

**CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA PETITE COURONNE DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du mercredi 29 novembre 2023**

**Compte-rendu sommaire**



**1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 19 septembre 2023**

*Aucune observation n'étant formulée, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.*

**2- Finances**

**2.1 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements affiliés**

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,50 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation aux missions obligatoires du CIG petite couronne applicable pour l'exercice 2024.*

**2.2 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux missions des collectivités et établissements non affiliés**

Pour l'exercice de ces missions, le CIG a instauré un taux de cotisation établi à 0,29 % de la masse salariale depuis 2019.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,29% de la masse salariale le taux de cotisation des collectivités et établissements publics non affiliés applicable aux missions obligatoires à caractère général pour l'exercice 2024.*

**2.3 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours des collectivités et établissements non affiliés**

Les missions de prestations concours pour les collectivités et établissements non affiliés entrent dans cette catégorie.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,17% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de cotisation applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours pour l'exercice 2024.*

**2.4 Fixation du taux de contribution 2024 relatif au financement des missions d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non affiliés**

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,20% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de la contribution applicable aux missions d'appui technique indivisible de la gestion de leurs ressources humaines pour l'exercice 2024.*

**2.5 Adoption du taux de participation 2024 à la banque de données pour les collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat de communes pour le personnel**

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient, pour l'année 2024, le taux de participation à la banque de données des collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat des communes pour le personnel comme suit :*

- 0,23 euro par habitant pour les communes,
- 16,50 euros par agent pour les établissements publics.

## 2.6 Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2024

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le Président, avant le vote du budget 2024, à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 790 000 euros, ainsi répartis :*

- Chapitre 20 : 400 000 €.
- Chapitre 21 : 340 000 €.
- Chapitre 23 : 50 000 €

## 2.7 Adoption de la décision modificative n°2 du budget primitif 2023

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la décision modificative n°2 du budget du budget 2023.*

## 2.8 Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte, en plusieurs articles la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le budget principal du CIG, à compter du 1er janvier 2024.*

## 2.9 Durée d'amortissement des immobilisations à partir de 2024

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte, la durée d'amortissement de l'ensemble des acquisitions constatées à partir du 1er janvier 2024 et opte pour une comptabilisation des amortissements en année pleine, dans les conditions fixées dans la délibération.*

## 2.10 Adoption du règlement budgétaire et financier (RBF)

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le règlement budgétaire et financier pour la période 2024-2026.*

Ce règlement rappelle notamment :

- Les conditions d'élaboration et de vote du budget du CIG,
- Les modalités d'exécution budgétaire et comptable,
- La gestion de la pluriannualité,
- Et les règles en matière de gestion patrimoniale.

## **3- Ressources humaines**

### 3.1 Créations et suppressions d'emplois : modification du tableau des emplois permanents et emplois temporaires

#### **Emplois permanents :**

*Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, le tableau des emplois permanents ci-dessous, pour tenir compte des suppressions et créations de postes, étant précisé que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget, au chapitre 012.*

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	2
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	4
Attaché principal	25
Attaché territorial	71
Attaché ou attaché principal	1
Attaché ou ingénieur	3
Cadre d'emplois des attachés	1
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	4
Attaché ingénieur ou cadre d'emplois des techniciens	1
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	23
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	19
Rédacteur	25
Cadre d'emplois des rédacteurs	7
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	35
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	17
Adjoint administratif	10
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	5
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Ingénieur en chef hors classe	1
Ingénieur en chef hors classe ou cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef ou attaché	1
Ingénieur principal	9
Ingénieur ou ingénieur principal	2
Ingénieur	26
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2
Technicien	3
Agent de maîtrise principal	6
Agent de maîtrise	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1
Adjoint technique	1
Médecin (médecine préventive)	12
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Psychologue de classe normale	1
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	4
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1
Infirmier en soins généraux	2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1
Assistant socio-éducatif	14
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>360</b>

## **2) Emplois temporaires :**

*Le Conseil d'administration autorise des recrutements ponctuels suivants pour l'année 2024, en application de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité du CIG pour une durée de :*

- 12 mois sur le cadre d'emplois d'attaché territorial,
- 24 mois sur le cadre d'emplois de rédacteur territorial,
- 36 mois sur le cadre d'emplois d'adjoint administratif territorial,
- 6 mois sur le cadre d'emplois d'ingénieur territorial,
- 12 mois sur le cadre d'emplois de technicien territorial.

### 3.2 Actualisation du régime indemnitaire des personnels du CIG

Dans le cadre du travail d'actualisation du régime indemnitaire mené par l'établissement, un groupe de travail composé d'encadrants et d'agents volontaires de différentes catégories hiérarchiques ainsi que de représentants du personnel s'est réuni et a mené une réflexion approfondie sur les modalités de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) au sein du CIG.

La réflexion s'est essentiellement articulée autour de 4 grandes thématiques :

- La procédure d'attribution
- Les critères d'évaluation
- Les montants
- Les critères de réussite.

Pour chacune des thématiques, le groupe de travail a émis plusieurs propositions synthétisées dans une note qui a fait l'objet d'un arbitrage.

Ainsi, les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public pourront bénéficier du CIA à condition de comptabiliser 6 mois de présence effective au 31 décembre de l'année. L'attribution du CIA étant adossée à l'entretien professionnel, le temps de présence doit être suffisant pour évaluer l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ces derniers seront appréciés selon 9 critères communs à tous les agents :

- Le savoir-faire lié au métier
- Le maintien et le développement des connaissances
- Les solutions adaptées aux problèmes rencontrés
- La gestion des délais
- La conformité
- La prise d'initiative
- Les relations avec la hiérarchie
- Les relations avec les autres (collègues, services, tiers, partenaires)
- La communication (veille, informations diverses)

Les agents en situation d'encadrement verront cette évaluation complétée par 3 critères :

- La fixation des objectifs, répartition des missions et prise de décisions
- Le contrôle, écoute, régule et ajuste
- L'accompagnement au changement (statut, technique, organisationnel).

Cette appréciation sera réalisée par le supérieur hiérarchique direct.

La campagne d'évaluation annuelle et celle relative à l'attribution du CIA seront désormais corrélées.

L'attribution du CIA se fera par catégorie hiérarchique, dans la limite des plafonds réglementaires. Quatre niveaux ont été identifiés :

- Catégorie A avec encadrement (1800 euros)
- Catégorie A sans encadrement (1500 euros)
- Catégorie B (1200 euros)
- Catégorie C (1000 euros)

Un agent pourra se voir attribuer soit 0%, 75% ou 100% du plafond correspondant à sa catégorie.

Ce montant sera versé annuellement.

Le coût induit pour le CIG serait de 364 000 euros maximum en 2024 au regard des effectifs actuels et d'une attribution à 100% à l'ensemble des agents.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le régime indemnitaire applicable aux agents du CIG Petite Couronne.*

### 3.3 Mise à jour du règlement de formation

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les modifications au règlement formation du CIG et adopte sa version mise à jour.*

### 3.4 Versement d'une avance sur la subvention 2024 à la caisse de solidarité du personnel (CSP)

*Le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, à 65 000 €, le montant de l'avance sur la subvention 2024. Cette somme sera versée au début de l'année 2024 et à déduire de la subvention 2024.*

### 3.5 Actualisation de la participation employeur du CIG à la protection sociale complémentaire des agents permanents du CIG en matière de santé et de prévoyance

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, mentionnées à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique, ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros (soit 7 euros).

Quant à la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros (soit 15 euros).

L'augmentation des tarifs annoncés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (+5% sur le risque prévoyance et + 19,8% sur le risque santé) amène le CIG à se réinterroger sur le montant de sa participation employeur pour ces deux garanties.

Cette démarche s'inscrit plus globalement dans un souci de maintenir des conditions de travail favorables aux agents du Centre et d'augmenter son attractivité employeur auprès des candidats.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe les montants de participations comme suit :*

- *Risque prévoyance : participation à hauteur de 75% (actuellement 66%)*
- *Risque santé : participation à hauteur de 45 euros (actuellement 40 euros)*

### 3.6 Point d'information : Présentation du RSU 2022

Les documents ci-dessous ont été transmis au Conseil d'Administration du CIG :

- la synthèse du Rapport Social Unique 2022, support de présentation reprenant les principaux critères exploités par le R.S.U. ;
- cette année, le choix a été fait de faire en annexe une présentation distincte pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), pris en charge par le CIG.

*Le Conseil d'administration prend acte de ces informations.*

## 4- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

### 4.1 Annales corrigées : reversement aux centres de gestion partenaires d'une partie de la redevance de la DILA et adoption de la convention fixant les modalités de coopération

Au titre de la délégation de service public pour l'**exercice 2022**, une redevance de **207 508,91 euros** est due par la DILA.

Dans le cadre de la convention relative à la publication d'Annales corrigées des concours passée avec différents centres de gestion partenaires, le CIG reverse à ces derniers une partie de la redevance perçue.  
Montant du reversement pour 2022 :

- CIG grande couronne :	12 183, 31 €
- Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne :	2 944, 03 €

soit un total de 15 127,34 €.

Une convention fixant les modalités de coopération entre les centres de gestion pour la publication d'annales corrigées de concours et d'examens professionnels est nécessaire.

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité :

- le reversement aux deux centres de gestion précités pour un montant total de 15 127,34€,
- la convention fixant les modalités de cette coopération et autorise le Président à la signer ainsi que tout document y afférent.

#### 4.2 Modification des compositions des CAP A, B et C placées auprès du CIG

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le tableau des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés aux CAP A, B et C, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, comme suit :

### CAP de la CATÉGORIE C

#### TITULAIRES

1. M. Jacques Alain BENISTI	Président du CIG, maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme Françoise KERN	Adjointe au maire de PANTIN
3. M. Fernand BERSON	Adjoint au maire de L'HAY-LES-ROSES
4. Mme Michèle COADIC	Conseillère municipale déléguée de SAINT-OUEN-SUR SEINE
5. M. Patrick de la MARQUE	Adjoint au maire de MEUDON
6. Mme Eveline NOURY	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER
7. M. Bruno GUERRA	Conseiller municipal de GARCHES
8. Mme Dominique DUROSELLE	Conseillère municipale déléguée de SAINT-MAURICE
9. M. Pierre LENTIER	Conseiller municipal de VILLECRESNES
10. M. Bernard FOISY	Conseiller municipal délégué du PLESSIS-ROBINSON

#### SUPLÉANTS

1. Mme Catherine DESPRES	Conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI
2. M. Jean-Luc DELERIN	Adjoint au maire de FONTENAY-AUX-ROSES
3. Mme Sylvie HURET	Adjointe au maire de NOISY-LE-GRAND
4. M. Grégory DEBAUVE	Conseiller municipal de GARCHES
5. Mme Karen CHAFFIN	Adjointe au maire de L'HAY-LES-ROSES
6. M. Didier FABRE	Adjoint au maire de VILLECRESNES

7. Mme Marie-Claude COLLET	Conseillère municipale déléguée de DUGNY
8. M. Didier BROCH	Adjoint au maire de LA COURNEUVE
9. Mme Djena DIARRA	Adjointe au maire de MONTFERMEIL
10. Mme Solène ALLANIC	Conseillère municipale de GARCHES

### CAP des CATÉGORIES A et B

#### TITULAIRES

1. M. Jacques Alain BENISTI	Président du CIG, maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme Françoise KERN	Adjointe au maire de PANTIN
3. M. Anthony MANGIN	Adjoint au maire de DRANCY
4. Mme Leïla SLIMANE	Adjointe au maire de PANTIN
5. M. Vasco COELHO	Adjoint au maire de CHOISY-LE-ROI
6. Mme Pascale MARTINEAU	Adjointe au maire de NOGENT-SUR-MARNE
7. M. Jean-Luc CADDEDU	Adjoint au maire de MAISON-ALFORT
8. Mme Eveline NOURY	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER

#### SUPLÉANTS

1. Mme Chantal TROTTET	Conseillère municipale déléguée des PAVILLONS-SOUS-BOIS
2. M. Pierre LENTIER	Conseiller municipal de VILLECRESNES
3. Mme Virginie DOUET	Adjointe au maire de BONNEUIL-SUR-MARNE
4. M. Claude LESEUR	Adjoint au Maire de VALENTON
5. Mme Rahima MAZDOUR	Adjointe au Maire de NEUILLY-PLAISANCE
6. M. Grégory DEBAUVE	Conseiller municipal de GARCHES
7. Mme Solène ALLANIC	Conseillère municipale de GARCHES
8. M. Roger QUESSEVEUR	Adjoint au Maire de Clichy-sous-Bois

Le reste de la composition des CAP des catégories A, B et C n'est pas modifié.

Pour les CAP A ET B :

Soit 8 femmes et 8 hommes, répartis ainsi :

- 3 du département 92 (soit 19% - précédemment 13%)
- 7 du département 93 (soit 44% - précédemment 50%)
- 6 du département 94 (soit 37% - précédemment 37%)

Pour la CAP C :

Soit 10 femmes et 10 hommes, répartis ainsi :

- 6 du département 92 (soit 30% - précédemment 20%)
- 7 du département 93 (soit 35% - précédemment 40%)
- 7 du département 94 (soit 35% - précédemment 40%)

#### 4.3 Modification de la composition de la CCP placée auprès du CIG

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la liste des représentants des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à la CCP unique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 comme suit :*

#### **MEMBRES TITULAIRES**

1. M. BENISTI Jacques Alain	Président du CIG, Maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme DESPRES Catherine	Conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI
3. M. BERSON Fernand	Adjoint au maire de L'HAY-LES-ROSES
4. M. BROCH Didier	Adjoint au maire de La COURNEUVE
5. Mme COADIC Michèle	Conseillère municipale déléguée de SAINT-OUEN-SUR-SEINE
6. Mme NOURY Eveline	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER
7. M. OUDINET Michel	Adjoint au maire de VILLIERS-SUR-MARNE
8. Mme ALLANIC Solène	Conseillère municipale de GARCHES

#### **MEMBRES SUPPLÉANTS**

1. M.COLLEOC Alain	Conseiller municipal délégué de CHATILLON
2. M. FOISY Bernard	Conseiller municipal délégué du PLESSIS-ROBINSON
3. Mme LANGLAIS Maryse	Adjointe au maire de BOURG-LA-REINE
4. M. CADEDDU Jean-Luc	Adjoint au maire de MAISONS-ALFORT
5. Mme MARTINEAU Pascale	Adjointe au maire de NOGENT-SUR-MARNE
6. M.CLERC Jean-François	Adjoint au maire de SAINT-OUEN-SUR-SEINE
7. Mme MINART Murielle	Conseillère municipale de CHARENTON-LE-PONT
8. M. LETELLIER Arnaud	Adjoint au maire de BONNEUIL-SUR- MARNE

Soit 7 femmes et 9 hommes, répartis ainsi :

- 4 du département 92 (soit 25% - précédemment 31%)
- 3 du département 93 (soit 19% - précédemment 19%)
- 9 du département 94 (soit 56% - précédemment 50%)

#### **5 - Santé et Action Sociale**

##### 5.1 Adoption des tarifs relatifs aux missions facultatives en matière de santé et d'action sociale

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les évolutions suivantes par rapport à 2023 :*



- Concernant les tarifs pour les affiliés, une augmentation et mise en cohérence avec d'autres prestations facultatives portées au sein de l'établissement, a été établie pour les seules prestations qui ne s'inscrivent pas dans une démarche d'accompagnement de long terme du CIG de la petite couronne. En l'état, il existe en effet des interventions potentielles (assistants de service social et ingénieurs en prévention notamment) ponctuelles, à la journée, en dehors d'un accompagnement annuel conventionné. Ces prestations, très peu utilisées par les affiliés, portent en outre une complexité d'organisation pour le CIG en parallèle des accompagnements pérennes proposés et qui rencontrent, eux, un important succès et présentent des résultats plus importants en termes de santé et d'action sociale ;

- Une surcote de + 50% de la tarification est appliquée aux collectivités et établissements non affiliés. En effet, jusqu'à présent, la tarification des missions facultatives du pôle aux adhérents non affiliés avait été établie service par service sans cohérence d'approche. L'objectif est ainsi d'assurer une plus grande lisibilité à l'égard des collectivités et établissements publics locaux de la petite couronne.

## 5.2 Modification de la convention-type de Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Afin de s'adapter aux besoins des agents bénéficiaires du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) et de leurs collectivités, il est proposé au conseil d'administration de modifier la convention-type de PPR en faisant évoluer les prestations proposées par le CIG petite couronne.

En effet, il est proposé d'augmenter la durée de la prestation « atelier CV/lettre de motivation » à une journée au lieu d'une demi-journée. Pour mémoire, cet atelier destiné aux agents ne fait pas l'objet d'une tarification particulière.

Ainsi, l'accompagnement réalisé sera enrichi et mieux adapté aux besoins des agents.

En outre, afin de laisser une marge de souplesse à l'avenir sur les modalités de mise en œuvre et la durée de ce type d'atelier, il est proposé de supprimer toute référence à un temps donné pour les ateliers collectifs de découverte des métiers de la fonction publique et d'aide aux outils de candidature.

Ces modifications s'appliqueront à toutes les conventions conclues à partir du 1er janvier 2024 ainsi qu'à toutes les conventions en cours dont les prestations proposées par le CIG et sollicitées n'ont pas encore été réalisées.

*Le Conseil d'Administration adopte, à l'unanimité, la convention modifiée et autorise le Président à la signer.*

## 5.3 Avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations au 1er janvier 2024

Le CIG de la Petite Couronne a souscrit auprès de groupe VYV (MNT, MGEN, Harmonie mutuelle) un contrat collectif d'assurance santé à adhésion facultative des employeurs et des agents au titre d'une convention de participation régie par les dispositions du décret n°2011-1474.

Cette convention est conclue pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les 3 premières années de son déploiement, et donc pour la moitié de la durée de la convention, la stabilité des tarifs a pu être maintenue grâce aux conditions protectrices négociées par le CIG au regard de l'effet de mutualisation à l'échelle de la petite couronne.

Pour l'année 2022, la synthèse du compte de résultat fait apparaître un résultat déficitaire consécutif à une importante augmentation des dépenses en santé. Cette augmentation s'inscrit dans une tendance nationale de rattrapage de la consommation médicale depuis la crise du Covid avec une hausse significative des prestations versées.

A l'aune de ce constat et dans la perspective des évolutions réglementaires prévues dans le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2024 (indexation du PMSS, revalorisation de certaines consultations médicales, la hausse des charges en chirurgie dentaire ou celles des transports programmés, ou encore le nouveau périmètre du dispositif 100% santé), pour l'échéance du 1er janvier prochain, l'assureur propose de majorer les cotisations de +19,8%.

Les tarifs 2024 d'adhésion à la mutuelle sont détaillés dans l'avenant n°2 aux conditions particulières de la convention de participation annexé à la présente note.

Cette nouvelle proposition tarifaire est calculée au plus juste des données techniques partagées par Harmonie mutuelle. Elle est travaillée en lien avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG et tend à préserver l'équilibre économique du dispositif et à garantir sa pérennité, minimisant les risques d'un désengagement unilatéral de l'assureur, comme cela a pu être constaté dans d'autres territoires.

*Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, l'avenant n°2 à la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et autorise le Président à signer ledit avenant ainsi que tout document y afférent.*

#### 5.4 Avenants au contrat collectif de prévoyance complémentaire portant revalorisation des taux d'adhésion au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Le CIG de la Petite Couronne a souscrit auprès de Territoria mutuelle (groupe AESIO), représentée par Alternative Courtage, un contrat collectif d'assurance « maintien de salaire » à adhésion facultative des employeurs et des agents au titre d'une convention de participation régie par les dispositions du décret n°2011-1474.

Cette convention, conclue pour une durée de 6 ans, a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle est ensuite renouvelée par tacite reconduction le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, sauf demande de dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon les termes définis dans les conditions particulières.

Les modalités de son renouvellement sont examinées sur la base des résultats techniques présentés annuellement par l'assureur. Elles peuvent conduire au dépassement des limites tarifaires dans les conditions prévues à l'article 20 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 (aggravation significative de la sinistralité, variation du nombre d'agents adhérents, évolutions démographiques ou modification de la réglementation).

Depuis son entrée en vigueur et donc pour les 4 premières années de son déploiement, la convention a pu garantir la stabilité des tarifs grâce aux conditions protectrices négociées par le CIG au regard de l'effet de mutualisation à l'échelle de la petite couronne.

Le dernier examen des comptes laisse apparaître un résultat technique légèrement déficitaire. A l'aune de ce constat, pour rééquilibrer le dispositif et pérenniser ses engagements, Territoria mutuelle propose de majorer les taux d'adhésion de +5% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Cette proposition, travaillée avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG, respecte les seuils d'indexation contractuellement prévus en cas d'aggravation de la sinistralité et s'avère nécessaire pour maintenir la couverture des agents adhérents. A défaut, l'assureur serait en droit de rompre unilatéralement le contrat, laissant les agents sans garanties.

Les nouveaux taux de cotisation sont détaillés dans les avenants aux conditions particulières de la convention de participation annexés à la présente note.

A titre d'exemple, l'impact de la revalorisation tarifaire représente pour un salaire de 1750 € une augmentation de 1,05 € par mois pour la ou les garanties de base.

*Le Conseil d'Administration approuve, à l'unanimité, les avenants à la convention de participation pour le risque prévoyance portant sur la revalorisation des taux de cotisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et autorise le Président à signer lesdits avenants ainsi que tout document y afférent.*

#### 5.5 Accompagnement du conseil en organisation et méthode

Les problématiques de prévention des risques professionnels et de santé en travail notamment, comportent souvent une dimension organisationnelle décisive qui doit être abordée pour les traiter efficacement et durablement.

Il était dès lors nécessaire d'établir un nouveau modèle de convention cadre des interventions du conseil en organisation et méthode du CIG.

Une surcote de + 50% de la tarification est appliquée aux collectivités et établissements non affiliés.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le nouveau modèle de convention cadre pour les interventions du conseil en organisation et méthode et autorise le président à la signer.*

## 6- Emploi

### 6.1 Actualisation du forfait journalier de la mission d'intérim territorial pour l'année 2024

Il est proposé de fixer le forfait journalier à la charge des collectivités et établissements publics pour la mission d'intérim territorial comme suit pour l'exercice 2024 :

- Agent de catégorie C : **205 €** par jour de travail effectif.
- Agent de catégorie B : **225 €** par jour de travail effectif.
- Agent de catégorie A : **275 €** par jour de travail effectif.

Cela représente une augmentation de 5 % pour les catégories A et B, et 8 % pour les catégories C. Une surcote de + 50% de la tarification est également appliquée aux collectivités et établissements non affiliés.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la nouvelle tarification à compter du 1er janvier 2024.*

### 6.2 Actualisation de la tarification de la mission optionnelle de conseil en orientation professionnelle

Il est proposé de fixer un montant forfaitaire à la charge des collectivités et établissements publics comme suit pour l'exercice 2024 :

- COP de niveau 1 : **1500 €** par agent accompagné (comprenant les entretiens avec l'agent et la phase de restitution à la collectivité sur la base d'un document écrit qui synthétise les éléments recueillis, l'orientation professionnelle envisagée et ses conditions de réussite)
- COP de niveau 2 : **2100 €** par agent accompagné (comprenant le COP de niveau 1 et un accompagnement de 6 mois auprès de l'agent en veillant à la qualité des outils de recherche de postes et à la réalité des candidatures, à raison de contacts bimensuels)

Une surcote de + 50% de la tarification est également appliquée aux collectivités et établissements non affiliés.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, cette nouvelle tarification à compter du 1er janvier 2024.*


### 6.3 Modification de la convention avec le Centre Hubertine Auclert : tarification

Considérant l'évolution du montant de la cotisation adoptée par le Conseil d'administration du Centre Hubertine Auclert lors de son assemblée générale du 14 juin 2023 à compter de janvier 2024 et portant le coût de 1500 euros annuel à 2000 euros.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le nouveau montant d'adhésion à partir de l'exercice 2024.*



• Le Président,



Jacques Alain BÉNISTI  
Maire de Villiers-sur-Marne  
Député honoraire

Signature des membres du Conseil d'administration

Sabrina ASSAYAG Procuration à M. BERSON 	Nadège AZZAZ Excusée	Belaïde BEDREDDINE 	Jacqueline BELHOMME Procuration à M. LAURENT 
• Fernand BERSON 	• Jean-Luc CAEDDU Procuration à M. MANGIN 	Pierre-Olivier CAREL Excusé	Christine CERRIGONE
Marie CHAVANON Excusée	Yves COSCAS Procuration à M. Foisy 	Patrick DE LA MARQUE • 	• Catherine DESPRES 
Jean-François DUFEU Excusé	Etienne FILLOL Procuration à Mme DESPRES 	• Bernard FOISY 	Julie FOURNIER Procuration à M. LAUNAY 
Jean-Christophe FROMANTIN Procuration à M. de la MARQUE 	Quentin GESELL Procuration à BENISTI 	Daniel GUERIN 	Françoise KERN Excusée
Laurent LAFON Excusé	• Philippe LAUNAY 	• Philippe LAURENT 	Anthony MANGIN 
Frédéric MOLOSSI Excusé	Igor SEMO 	Aurore THIROUX 	Julien WEIL 

Signature du représentant de la Trésorerie Principale des Etablissements Publics Locaux de Paris :

Monsieur Marc JOINOVICI

  
◆◆◆◆