

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du mardi 11 février 2025**

Procès-verbal



Le mardi 11 février deux mil vingt-cinq à onze heures, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dûment convoqué le 5 février 2025, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérain à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.
Nombre d'administrateurs en exercice : 29

Nombre d'administrateurs : 29

- en exercice : 29 ;
- quorum : 15 (membres présents ou représentés) :
- présents : 9 ;
- représentés : 9.

Etaient présents : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Monsieur Patrick de la MARQUE, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO (arrivé à 11h20, à compter du point 3.1)

Avaient donné procuration : Madame Nadège AZZAZ à Madame Françoise KERN, Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Anthony MANGIN, Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Jean-François DUFEU à Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Monsieur Etienne FILLOL à Madame Catherine DESPRES, Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Patrick de la MARQUE, Monsieur Daniel GUERIN à M. Jacques Alain BENISTI, Monsieur Julien WEIL à Monsieur Igor SEMO.

Etaient absents et excusés : Madame Sabrina ASSAYAG, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Fernand, BERSON, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Marie CHAVANON, Madame Julie FOURNIER, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Philippe LAURENT, Monsieur Frédéric MOLOSSI, Madame Aurore THIROUX.

Assistaient également à la réunion : M. Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Diana DEVY, directrice déléguée chargée des ressources humaines et de l'emploi territorial, M. Laurent SALLET, secrétaire général, M. Marc JOINOVICI, représentant de la Trésorerie Principale des Etablissements Publics Locaux de Paris.



Le Président remercie chaleureusement les membres du Conseil d'administration de leur présence pour cette séance du Conseil d'administration.

Le Président indique qu'il commencera par une présentation très synthétique des projets de délibération. Chaque membre dispose à cet effet de tous les éléments utiles et nécessaires dans le dossier qui a été transmis de manière dématérialisée mercredi 5 février.

Ensuite, trois brèves d'actualité seront présentées :

- La première brève portera sur les initiatives en lien avec la médiation et le dialogue social ;
- La deuxième brève sera consacrée à l'enquête recrutement ;
- Et la troisième portera sur la Formation GFI-RH avec la relance du dispositif de formation aux métiers de gestionnaires finances, RH et marchés publics.

Le Président précise que le temps de débat portera sur le financement de l'apprentissage au sein de nos collectivités et établissements employeurs.

Il précise également que les élus ont à leur disposition sur tables les documents suivants :

- Les données d'activité du conseil de discipline,
- Les résultats de l'enquête recrutement,
- Le magazine COLLECTIVITES n°82.



Le Président propose de passer aux 10 points soumis à délibération.

1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 26 novembre 2024

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

2- Décision du Président

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de la décision du Président prise dans le cadre de sa délégation d'attribution, à savoir la décision n° 2024-5 pour le lancement d'un appel d'offres ouvert européen relatif aux prestations d'assistance et d'expertise en sécurité opérationnelle des systèmes d'information.

3- Finances

3.1 Rapport sur la situation du CIG en matière de développement durable pour l'année 2024

La mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M 57 au CIG, depuis le 1^{er} janvier 2024, nécessite de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière de développement durable transmis aux membres du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration prend acte, à l'unanimité, de la présentation du rapport sur la situation du CIG Petite Couronne en matière de développement durable pour l'année 2024.

3.2 Présentation du rapport sur les orientations budgétaires et tenue du débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2025

Le Président donne la parole à M. Philippe LAUNAY, vice-président chargé des finances et de la commande publique, pour l'adoption des délibérations relatives aux finances du Centre.

M. Philippe LAUNAY indique que le budget primitif 2025 est actuellement en phase d'élaboration au sein des services du CIG.

Les conférences budgétaires ont permis aux directions de présenter les estimations chiffrées des projets qu'elles comptent mener en 2025, dans le respect des orientations stratégiques fixées par le Président. Ce sont ces montants qui sont mentionnés dans le dossier qui a été transmis, mais ils restent encore à arbitrer par le Président.

Dans le contexte incertain que traversent aujourd'hui les employeurs publics, l'ambition affirmée du Centre est de poursuivre ses innovations pour assurer une meilleure couverture du territoire et consolider le lien de confiance avec les affiliés, tout en faisant évoluer les modalités de travail de l'établissement pour gagner en efficience.

Pour ce faire, le CIG s'appuiera sur les objectifs contenus dans son projet d'établissement « Proximité 2 » qui définit la stratégie pluriannuelle de l'établissement entre 2023 et 2026.

L'objectif du Centre est de renforcer sa proximité auprès des collectivités et établissements publics affiliés, en consolidant sa présence sur l'ensemble du territoire de la petite couronne. Cette démarche va se poursuivre cette année, comme en témoigne l'installation de ses nouveaux locaux à Villiers-sur-Marne.

L'établissement renforce par ailleurs son action partenariale, visant à mieux identifier et diffuser les bonnes pratiques, encourager la mutualisation des expertises et favoriser l'innovation ainsi que l'expérimentation à tous les niveaux. Dans cette dynamique, le CIG continue également de développer ses missions de conseil et d'appui destinées aux acteurs territoriaux.

Cette année encore, le Centre poursuivra son engagement auprès des collectivités en les accompagnant au quotidien sur des enjeux essentiels tels que les volets RH, statutaires, médicaux, l'attractivité, le dialogue social ou encore les conditions de travail.

Les grands axes de développement se traduisent dans une stratégie financière qui repose sur 4 piliers :

- L'engagement de maintenir le taux de cotisation à 0,50% jusqu'à la fin du mandat, afin de donner de la visibilité aux affiliés et leur garantir des marges de manœuvre budgétaires ;
- L'utilisation des excédents antérieurs cumulés pour autofinancer les dépenses de fonctionnement comme d'investissement ;
- Une réflexion menée sur les organisations de travail de l'établissement, une vigilance sur l'évolution de la masse salariale tout en assumant la création de postes directement liés à la satisfaction des besoins des affiliés. L'objectif sera de rechercher l'efficience interne de l'organisation ;
- Une refonte de la politique tarifaire ; le travail sera mené en 2025 par l'analyse des coûts complets des missions, grâce à la comptabilité analytique. Progressivement, le montant des recettes des missions facultatives sera dynamisé, ce qui permettra de financer la création de postes, notamment pour les activités de pilotage de la masse salariale, d'accompagnement des transitions, d'assistance GRH, ou encore de conseil en organisation.

Le dossier transmis le précise bien, ce budget 2025 sera l'occasion pour le CIG de poursuivre son accompagnement des collectivités et établissements affiliés dans la logique de proximité souhaitée par le Président.

En 2024, la démarche de préparation d'un Plan Pluriannuel des Investissements (PPI) pour la période 2025-2027 a été initiée. Ce document devra, à terme, devenir la feuille de route stratégique de l'établissement en matière d'investissements.

Il contient plusieurs orientations comme notamment le renforcement de la présence du CIG sur le territoire pour un montant prévisionnel de 5 millions d'euros, ou encore le développement de ses investissements durables estimés à 923 000 euros avec notamment l'installation de panneaux photovoltaïques en toiture.

Le CIG ne recourt pas à l'emprunt au cours de ce mandat ; ce sont les ressources propres de l'établissement qui financent son développement actuel et futur, au plus près des affiliés.

Les membres du Conseil ont trouvé dans le rapport d'orientation des exemples en termes de développement des missions du Centre avec notamment la poursuite de la dématérialisation, de solutions innovantes dans les systèmes d'information, ou encore d'actions menées de manière transversale par différentes directions opérationnelles du CIG.

Le Président remercie Philippe LAUNAY.

Le Conseil d'administration prend acte des informations transmises, présentées en séance et du débat d'orientation budgétaire pour l'année 2025.

3.3 Adoption du nouveau règlement budgétaire et financier (RBF)

M. Philippe LAUNAY rappelle que, depuis le 29 novembre 2023, le CIG a adopté le référentiel budgétaire et comptable M57 développé ainsi que son Règlement Budgétaire et Financier (RBF).

Ce règlement a pour vocation de formaliser de manière exhaustive l'ensemble des procédures budgétaires et financières de l'établissement, dans le but de les clarifier et de les rendre accessibles à tous.

En établissant des règles précises, ce règlement poursuit l'objectif de créer un référentiel commun qui permet d'unifier les pratiques de gestion entre les différentes directions et services du Centre, favorisant ainsi une culture de gestion cohérente et harmonisée au sein de l'établissement.

Il réaffirme également l'importance de respecter les normes en vigueur, tout en garantissant la continuité et la pérennité des méthodes utilisées dans la gestion financière.

Dans ce cadre, il est primordial de rappeler que les instructions budgétaires et comptables fournissent un cadre normatif et juridique qui assure la sincérité, la régularité et la fiabilité des comptes publics. Ce cadre est indispensable pour une gestion transparente et responsable des ressources publiques.

Aussi, le RBF pouvant être évolutif, le CIG souhaite le modifier pour y apporter plus de précisions sur l'organisation comptable (procédures comptables, comptabilité analytique et dialogue de gestion) afin de renforcer la culture financière au sein du Centre.

Le Président remercie M. Philippe LAUNAY.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le nouveau règlement budgétaire et financier.

3.4 Attribution d'une cotisation à la Fédération Nationale des Centres de Gestion

M. LAUNAY reprend la parole et indique que, membre de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), le CIG acquitte une cotisation annuelle fixée par les statuts de la Fédération sur l'effectif des fonctionnaires relevant du CIG (à raison d'1,50 € par agent).

La cotisation 2025 est fixée à 125.380,50 euros pour un effectif de 83 587 fonctionnaires.

Le Président remercie M. Philippe LAUNAY.

Monsieur MANGIN souhaite connaître les comptes de la FNCDG pour mieux connaître les actions de la Fédération.

Pour le Président, les spécificités des CIG avec leurs périmètres interdépartementaux doivent davantage être prises en compte.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement de la cotisation à la Fédération Nationale des Centres de Gestion, au titre de l'année 2025.

4- Ressources humaines

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

Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, au 11 février 2025, 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 | 3 |
| Directeur territorial | 6 |

| | |
|---|------------|
| Attaché hors classe | 5 |
| Attaché principal | 21 |
| Attaché territorial | 77 |
| Cadre d'emploi d'attaché | 1 |
| Attaché ou ingénieur | 2 |
| Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur | 1 |
| Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe | 20 |
| Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe | 19 |
| Rédacteur | 41 |
| Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs | 2 |
| Cadre d'emplois des rédacteurs | 6 |
| Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe | 33 |
| Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe | 18 |
| Adjoint administratif | 9 |
| Cadre d'emplois des adjoints administratifs | 3 |
| Bibliothécaire principal | 2 |
| Bibliothécaire | 1 |
| Ingénieur en chef hors classe | 1 |
| Ingénieur principal | 10 |
| Ingénieur, ingénieur principal ou cadre d'emplois des techniciens | 1 |
| Ingénieur | 28 |
| Technicien principal de 1 ^{ère} classe | 1 |
| Technicien principal de 2 ^{ème} classe | 2 |
| Technicien | 2 |
| Agent de maîtrise principal | 5 |
| Agent de maîtrise | 1 |
| Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe | 1 |
| Adjoint technique | 2 |
| Médecin (médecine préventive) | 10 |
| Médecin à TNC (14H00) | 2 |
| Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental) | 1 |
| Cadre d'emplois des psychologues territoriaux à TNC (17H30) | 1 |
| Psychologue de classe normale | 2 |
| Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux | 3 |
| Infirmier en soins généraux de classe exceptionnelle | 1 |
| Infirmier en soins généraux | 3 |
| Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle | 3 |
| Assistant socio-éducatif | 15 |
| TOTAL DES EMPLOIS | 368 |

4.2 Mandat donné au CIG petite couronne pour l'engagement d'une consultation en vue de la conclusion d'un contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Le CIG souscrit depuis plusieurs années des contrats-groupe d'assurance pour couvrir les risques statutaires des collectivités territoriales et des établissements publics des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Ces contrats en capitalisation sont en place pour assurer une couverture financière complète des risques encourus par les collectivités territoriales et les établissements publics en cas de décès, accidents du travail, maladies professionnelles, maladies ou accidents non professionnels et maternité de leurs agents titulaires et contractuels.

Le contrat-groupe en vigueur actuellement a pris effet le 1^{er} janvier 2022 et arrive à échéance le 31 décembre 2025.

A l'heure actuelle, 156 établissements et collectivités y adhèrent, parmi lesquels le CIG employeur.

Afin de pouvoir engager la procédure de consultation pour proposer un nouveau contrat-groupe à partir du 1^{er} janvier 2026, le CIG doit justifier d'un mandat donné par toute collectivité et tout établissement qui envisage d'adhérer au contrat qui en résultera.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, donne mandat au CIG Petite Couronne pour procéder, au nom de l'établissement CIG employeur, à une consultation auprès des opérateurs potentiels du marché d'assurance dans le respect du formalisme prévu par le code de la commande publique.

5- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

5.1 Modification de la composition des CAP

Était initialement inscrit à l'ordre du jour la modification de la composition des CAP qui devait permettre de procéder au remplacement de 3 membres démissionnaires en CAP C, de 2 membres en CAP A et B et éventuellement au remplacement de 2 membres en CAP C ne répondant jamais aux convocations.

Malheureusement, la campagne de renouvellement des membres de ces instances s'avère infructueuse puisque le CIG n'a reçu aucune candidature d'élus suite au courrier envoyé à l'ensemble de nos affiliés et aux relances téléphoniques effectuées par le directeur général.

Le Président souhaite donc profiter des échanges ce matin pour mobiliser les membres du Conseil sur ce sujet qui est essentiel pour le bon fonctionnement des séances : en effet, sans élus qui se rendent disponibles, les instances ne peuvent pas se tenir et les délais de passage des affaires qui ont été particulièrement raccourcis en 2024 risquent fort de se rallonger.

Les membres du Conseil ont conscience de la charge que représentent ces réunions dans l'organisation de chacun et le CIG compte interpellier le Ministre dans les prochaines semaines sur ce point de blocage en lui proposant des mesures d'assouplissement voire un dispositif d'indemnisation pour les membres élus du collège employeur.

Dans l'immédiat, faute d'évolution des textes, le CIG doit faire appel aux bonnes volontés. Si les membres du Conseil connaissent des collègues élus en mesure de participer aux instances, ils ne doivent pas hésiter pas à relayer le message du Président.

Pour expliquer les défauts de quorum, le Président ouvre le débat sur le sujet de la qualité des repas fournis lors des instances paritaires en exprimant son mécontentement et en les qualifiant d'indécents.

M. Laurent SALLET présente le contexte en rappelant l'existence d'un marché public en cours pour une durée d'un an.

Plusieurs élus ont ensuite partagé leur point de vue :

- Mme Françoise KERN a noté une amélioration de la qualité, avec la possibilité d'un plat chaud, tout en la jugeant encore insuffisante,*
- Mme Catherine DESPRES a confirmé ce constat,*
- M. Patrick de la MARQUE s'est également exprimé dans ce sens.*

M. Anthony MANGIN souligne l'importance culturelle du repas en France et son caractère indispensable en l'absence d'indemnisation, alertant sur la nécessité de prendre en compte l'humeur des élus.

M. Xavier BASTARD aborde l'aspect financier, rappelant le coût unitaire significatif, de plus de 20 € pour un plateau repas. Il souligne que malgré une redéfinition des besoins à chaque relance de marché public en la matière, cette problématique reste récurrente depuis de nombreuses années, bien avant son arrivée, dans un contexte de concurrence restreinte. Il précise également qu'au-delà de la qualité des repas fournis par le CIG, l'absence d'un dispositif d'indemnisation peut participer aux défauts de quorum.

M. Patrick de la MARQUE souligne le décalage entre la qualité des plateaux-repas et l'investissement des participants, lors des journées de travail de 8 heures, insistant sur l'importance de ce moment privilégié entre les élus.

En conclusion, le Président rappelle que ces repas constituent un temps d'échange très important entre les élus locaux, représentants des employeurs et les organisations syndicales.

Au terme des échanges, le Président et les membres des instances s'accordent sur la décision politique d'améliorer significativement la qualité des repas servis, dès maintenant.

5.2 Habilitation du Président à ester en justice

Aux termes de l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion, le Conseil d'administration décide de toute action en justice et c'est le Président qui représente le Centre en justice aux termes de l'article 28 du même décret.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'agir en justice et d'habiliter le Président à représenter le Centre dans le cadre du contentieux l'opposant à Madame Marie-France BASILEU qui, par une requête enregistrée par le Tribunal administratif de Montreuil (dossier n°2416431-4) le 15 novembre 2024 et notifiée au CIG le 25 novembre 2024, demande au juge de bien vouloir annuler la décision implicite du 22 septembre 2024 ayant rejeté son recours gracieux réceptionné le 22 juillet 2024, d'une part, et condamner le CIG à indemniser ses prétendus préjudices, d'autre part.



Le Président aborde ensuite les 3 brèves d'actualité du CIG Petite Couronne et commence par celle relative à relative aux initiatives en lien avec la médiation et le dialogue social, présentée par Mme Catherine DESPRES.

Le 9 janvier, Monsieur le Président a signé une convention de partenariat pour la promotion de la médiation avec le Président Beaufays, président du tribunal administratif de Cergy, et avec la Présidente Macias, présidente de la cour administrative d'appel de Versailles.

Ce faisant, le CIG a achevé la couverture du territoire de la Petite Couronne en matière de relation avec les juridictions administratives puisque le Président avait signé en février dernier une convention similaire avec la présidente du Tribunal administratif de Melun et en juin avec la présidente du Tribunal administratif de Montreuil. A l'appui de cette convention, une communication va être adressée aux collectivités et établissements des Hauts-de-Seine pour les inciter à adhérer à nos conventions de médiation.

Mme DESPRES souhaite également dire un mot de la conférence du dialogue social qui s'est déroulée le 10 décembre et qui était consacrée, cette année, aux instances paritaires et aux dispositifs de médiation.

Un bilan plus complet devra être fait avec les organisations syndicales lors de la rencontre en mars, mais elle indique d'ores et déjà que les participants ont exprimé leur satisfaction vis-à-vis de la qualité des intervenantes et de l'alternance des formats tout au long de la journée.

Le Président remercie Mme Catherine DESPRES.

Concernant la conférence du dialogue social du 10 décembre 2024, Madame DESPRES précise avoir échangé avec les représentants syndicaux pour enrichir ce dialogue.



Le Président laisse la parole à M. Anthony MANGIN, pour deux autres brèves relatives à l'emploi territorial consacrées à l'enquête recrutement et à la Formation GFI-RH.

M. Anthony MANGIN indique que, concernant l'enquête recrutement, depuis 2019, la direction de l'emploi territorial mène, auprès de ses affiliés, une enquête biennale sur les pratiques, les difficultés de recrutement et leurs évolutions.

Elle interroge et compare les modalités de diffusion des offres, de recherche et de sélection des candidats. Elle aborde également les enjeux actuels et les dynamiques en cours en matière d'attractivité, de recours à l'apprentissage et de dématérialisation des process de gestion pour relever les défis du recrutement.

Enfin, elle identifie les domaines et les 10 métiers les plus en tension sur le marché du travail, ainsi que les causes de ces tensions et les leviers d'action, mis en œuvre ou envisagés, par les professionnels des ressources humaines rencontrés.

Les résultats de cette enquête montrent que :

- L'activité du recrutement reste intense mais stable dans les services RH ;
- Les enjeux de changement du rapport au travail, de rémunération et d'attractivité sont des préoccupations prégnantes et alimentent notamment la concurrence entre employeurs territoriaux ;
- La diffusion des offres sur le site emploi territorial est systématique ou fréquente ;
- L'usage croissant des réseaux sociaux pour la diffusion des offres et la recherche de candidats nécessite une montée en compétence au sein des services RH. En parallèle, le déploiement des logiciels de gestion du recrutement reste très modéré ;
- Les partenariats avec les acteurs de l'emploi, les écoles de formation et les réseaux étudiants se développent de plus en plus pour capter directement de potentiels candidats ;
- Les métiers du secteur de la petite enfance, auxiliaire de puériculture et éducateur de jeunes enfants, sont identifiés comme les plus en tension.

Pour collecter ces éléments, l'enquête s'est déroulée sur deux volets, quantitatif et qualitatif. L'analyse porte sur les 63 réponses à un questionnaire en ligne ainsi que sur les échanges menés lors de 15 entretiens auprès de DRH et chargés de recrutement, exerçant au sein de collectivités représentatives de la typologie et des effectifs du territoire.

Fort de ces éléments collectés, posés sur table, cette enquête est aussi l'occasion d'échanger avec les DRH de petite couronne, de les informer de l'offre de service du CIG et d'ajuster les accompagnements qui leur sont proposés.

Dans cette perspective, le CIG se propose de poursuivre ce suivi des pratiques et difficultés de recrutement par le renouvellement de cette enquête en 2026.

Par ailleurs, M. Anthony MANGIN indique que trop peu de communes travaillent leur identité numérique.



M. Anthony MANGIN présente une dernière brève relative à la Formation GFI-RH avec la relance du dispositif de formation aux métiers de gestionnaires finances, RH et marchés publics, au service des collectivités.

Une nouvelle session de la formation GFI-RH, qui a permis de positionner en collectivité 13 agents en mission intérim l'année dernière, est proposée par le CIG Petite Couronne depuis le 3 février. L'objectif de cette formation est double : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la fonction publique territoriale et répondre aux difficultés de recrutement des collectivités de la petite couronne sur les profils de gestionnaires finances, RH et marchés publics.

Le partenariat avec France Travail a permis d'organiser des journées de sélection des demandeurs d'emploi durant le mois de janvier. Cette année, la durée de chacun des 2 stages est allongée de 5 à 8 jours pour une durée totale de formation de 54 jours. Elle comprend également 15 jours d'intervention par des agents du CIG au sein de la direction de l'emploi, mais aussi du service retraite, des marchés publics et des finances. 23,5 jours sont animés par l'ADIAJ formation.

A l'issue, à partir du 23 avril, les collectivités pourront recruter les agents dans le cadre de la mission intérim pour une durée minimale de 6 mois.



Comme indiqué en introduction, le Président propose enfin d'aborder la question de l'apprentissage, et plus précisément les conditions de son financement et son impact sur l'emploi des collectivités.

Il rappelle en préambule combien employeurs territoriaux et CNFPT cherchent à obtenir avec l'Etat un accord de financement sur les frais de formation des apprentis depuis 2018 et le retrait de la compétence apprentissage aux Régions.

Des règles de financement de l'apprentissage ont été établies en 2021, concrétisées par une nouvelle cotisation apprentissage de 0,1% à la charge des employeurs publics locaux.

Les dotations complémentaires versées par l'Etat (15 M€), France compétences, l'établissement national qui encaisse désormais les taxes d'apprentissage (15 M€) et le CNFPT (13 M€) permettaient d'atteindre des ressources totales de 84 millions et ainsi de financer environ 8.000 contrats chaque année.

Ces modalités de financement ont permis de voir progresser le nombre de demandes de contrats d'apprentissage dans les collectivités : alors qu'elles étaient de 8.200 en 2020, ces demandes s'établissaient finalement à 17.700 en 2023.

Cependant, depuis 2024, l'Etat a unilatéralement décidé d'opérer un désengagement progressif de la part France compétences, désengagement que les collectivités territoriales et le CNFPT doivent intégralement compenser. Cette démarche peut surprendre alors même que l'apprentissage est perçu par beaucoup comme une voie d'accès pertinente des jeunes au monde du travail et que les besoins des collectivités s'établissent cette année à 21.000 contrats.

En réduisant ainsi son appui financier alors que l'ex-ministre Stanislas GUERINI semblait décidé à faciliter l'entrée des apprentis dans la FPT à l'issue de leur contrat, le gouvernement exprime une injonction contradictoire, comme le relevait notre collègue Jacqueline Belhomme dans un courrier adressé au ministre en mai 2024.

Dans son courrier, Mme Jacqueline BELHOMME comparait également les montants financiers en jeu : l'Etat attribue 5 milliards d'aides aux entreprises mais peine à trouver 30 millions pour soutenir l'apprentissage dans le secteur public ! Sans remettre en cause ces aides utiles au secteur privé, on peut s'interroger sur cette situation préjudiciable aux employeurs publics.

Pour maintenir l'effort, le CNFPT a dû prendre des mesures drastiques, en accord avec les représentants des employeurs territoriaux :

- Ne financer que les contrats des collectivités ayant fourni leurs intentions de recrutement dans le cadre du recensement qu'il organise à chaque début année,
- N'accorder aux collectivités qu'un accord de financement sur deux,
- Et donner priorité aux diplômés couvrant 44 métiers considérés en tension.

Dans ces conditions, et alors que 21.000 contrats d'apprentissage sont estimés nécessaires par les collectivités, le CNFPT ne peut désormais plus en financer que 5.000, soit un quart de ces contrats.

Si la situation perdure, le CIG peut craindre un effet particulièrement négatif sur les secteurs en tension, comme les services à la personne et sur la qualité des formations dispensées à ces jeunes au cours de leur scolarité.

De son côté, le CIG organise depuis 2023 un forum de l'apprentissage, avec le CNFPT Île-de-France. Le 30 avril 2024, la 2e édition de cet événement baptisé « Apprenti ? Je dis oui ! » a accueilli dans nos locaux pas moins de 174 étudiants, une vingtaine de collectivités de la petite couronne, la DRIETS et Cap Emploi.

Plus de 200 offres d'apprentissage ont été proposées dans les domaines de l'informatique, de la petite enfance, de l'administration, des espaces verts/réseaux/bâtiments et de la transition écologique. Cette initiative constitue un des leviers de recrutement des apprentis mais nous pouvons certainement aller au-delà, ensemble.

Le Président conclut donc son intervention en résumant les enjeux par les questions suivantes :

- Environ 1.500 intentions de recrutement ont été émises en petite couronne. Dans vos collectivités, ce revirement sur les modalités de financement vous a-t-il amené à réduire le nombre d'apprentis recrutés ?
- Echangez-vous avec d'autres collectivités sur ce sujet ? Ou avec le CNFPT ?
- Avez-vous besoin de l'appui du CIG pour vous accompagner dans le domaine de l'apprentissage ? Si oui, selon quelles modalités selon vous ?

M. Philippe LAUNAY souligne la perception erronée de certains jeunes qui considèrent la fonction publique comme une voie sans perspective d'évolution professionnelle. Il affirme au contraire que ce secteur offre de réelles opportunités d'épanouissement professionnel et que la formation est essentielle en ce domaine.

M. Igor SEMO abonde dans ce sens et partage l'expérience de sa commune en matière d'apprentissage. Il explique que l'accueil régulier d'apprentis permet à ces jeunes de découvrir la réalité des investissements publics, les transformant souvent en véritables ambassadeurs du service public. Il cite notamment le cas récent d'un recrutement particulièrement réussi. Il considère que l'apprentissage est un vecteur d'attractivité avec un capital humain essentiel.

M. Anthony MANGIN déplore que l'on s'attarde sur des questions mineures alors que des enjeux financiers majeurs ne sont pas traités. Il préconise une mobilisation collective des maires sur ces questions essentielles. Il s'inquiète notamment de la proportion importante de contractuels dans les effectifs, situation qui, selon lui, engendre une perte de flexibilité et des coûts significatifs.

Il insiste sur la nécessité de reconnaître l'apprentissage comme un dispositif indispensable qui constituera un investissement rentable à court terme. Il appelle à des prises de décision plus ambitieuses en la matière et à une sensibilisation du Premier ministre en sa qualité également de maire. Il considère qu'il faut être plus proactif sur ce sujet en prenant notamment des décisions plus ambitieuses sur le chapitre 012.

M. le Président conclut en relevant le décalage qui existe parfois entre certains ministres et leur compréhension du fonctionnement des collectivités territoriales.

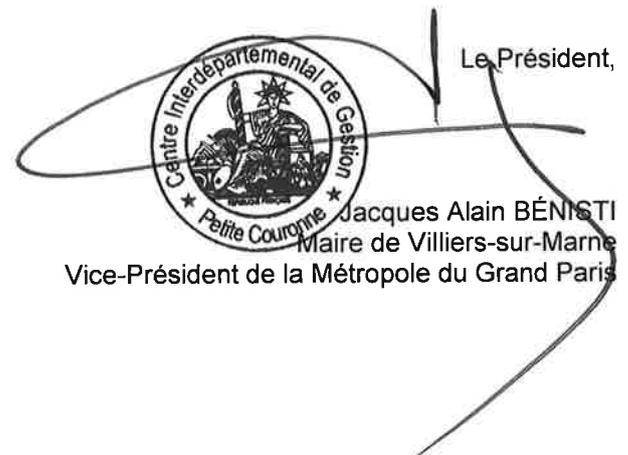


L'ordre du jour de la réunion étant épuisé, le Président remercie très sincèrement les membres du Conseil pour leur participation.

Il rappelle enfin que la prochaine séance du Conseil se tiendra mercredi 26 mars 2025.

La séance se termine à 12h30.

Le Président,



Jacques Alain BÉNISTI
Maire de Villiers-sur-Marne
Vice-Président de la Métropole du Grand Paris

