,
- Un gain financier pour le CDG, même modique, par rapport à une destruction ou une mise en déchetterie,
- Une réutilisation des biens dans une démarche durable.

L'adhésion à AGORASTORE, d'une durée de 4 ans, représente un coût de global de 200 € TTC comprenant la création d'un backoffice dédié au CDG ainsi qu'une formation en distanciel pour une gestion en autonomie dudit backoffice. AGORASTORE encaisse les sommes pour le compte du CDG (prix de vente + commission de 12%) et reverse le prix de vente au CDG, à ce titre, le CDG donne mandat à AGORASTORE pour l'encaissement des recettes en son nom.

Les articles 27 et 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 permettent au Conseil d'Administration de donner délégation au Président pour prendre toute décision dans un certain nombre de domaines limitativement énumérés, afin de permettre une bonne gestion (réactivité) et de faciliter l'administration du Centre, entre les réunions du Conseil.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité donne délégation de pouvoir à Madame la Présidente, pour la durée de son mandat, pour l'aliénation de biens mobiliers dans la limite d'un montant de 7500 €, valeur finale de la dernière enchère, du bien ou du lot de biens mis en vente.
Précise que Madame la Présidente devra rendre compte des décisions prises dans le cadre de cette délégation lors de la réunion du Conseil d'Administration la plus proche.

N°2026/54 - Débat obligatoire relatif à la Protection Sociale Complémentaire

M. COMBAUD indique que conformément à l'article L827-12 du Code Général de la Fonction Publique, dans les six mois suivant leur renouvellement général, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de Protection Sociale Complémentaire (PSC).

Il est précisé que ce débat ne donne pas lieu à un vote de l'assemblée délibérante. La tenue de ce débat est formalisée par la présente délibération, à laquelle peuvent être annexés des documents supports.

Ce débat doit notamment porter sur les points suivants :

- La présentation du cadre juridique,
- Les enjeux de la protection sociale complémentaire,
- L'état des lieux de la collectivité,
- La projection relative à la participation employeur.

En application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'ordonnance du 17 février 2021 et le décret « santé-prévoyance » du 20 avril 2022 rendent la participation des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la PSC de leurs agents obligatoire, quel que soit leur statut :

– En santé, la réforme s'applique depuis le 1er janvier 2026 et prévoit une participation minimale de l'employeur de 50 % d'un montant de référence (30 euros) fixé par décret en Conseil d'État, soit 15 euros minimum pour un panier de soins minimal (art. 911-7 du Code de la Sécurité sociale). Cette participation peut s'organiser par deux dispositifs : la labellisation ou la convention de participation.

– En prévoyance, depuis le 1er janvier 2025, l'employeur verse au minimum 20 % d'un montant de référence (35 euros) fixé par décret en Conseil d'État, soit 7 euros pour deux garanties minimales que sont l'incapacité et l'invalidité.

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la PSC des agents publics territoriaux a transposé l'accord collectif national du 11 juillet 2023 au sein du Code Général de la Fonction Publique et renforcé le régime de protection des agents en matière de prévoyance :

- Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance.
- Modification de la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire prévoyance de leurs agents. 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.
- 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.

La loi du 22 décembre 2025 prévoit une entrée en vigueur différée des dispositions relatives à la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire et à la participation employeur, tout en prévoyant des dispositions spécifiques pour les contrats collectifs en cours :

Présence d'une convention à la date du 23 décembre 2025	**Entrée en vigueur**
Aucune convention de participation	À compter du 1er janvier 2029
Convention en cours avec un terme antérieur au 1er janvier 2029	À compter du terme de cette convention
Convention en cours avec un terme postérieur au 1er janvier 2029	La convention en cours devra 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 1er janvier 2029 devront les mettre en conformité, à compter du 1er janvier 2029, dans le respect des dispositions 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.*

La participation financière des employeurs publics à la PSC présente plusieurs enjeux, notamment en termes :

- D'attractivité : La participation financière des employeurs publics favorise l'accompagnement des agents publics dans leur vie privée et le développement d'un sentiment d'appartenance fort à la collectivité. Cette valorisation participe au renforcement de l'engagement, de la fidélisation et de la motivation des agents. Dans un contexte de concurrence permanente entre les territoires dans le domaine des ressources humaines, une participation financière de l'employeur public représente un avantage social et une attractivité professionnelle non négligeable dans le cadre des mobilités professionnelles.
- De dialogue social : Avec la participation financière des employeurs publics, un nouvel espace de discussion s'ouvre avec les organisations syndicales, permettant d'enrichir un dialogue social en constante évolution.
- D'engagement politique RH : La PSC est un enjeu RH pour les élus locaux. Une politique sociale active permet aux employeurs publics d'agir sur l'absentéisme et la désorganisation des services, entraînant des conséquences financières imprévues.

Le Centre de Gestion propose depuis le 1er janvier 2015 des conventions de participation pour les risques Santé et Prévoyance à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département.

Les conventions en cours se terminent le 31 décembre 2027. A ce jour, 184 structures adhèrent pour la Santé et 265 pour la Prévoyance.

L'ordonnance n° 2021-174 du 24 novembre 2021 a introduit dans le CGFP une nouvelle mission obligatoire des CDG en matière de conclusion de conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Le Centre de Gestion a donc engagé une démarche en vue du renouvellement des conventions de participation pour les risques santé et prévoyance au 1er janvier 2028, en intégrant la réforme de la prévoyance.

Dans un premier temps, un assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) a été missionné aux fins :

- D'accompagner le Centre, préalablement à l'élaboration du cahier des charges, la conclusion d'un accord collectif local pour le risque « Prévoyance », conformément à l'accord de méthode signé en décembre 2023 ;
- D'élaborer le dossier de consultation des entreprises (DCE) conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, tout en tenant compte par anticipation des évolutions voulues par l'accord collectif national en attente de transposition ;
- De gérer la passation du marché et les réponses aux questions en cours de consultation ;
- De réaliser l'analyse des offres et de la présenter aux instances ;
- D'accompagner le déploiement des 2 conventions de participation ;

Et de manière optionnelle :

- D'assurer le suivi des contrats durant leur exécution ;
- D'assurer l'analyse actuarielle en prévoyance et les préconisations induites ;
- De répondre aux sollicitations non prévues dans les autres tranches.

Dans un second temps, le Comité local a été constitué conformément à l'accord de méthode de décembre 2023 et s'est réuni à trois reprises, les 4 et 21 septembre et le 5 octobre dernier pour négocier un accord local en matière de Prévoyance.
Lors de sa première réunion, l'ensemble des membres a été sensibilisé aux enjeux de la PSC. Le support de cette formation est joint à la présente note.

Le 24 octobre dernier ont été publiés les 2 décrets d'application de la loi du 22 décembre 2025 :
- le décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- le décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux.

Concernant plus particulièrement le CDG lui-même, au 1er octobre, la situation des adhésions est la suivante :

Santé (MNT)				
Mois de référence : septembre 2026	**N1**	**N2**	**N3**	**TOTAL**
Fonctionnaires	5	16	4	25
Contractuels	5	2	0	7
Montant Cotisations Fonctionnaires /mois	300,17 €	1 454,89 €	371,14 €	2 126,20 €
Montant Cotisations Contractuels /mois	251,13 €	244,02 €		495,15 €
Total cotisations /mois	2 621,35 €			
Montant Participation Fonctionnaires / mois	134,38 €	415,00 €	120,00 €	669,38 €
Montant Participation Contractuels /mois	139,38 €	45,00 €		184,38 €
Total participation	853,76 € par mois			**10 245,12 € par an**

Prévoyance (TERRITORIA MUTUELLE)						
Mois de référence : septembre 2026	**Fonctionnaires**			**Contractuels**		
	Nombre	**Cotisation**	**Participation**	**Nombre**	**Cotisation**	**Participation**
MAINTIEN DE SALAIRE	7	157,04 €	134,42 €	1	16,82 €	16,82 €
MAINTIEN DE SALAIRE + INVALIDITÉ	9	452,15 €	210,00 €	1	63,62 €	20,00 €
MAINTIEN DE SALAIRE + INVALIDITÉ + PERTE DE RETRAITE	4	303,84 €	85,00 €	0	- €	- €
MAINTIEN DE SALAIRE + INVALIDITÉ + PERTE DE RETRAITE + CAPITAL DECES	5	395,44 €	110,00 €	0	- €	- €
MAINTIEN DE SALAIRE + CAPITAL DECES	3	89,20 €	52,15 €	0	- €	- €
MAINTIEN DE SALAIRE + INVALIDITÉ + CAPITAL DECES	2	108,91 €	45,00 €	2	116,61 €	45,00 €
TOTAL	30	1 506,58 €	636,57 €	4	197,05 €	81,82 €
TOTAL GENERAL COTISATIONS	1703,63 € / mois soit **20 444 € / an**					
TOTAL GENERAL PARTICIPATION	718,39 € / mois soit **8 620,68 € / an**					

Conformément à la délibération n°2024-43 du 16 décembre 2024, les participations employeurs sont fixées depuis le 1er janvier 2025 comme suit :

- Convention de participation pour le risque SANTÉ :

Participation financière modulée selon l'indice de rémunération (IM) détenu par l'agent au 1er jour du mois :
- IM inférieur à 450 : montant mensuel brut : 30€/agent
- IM égal ou supérieur à 450 et inférieur à 600 : montant mensuel brut : 25€/agent
- IM égal ou supérieur à 600 : montant mensuel brut : 20€/agent

- Convention de participation pour le risque PRÉVOYANCE :

Participation financière modulée selon l'indice de rémunération (IM) détenu par l'agent au 1er jour du mois :
- IM inférieur à 450 : montant mensuel brut : 25€/agent
- IM égal ou supérieur à 450 et inférieur à 600 : montant mensuel brut : 20€/agent
- IM égal ou supérieur à 600 : montant mensuel brut : 15€/agent

Projection de la participation employeur.
En matière de prévoyance, sur la base de la masse salariale du mois de septembre 2026 (hors FMPE) et de taux de cotisation hypothétiques simulés entre 2,10% et 2,60 % pour les risques incapacité et invalidité, le coût de la participation employeur à 50% pour le CDG serait en 2028 de :

Taux	Cotisation	Participation employeur
2,10%	35 280 €	17 640 €
2,20%	36 960 €	18 480 €
2,30%	38 640 €	19 320 €
2,40%	40 320 €	20 160 €
2,50%	42 000 €	21 000 €
2,60%	43 680 €	21 840 €

Il est toutefois rappelé que l'article 7 de la loi du 22 décembre 2025 prévoit que « *Les éventuelles conséquences financières résultant pour les collectivités territoriales de la présente loi sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs (…) »*

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux ;
Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;
Vu le décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
Vu le décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux ;

M. DUGUÉ indique qu'il serait pertinent de transmettre, après l'attribution du marché, deux documents synthétiques et accessibles, l'un à destination des élus des organes délibérants et l'autre à destination des agents, permettant de leur expliquer de manière claire le dispositif et ses enjeux.

Mme MAILLOCHAUD souligne la nécessité d'expliquer aux agents la nouveauté de l'obligation d'adhésion au contrat prévoyance.

Le Conseil d'administration a débattu des enjeux de la Protection Sociale Complémentaire.

N°2026/55 - **Protection Sociale Complémentaire – Accord collectif local en matière de Prévoyance – Signature – Autorisation**

Dans la continuité du précédent débat relatif à la PSC, Monsieur COMBAUD présente l'accord collectif local négocié du 4 septembre au 5 octobre entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales membres du CST rattaché au Centre de Gestion ainsi que des représentants des collectivités et du personnel, disposant de leur propre CST et ayant donné mandat au CDG pour négocier cet accord.

Il rappelle que l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 est venue confier aux CDG le soin de négocier les accords collectifs pour les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas de CST.

Il rappelle en outre que l'accord de méthode local signé en décembre 2023 prévoyait la possibilité d'élargir le périmètre de la négociation aux collectivités territoriales et aux établissements publics qui mandateraient le CDG.

La totalité des communes de Charente et l'ensemble des établissements publics à quelques exceptions près (Grand-Angoulême, S.D.I.S., CdC de Charente-Limousine et CIAS de Charente-Limousine) ont donné mandat au CDG pour négocier un accord collectif local pour la mise en œuvre d'un contrat à adhésion obligatoire pour le risque Prévoyance en matière de Protection Sociale Complémentaire, à échéance du 1er janvier 2028.

À l'issue des discussions, les 6 organisations syndicales et les membres représentant les collectivités locales ont approuvé la signature de l'accord selon le projet ci-annexé.

Celui-ci permet d'aller au-delà de la loi du 22 décembre 2025 en proposant aux agents plusieurs options (décès/PTIA, perte de retraite, renfort de prise en charge du régime indemnitaire, rente invalidité), mais surtout il sécurise la reprise du passé à un niveau important pour les agents qui ne seront pas couverts par un contrat antérieur au premier jour de la mise en œuvre.
Il préserve aussi la liberté de chaque structure, de manière volontaire et non imposée par l'accord, d'aller ou non au-delà des obligations de participation, dont la négociation relèvera de chaque CST.

Vu les articles L221-1 à L221-4 et 827-1 à 827-12 du Code Général de la Fonction Publique ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Madame la Présidente à signer l'accord local relatif à la PSC en matière de Prévoyance selon le projet ci-annexé.

N°2026/56 - Protection Sociale Complémentaire – Lancement d'une procédure de mise en concurrence pour la conclusion de conventions et de contrats pour les risques Santé et Prévoyance, au bénéfice du Centre de Gestion et de l'ensemble des collectivités et établissements publics de la Charente

Monsieur COMBAUD rappelle que les Centres de Gestion (CDG) concluent, pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics de leur ressort, des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire (article L827-7 du Code Général de la Fonction Publique). Les collectivités et établissements peuvent ensuite y adhérer par délibération, après avis de leur Comité Social Territorial (CST).
Les conventions conclues par le CDG pour les risques Santé et Prévoyance arrivent à échéance le 31 décembre 2027.

Depuis l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, les employeurs territoriaux participent obligatoirement au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents : depuis le 1er janvier 2025 pour la prévoyance, et depuis le 1er janvier 2026 pour la santé.
La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 transpose l'accord collectif national du 11 juillet 2023. En matière de prévoyance, elle généralise le contrat collectif à adhésion obligatoire des agents. Elle porte la participation de l'employeur à au moins 50 % de la cotisation, pour des garanties couvrant l'incapacité et l'invalidité. Ce régime s'impose au plus tard le 1er janvier 2029.
Le renouvellement des conventions est donc l'occasion de proposer aux employeurs de la Charente un dispositif conforme à ces nouvelles obligations, mutualisé à l'échelle départementale.

La consultation comporte deux lots :

- Lot 1 – Santé : convention de participation portant sur la couverture des frais de santé, à adhésion facultative des agents ;
- Lot 2 – Prévoyance : convention de participation portant sur un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents, couvrant les risques conformes aux garanties minimales fixées par la loi n°2025-1251 et au protocole d'accord local signé par le CDG en novembre 2026.

Les conventions seront conclues pour une durée de six ans, à compter du 1er janvier 2028. Elles bénéficieront au Centre de Gestion pour ses propres agents, ainsi qu'à l'ensemble des collectivités et établissements publics de la Charente qui choisiront d'y adhérer.

La procédure respectera les règles de mise en concurrence fixées par les textes réglementaires, notamment le décret d'application de la loi du 22 décembre 2025. Compte tenu de la valeur estimée des contrats, elle sera conduite selon les modalités de l'appel d'offres ouvert prévues par le Code de la commande publique.

Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code des assurances ;
Vu le Code de la commande publique ;
Vu la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux ;
Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion ;
Vu le décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
Vu le décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux ;
Vu l'accord collectif local relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance conclu par le CDG ;

Considérant que les conventions de participation conclues par le Centre de Gestion pour les risques Santé et Prévoyance arrivent à échéance le 31 décembre 2027 ;
Considérant que la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 impose aux employeurs territoriaux, au plus tard au 1er janvier 2029, la mise en place d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, financé au moins à 50 % par l'employeur ;
Considérant que la valeur estimée des conventions excède le seuil de procédure formalisée et le champ de la délégation consentie à la Présidente ;

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

- Décide d'engager une procédure de mise en concurrence en vue de la conclusion de conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire, pour le compte du Centre de gestion et des collectivités territoriales et établissements publics de la Charente qui choisiront d'y adhérer, selon les deux lots suivants :
    - Lot 1 – Santé : convention de participation à adhésion facultative des agents ;
    - Lot 2 – Prévoyance : convention de participation portant sur un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents.
- Autorise Madame la Présidente à lancer la procédure de mise en concurrence et à accomplir tous les actes préparatoires et de procédure correspondants.
- Dit que le choix des organismes retenus sera soumis au Conseil d'administration, après avis de la Commission d'Appel d'Offres, du Comité Social Territorial du Centre de Gestion et du Comité local de suivi.

N°2026/57 - Protection Sociale Complémentaire – Adhésion du CDG à l'accord collectif local et participation à la consultation lancée pour le compte du Centre de Gestion

Par délibération du 2 novembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a entériné l'accord collectif local et décidé de lancer une procédure de mise en concurrence en vue de la conclusion de conventions de participation pour les risques santé et prévoyance pour le compte des collectivités et établissements publics qui souhaitent y adhérer.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux ;
Vu le décret n°2026-986 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
Vu le décret n°2026-987 du 23 octobre 2026 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents publics territoriaux ;

Entendu le débat sur la PSC, après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité, se prononce pour le Centre de Gestion lui-même et :

- Valide l'accord collectif local en matière de PSC – Prévoyance, signé le 28 octobre 2026 ;
- Décide de s'associer pour ses propres agents, à la procédure de mise en concurrence lancée pour les risques Santé et Prévoyance, en vue de la conclusion de conventions de participation et de leurs contrats collectifs d'assurance associés.

N°2026/58 - Protection Sociale Complémentaire – Avenant n°4 au contrat collectif du risque Prévoyance avec TERRITORIA MUTUELLE – Autorisation - Signature

Par délibération n°2021-18 du 25 mai 2021, le Conseil d'Administration a décidé de conclure une convention de participation et un contrat collectif d'assurance associé pour le risque Prévoyance avec TERRITORIA MUTUELLE pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2027.

Vu la Convention de Participation signée à effet du 1er 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 2025 ;
Vu l'avis du C.S.T. du 2 novembre 2026 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :
- valide le projet d'avenant n°4 selon le projet ci-annexé ;
- autorise Madame la Présidente à le signer.

N°2026/59 - Autorisation d'ester en justice – Affaire M. T. et CHARENTE-EAUX c/ CDG16

Par requête déposée auprès du Tribunal Administratif de Poitiers le 15 septembre 2026, Monsieur T. et le Syndicat Mixte CHARENTE EAUX demandent l'annulation de l'arrêté n°2026-165 du 19 juin 2026 établissant au titre de l'année 2026, la liste d'aptitude d'accès au grade d'ingénieur territorial par voie de promotion interne, en tant qu'il n'y inscrit pas Monsieur T.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion de la fonction publique territoriale ;

Après en avoir délibéré le Conseil d'Administration à l'unanimité :
- autorise Madame la Présidente à ester en justice dans cette affaire ;
- autorise Madame la Présidente à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération et la défense des intérêts du Centre de Gestion.
Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au B.P. 2026.

N°2026/60 - Convention de partenariat relative à la mise en œuvre de périodes d'immersion professionnelle – Autorisation - Signature

Avec plus de 1000 métiers exercés au sein de la fonction publique dans des environnements variés, la mobilité professionnelle représente un atout majeur dans l'évolution et les parcours professionnels des agents publics.
Cette mobilité est en outre un facteur de motivation et de développement des compétences.
La mobilité peut enfin répondre à des enjeux organisationnels.

Depuis 2009, le cadre réglementaire a évolué sur cette thématique en offrant un cadre et des dispositifs en faveur de l'accompagnement de la mobilité professionnelle.

Partant de ce constat, les membres du Comité Local de l'Emploi Public (CLEP) ont convenu de l'intérêt de faciliter, structurer et accompagner les périodes d'immersion professionnelle des agents afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Par ailleurs, ce partenariat participe, le cas échéant, à l'effort d'attractivité afin de répondre aux difficultés de recrutement sur certains métiers en tension.

À cet égard, les dispositions du décret du 22 juillet 2022 susvisé relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle prévoient les modalités de mise en œuvre de périodes d'immersion professionnelle au sein d'une administration autre que l'administration d'emploi de l'agent.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;
Vu le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, notamment ses articles 9 à 12 ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité, autorise Madame la Présidente à signer la convention de partenariat, selon le projet ci-annexé, avec :

- Le secrétariat général commun départemental (SGCD) de la Charente
- Le Département de la Charente
- La Direction Départementale des Finances Publiques de la Charente
- La Direction Départementale de la Police Nationale
- La délégation interrégionale du secrétariat général du Sud-Ouest - ministère de la Justice

N°2026/61 - Avenant à la convention avec le GIP Informatique des Centres de Gestion – Module AGIRHE - Instances – Signature - Autorisation

En 2025, le Centre de Gestion a souscrit au module AGIRHE-Conseil médical afin de faciliter la gestion du secrétariat de l'instance médicale notamment par la gestion dématérialisée des dossiers et des échanges de manière sécurisée.
Le GIP propose son pendant pour la gestion du secrétariat des instances de dialogue social (CST, CAP, CCP).
A la suite d'une démonstration concluante de l'outil auprès des gestionnaires en date du 29 juin, il est proposé au Conseil d'Administration de doter ce service du module afin de réaliser des gains de temps administratifs notamment.

L'accès à cet outil est formalisé par un avenant à la convention d'adhésion au GIP.
Comme pour les modules AGIRHE-conseil médical et COST déjà souscrits par notre CDG, le coût de ce nouveau module est réparti entre l'ensemble des CDG adhérents (51 actuellement) et fonction de son budget annuel de maintenance et d'hébergement.
Le coût pour le CDG est évalué à 2 180 € par an, auxquels s'ajoutent 2 700 € de frais de formation pour la mise en place (cf. simulation financière ci-annexée).

Après en avoir délibéré le Conseil d'Administration à l'unanimité autorise Madame la Présidente à engager ce projet et signer l'avenant à la convention avec le GIP selon le projet ci-annexé.
Dit que les crédits nécessaires seront inscrits aux BP 2027 et suivants.

N°2026/62 - 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

Madame la Présidente indique que le décret n°2026-487 du 10 juin 2026 institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Il appartient au Conseil d'Administration de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents.
Elle 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 ailleurs, faisant suite au décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics, il convient de déterminer les modalités de versement du régime indemnitaire lors de ce congé.
Par délibération du 2 mars 2026, 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 1er avril 2026.
Madame la Présidente 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 d'intégrer notamment les dispositions du décret du 10 juin 2026 applicables aux emplois administratifs supérieurs de direction, à compter du 1er novembre 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 emplois et cadres d'emplois suivants :

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

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 prévoie 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.

CATÉGORIE A :

EMPLOIS ADMINISTRATIFS SUPÉRIEURS DE DIRECTION			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA**
4ème niveau	- D.G.S. / D.G.A.	63 000 € maximum	27 000 € maximum

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA**
Groupe 1	- Direction de pôle	36 210 € maximum	6 390 € maximum
Groupe 2	- Responsable de service	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 INGÉNIEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**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 MÉDECINS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**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 LOGÉ)**	**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 LOGÉ)**	**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 LOGÉ)**	**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 RÉDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**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 LOGÉ)**	**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 LOGÉ)**	**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, DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE, DES AGENTS SOCIAUX ET DES AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**	**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 Congé supplémentaire de naissance	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 1ère année et 60% les 2 et 3ème 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) Absences pour motif syndical	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement

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 6/12èmes 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 :

- *1er palier ≤ 8 x 6/12 = 4 jours*
- *2ème palier ≥ 8 x 6/12 = 4 jours*
- *3ème palier > 6 x 6/12 = 3 mois*
- *4ème palier < 2 x 6/12 = 1 mois*

Dans cet exemple, l'agent rentre dans les conditions du 2ème 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, Adjoints techniques, Adjoints 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, Adjoints 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 ATTACHÉS TERRITORIAUX ET DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE		
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**
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 INGÉNIEURS TERRITORIAUX		
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**NON LOGÉ**
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 ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES		
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**
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 LOGÉ)**

Groupe 1	- Responsable de service ou encadrant	19 480 € maximum
Groupe 2	- Autres emplois	15 300 € maximum

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

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS		
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**
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 LOGÉ)**
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

CATÉGORIE B :

CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX, DES ANIMATEURS, DES ÉDUCATEURS DES A.P.S.		
GROUPES DE FONCTIONS	**EMPLOIS**	**MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE (NON LOGÉ)**
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 LOGÉ)**
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 LOGÉ)**
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 LOGÉ)**
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 LOGÉ)**
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 Congé supplémentaire de naissance	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 1ère année et 60% les 2 et 3ème 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) Absences pour motif syndical	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement

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°2026-06 du 2 mars 2026 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 28 septembre 2026 ;

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

- approuve l'ensemble des dispositions ci-dessus, à compter du 1er novembre 2026 ;
- abroge en conséquence, à cette date, la délibération n°2026-06 précitée.

N°2026/63 - Mise à jour du tableau des effectifs – Création d'emplois permanents - Décision

Madame la Présidente indique que trois agents remplissent les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement au grade d'infirmier en soins généraux hors classe. En application des Lignes Directrices de Gestion arrêtées en matière de valorisation et de promotion des parcours, ces agents sont susceptibles d'être inscrits sur le tableau annuel d'avancement de grade.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le décret n° 2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;

Considérant que la technicité des postes, les fonctions exercées et la manière de servir des agents justifient leur inscription au tableau d'avancement de grade pour 2026 ;
Considérant que la nomination des agents nécessite la création des postes correspondants ;
Considérant qu'il convient de mettre à jour le tableau des effectifs au vu des besoins de l'établissement et de l'adaptation de ses services aux besoins de fonctionnement ;

Après en avoir délibéré le Conseil d'Administration à l'unanimité, décide de créer les emplois suivants :

Grades	Catégorie	Quotité	Création	Date d'effet
Infirmier en soins généraux hors classe	A	35/35ème	3	01/12/2026

Les crédits nécessaires sont inscrits au B.P. 2026.

N°2026/64 - Création d'un poste de médecin hors-classe à temps complet et autorisation de recrutement d'un collaborateur médecin – Décision - Autorisation

Madame la Présidente rappelle que le service de médecine professionnelle et de prévention s'est organisé en équipe pluridisciplinaire depuis le 1er janvier 2024 face à la pénurie de médecins.
L'équipe pluridisciplinaire s'articule autour du médecin coordonnateur.
Le fonctionnement du service qui couvre actuellement 437 collectivités et établissements publics ainsi que certains services de l'Etat, pour un total de 12 600 agents, repose donc sur l'activité d'un seul médecin du travail.

Le recrutement d'un collaborateur médecin nécessite qu'il s'engage à suivre une formation sur quatre années en vue d'obtenir la qualification en médecine du travail (DIU de pratiques médicales en santé au travail) sous le tutorat d'un médecin du travail qualifié.
Pendant cette période de formation, il remplit les missions que lui confie ce dernier dans le cadre d'un protocole écrit. Ce protocole définit les examens auxquels le collaborateur médecin peut procéder.
En pratique, cette formation est segmentée en deux parties comme suit :

- 2 ans de formation en alternance, théorique et pratique, comprenant :
  - des cours qui mobilisent le médecin, répartis en modules d'un à plusieurs jours suivant les thèmes et les régions (environ 224 heures au total),
  - un stage pratique hors collectivité, fractionnable, d'une durée totale d'environ 315 heures,

- un temps de préparation (en collectivité) pour la rédaction de projets tutorés représentant 600 heures,
- 2 ans de formation pratique (effectuée dans notre établissement et représentant 891 heures de formation), marquée par des points d'évaluation des compétences en présence du tuteur et des enseignants, du travail personnel (élaboration d'un mémoire) et des projets tutorés.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux ;

Après en avoir délibéré le Conseil d'Administration à l'unanimité :
- décide de créer un emploi de médecin hors classe à temps complet à compter du 1er janvier 2027,
- autorise Madame la Présidente, par dérogation, à pourvoir à ce poste par un agent contractuel sur le fondement du 2° de l'article L332-8 du CGFP (lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code).
- Précise que l'agent sera rémunéré par référence à un indice correspondant à l'échelle indiciaire applicable aux médecins territoriaux hors-classe et percevra un RIFSEEP dans les conditions prévues par délibération.

Décisions prises par la Présidente en vertu de sa délégation - Information

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

Madame la Présidente expose que les collectivités figurant dans le tableau ci-annexé ont conventionnées avec le Centre de Gestion pour les services facultatifs mentionnés dans le cadre de la nouvelle convention qui entrera en vigueur au 1er janvier 2027.
Pour mémoire, le tableau des adhésions au 1er octobre 2026 est également joint à la présente.

- Marchés et contrats signés par Madame la Présidente en vertu de sa délégation :

- Signature le 15 juillet 2026 d'un contrat pour la publication d'une page d'information relative aux missions du CDG 16 dans l'annuaire des maires avec l'AMF pour un montant de 2 800,00 € TTC.

- Signature le 31 juillet 2026 d'un avenant de prolongation du contrat relatif aux contrôles techniques bâtimentaires avec l'APAVE d'une durée de 5 mois pour un montant de 2 170,20 € TTC.

- Signature le 31 juillet 2026 de deux contrats de fournitures de matériel d'entretien d'une durée de 12 mois pour un montant maximum de 10 000 € HT avec UNISVERT HYGIENE pour le lot 1 (Autolaveuse et consommables) et OBYO pour le lot 2 (Matériel de pré-imprégnation et consommables).

- Signature le 7 octobre 2026 d'un contrat d'assurance pour la flotte automobile et les missions auto-collaborateurs avec la CROUAIL Assurances d'une durée de 2 ans pour un montant annuel de 5 856,30 € TTC.

Informations diverses

- Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion Interne

Madame la Présidente rappelle que celles-ci devaient être révisées pour la période 2027-2032 suite au renouvellement des mandats municipaux.
Un groupe de travail s'est penché sur les bilans des campagnes menées depuis 2021 et a proposé des modifications visant à garantir plus de transparence, d'équité et de clarté pour les collectivités et leurs agents.
Ces nouvelles LDG-P.I., ci-jointes, seront soumises au CST du 2 novembre puis transmises à l'ensemble des collectivités disposant de leur propre CST afin que celui-ci puisse émettre un avis sous 2 mois.
A l'issue, début janvier, Madame la Présidente arrêtera les nouvelles LDG en matière de Promotion interne applicables à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés.

M. LAURENT s'émeut du fait que certains élus du Conseil d'Administration ne pourront pas participer à certaines commissions ad'hoc du fait de dossiers déposés par le Centre de Gestion pour ses propres agents.

Mme la Présidente indique que le Centre de Gestion doit s'appliquer les mêmes règles que celles posées pour l'ensemble des collectivités et qu'il en va de son devoir de neutralité dans l'examen des dossiers qui lui sont soumis.

M. DEZEMERIE demande si les collectivités pourraient être destinataires, comme cela se fait pour les avancements de grades, d'un tableau annuel des agents remplissant les conditions de promotion interne.

M. le Directeur, lui répond que cela n'était pas possible avec le logiciel précédent mais doit pouvoir se faire à présent. Cependant, ces tableaux seront diffusés sous réserve des vérifications par les collectivités car d'une part le Centre de Gestion n'a pas forcément connaissance de toutes les informations nécessaires à l'étude des conditions (ex : réussite à un examen professionnel), d'autre part les défauts de transmission d'actes par les employeurs peuvent occasionner des déroulements de carrières incomplets ou erronés.

- <u>Personnel du Centre</u>

Madame la Présidente informe de la demande de disponibilité pour convenance personnelle de la directrice du pôle GRH, Mme Edith VERGEZ à compter du 12 octobre et de la démission d'une préventrice, Mme Amandine VALLADE, pour raison personnelle.
Elle indique avoir recruté M. Vincent DELAGE actuel DRH à la CdC des 4B, pour remplacer Edith VERGEZ.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 18h00

La Présidente,

Mme Géraldine JÉRÔME