

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 14 février 2023

Procès-verbal



Le mardi 14 février deux mil vingt-trois à onze heures quarante-cinq, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dûment convoqué le 7 février 2023, 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 ;
- présents : 10 ;
- représentés : 10.

La séance comptait 20 administrateurs présents ou représentés (quorum atteint à 15).

Etaient présents : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO.

Avaient donné procuration : Madame Sabrina ASSAYAG à Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Pierre-Olivier CAREL à Madame Françoise KERN, Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Patrick De La MARQUE à Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Catherine DESPRES, Monsieur Etienne FILLOL à Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Madame Rahnia HAMA à Monsieur Anthony MANGIN, Madame Aurore THIROUX à Monsieur Igor SEMO.

Etaient absents et excusés : Madame Nadège AZZAZ, Madame Marie CHAVANON, Madame Julie FOURNIER (arrivée après le vote du point 5.3), Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Philippe LAURENT, Madame Séverine MAROUN, Monsieur Frédéric MOLOSSI, Monsieur Julien WEIL.

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 Louise HARGUINTEGUY directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, 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 sur site pour cette séance du conseil d'administration, repoussée d'une semaine en raison du mouvement social le 7 février.

Comme indiqué dans les éléments qui ont été transmis, cette séance est organisée dans un format plus court qu'habituellement, avec 2 sujets :

- tout d'abord, une présentation très synthétique des projets de délibération,
- puis, trois brèves d'actualité.

Le temps de débats ne se justifiait pas, alors qu'il n'y a qu'une dizaine d'élus présents.

Autre élément d'information, le Président informe que Madame Audrey Stefaniak rejoindra les effectifs du Centre en tant que directrice de l'administration et des finances à compter du 17 février prochain. Il ajoute qu'Audrey n'a pu résister à la perspective d'assister à notre séance aujourd'hui et il souhaite donc profiter de l'occasion pour la présenter aux élus. Audrey se présente aux membres du Conseil d'administration.

Le Président la remercie et lui adresse en son nom et celui des élus, tous leurs vœux de succès dans ses futures fonctions.

Le Président commence par la lecture synthétique des points soumis à délibération du Conseil.

1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 29 novembre 2022

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

2 - Finances

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur Philippe Launay.

2.1 Information sur le contexte et échanges sur les orientations budgétaires 2023

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) constitue une étape importante de la procédure budgétaire du CIG : il doit en effet permettre à la fois d'informer les membres du Conseil d'administration sur la situation économique et financière de l'établissement et de débattre sur les choix qui seront effectués lors du vote du budget primitif.

Afin de répondre à ce double objectif, le présent rapport vise à donner un éclairage sur les éléments principaux et fondamentaux qui affectent le budget du Centre.

Ce document a notamment pour objectif de déterminer les conditions dans lesquelles sont financées les missions du Centre et les perspectives attendues pour les années qui viennent, dans un environnement territorial complexe car incertain.

Précisons enfin que le budget 2023 sera le dernier présenté avec l'instruction budgétaire et comptable M832 ; comme la législation l'y oblige, le CIG va en effet adopter la norme M57 à compter du 1^{er} janvier prochain. S'appliquant à la plupart des structures publiques en remplacement des instructions M14, M52, M61, M71, M831 et M832, ce nouveau référentiel introduira des comptes plus détaillés que ceux des autres nomenclatures (notamment en classe 2), un nouveau traitement comptable des immobilisations, ainsi que des règles budgétaires assouplies selon le modèle régional (gestion pluriannuelle et fongibilité des crédits, gestion des dépenses imprévues).

I. Le contexte dans lequel évoluent le CIG et ses affiliés reste très incertain

1. Le budget 2023 en cours d'élaboration intègre les évolutions réglementaires ayant touché la FPT l'an dernier

Le budget primitif 2023 est actuellement en **phase d'élaboration** par les services du CIG : après une phase de recensement des besoins sur le logiciel comptable, les conférences budgétaires se sont achevées fin janvier. Ces réunions ont permis aux directions de présenter les principales réalisations de leur activité 2022 et de présenter les estimations chiffrées des projets qu'elles comptent mener en 2023, dans le respect des orientations stratégiques fixées par le Président. Ce sont ces montants qui sont mentionnés dans le présent document.

Après ces échanges, la direction générale formulera des arbitrages et fixera l'organisation qui permettra au CIG d'accompagner les affiliés dans les meilleures conditions.

L'année 2022 a été marquée par de **nombreuses évolutions réglementaires** concernant la fonction publique territoriale, avec le déploiement de dispositions de la loi de transformation de la fonction publique (codification de la fonction publique, refonte des catégories B et C, décrets sur la fusion des instances médicales, la médecine préventive, le reclassement, la période préparatoire au reclassement, la pérennisation de la médiation préalable obligatoire, ...).

2. Le contexte actuel renforce les difficultés budgétaires des collectivités

Le budget 2023 s'inscrit dans un **contexte particulièrement troublé**, dans la continuité des années précédentes. Les conséquences de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine accompagnent désormais notre quotidien. Ces événements remettent en cause les grands équilibres internationaux et ont de fortes conséquences sur les prix des fournitures (matières premières, bois, céréales) ou de l'énergie (gaz, principalement), malgré le bouclier énergétique tarifaire ou les ristournes à la pompe instaurés par les pouvoirs publics en France.

L'inflation s'est élevée à 5,8% l'an dernier dans notre pays, avec des évolutions particulièrement marquées sur le prix des combustibles et des incidences très fortes sur les budgets locaux. Cette tendance devrait rester marquée en 2023, même si le CIG tentera d'en limiter les effets par la mise en place de mesures d'économies (coupure des ballons d'eau chaude, mise en veille des appareils électriques, limitation des températures dans les bureaux, ...).

Autre élément venant grever les budgets locaux, l'augmentation de la valeur du point d'indice appliquée depuis juillet dernier en réaction à cette forte inflation réduit les marges de manœuvre des collectivités et crée pour les plus fragiles d'entre elles un **effet de ciseaux** difficile à juguler. En outre, la perte d'autonomie fiscale née de la suppression de la taxe d'habitation puis de la CVAE oblige nos affiliés à réduire drastiquement leurs dépenses.

3. Le défaut d'attractivité de la FPT constitue un enjeu fort pour l'exercice des missions de service public

Ce contexte de bouleversements se ressent également fortement au sein même des organisations de travail qui connaissent un turn-over important. Nombre d'agents publics s'interrogent sur le sens de leur travail et peuvent être amenés à quitter leurs fonctions ou à les exercer dans un autre cadre. La fonction publique territoriale souffre d'un déficit d'attractivité qui touche également les autres versants de la fonction publique et le secteur privé mais vient perturber l'exercice des services publics locaux. Ce constat était déjà dressé dans le rapport Laurent-Icard-Desforges et peut être illustré par l'exemple du CIG qui a renouvelé près du tiers de ses effectifs en 2022.

Une telle situation renforce **l'importance de la matière RH** pour le bon fonctionnement des établissements et collectivités affiliés et peut expliquer le souhait de collectivités de réintégrer le CIG sans réserve : Châtenay-Malabry, Villeneuve-la-Garenne, Gagny à compter de janvier 2023. Surtout, elle incite le CIG à poursuivre sa démarche d'accompagnement, par le développement de nouvelles missions qui seront reprises dans le projet d'établissement qui sera dévoilé en février 2023.

Dans ce document qui définit la stratégie de l'établissement entre 2023 et 2026, sont arrêtées **quatre grandes orientations stratégiques** : accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels ; poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources.

Ces grands axes engagent le Centre et ce, dès 2023, à **poursuivre le développement de ses missions**, à élargir son périmètre d'intervention dans l'intérêt de ses affiliés et de ses différents partenaires. Le contexte d'incertitudes constitue en effet une opportunité pour innover, pour repenser nos modes de fonctionnement.

II. Ce contexte incertain renforce les opportunités d'intervention du CIG

1. Le CIG souhaite mener une démarche responsable en matière environnementale

Premier axe d'action, imposé par le contexte rappelé plus haut : **le développement durable**. Le CIG n'a pas attendu les débats qui ont cours aujourd'hui sur la sobriété énergétique pour mener des actions concrètes et utiles qui ont un impact sur le quotidien : remplacement des vieilles ampoules par des leds, achat de vélos à assistance électrique et formation aux utilisateurs de vélos, flotte de véhicules à motorisation hybride, intégration de clauses sociales dans les marchés publics, mise en place du forfait mobilités durables, notamment. Cependant, le mouvement va s'amplifier en 2023.

Nous comptons par exemple lancer un audit énergétique avec préconisations sur les 2 bâtiments de Pantin et Villiers et sensibiliser largement les agents aux bons gestes et à leur impact. Pour favoriser ces actions internes, l'enveloppe attribuée au groupe interne Développement durable sera portée à 100.000 euros. D'autres mesures sont prévues dans le respect du Code de l'énergie : usage modéré de la climatisation, contrôle et remplacement des contacteurs de fenêtres défectueux, isolation des façades exposées au sud à l'aide de films « réfléchissants », ...

Dans ce domaine particulier d'intervention qu'est le développement durable, le Centre compte également **agir en soutien de ses affiliés**, comme il le fait depuis sa création pour les missions obligatoires et facultatives et dans son champ de compétences : en appui des employeurs, en offrant un espace de discussions, en participant à l'échange de pratiques innovantes, en déployant des conseils.

2. En 2023, des pratiques innovantes seront déployées dans l'intérêt des affiliés

Autre exemple d'innovation, **l'usage et l'analyse de la data seront développés** par le renforcement de l'équipe Contrôle de gestion qui travaillera notamment sur les données issues des cotisations mensuelles versées par les affiliés, qui mettra en ligne sur le site internet une data-visualisation des données tirées du RSU ou qui analysera les données concours pour l'ensemble des centres de gestion utilisant le logiciel métier du GIP. L'objectif est que les services et directions prennent progressivement possession de l'outil mis à disposition en créant des requêtes en lieu et place de tableaux de bord à la conception chronophage.

La démarche de dématérialisation des outils sera poursuivie et développée en 2023. Il est ainsi prévu d'expérimenter la dématérialisation des épreuves orales des concours organisés par le Centre et de réfléchir à la dématérialisation du courrier arrivé. Cette année, le projet de dématérialisation des instances entrera dans une phase concrète avec la CAP en avril 2023, avant la promotion interne en 2024, dans l'objectif de fluidifier les échanges de données avec les DRH des affiliés. Enfin, un chargé de projet sera recruté afin de mener la dématérialisation des instances médicales.

Par ailleurs, les **actions transversales entre les directions** de l'établissement seront poursuivies ou développées ; on pense notamment :

- à la création d'un observatoire des concours, en lien avec la direction de l'emploi ;
- à des actions EIPRP / Médecine Préventive sur l'usure professionnelle, la PPR ou le groupe de travail sur la GPEEC ;
- à la mise en œuvre des conventions de partenariat CIG / ANACT ou CIG / CRAMIF ;
- au développement des dispositifs à 360° (ergonomes / psychologues du travail / assistance RH) sur une même collectivité ;

- à la collaboration CJC / EIPRP sur les demandes des collectivités en matière de signalement, ...

Les offres actuelles seront donc maintenues mais **de nouvelles actions complémentaires sont envisagées en direction des communes et établissements**, et notamment une offre de conseil en ergonomie, une prestation de suivi de la masse salariale, un accompagnement sur les dispositifs de signalement et les enquêtes administratives, une extension des capacités de réponses de la mission remplacement, un déploiement du dispositif d'accompagnement personnalisé à l'élaboration du projet professionnel, ...

III. Le financement de ces actions reposera sur un taux de cotisation réduit pour les affiliés et des tarifs adaptés

1. Le taux de cotisation sera stabilisé jusqu'en 2026

Dans le contexte incertain que rencontrent collectivités et établissements, les élus du Conseil d'administration ont décidé de baisser le taux de cotisation, fin 2019 (passage à 0,57%), puis fin 2020 (passage à 0,50%).

Fin novembre dernier (cf. délibération n° 2022-39), ils ont souhaité maintenir ce taux de cotisation à 0,50% pour accompagner au mieux collectivités et établissements affiliés dans la délicate élaboration de leurs budgets.

Principale recette du Centre, le produit de la cotisation reste dynamique. En effet, les employeurs du territoire ont continué à développer leurs services publics par des recrutements qui ont élargi la base de calcul de la cotisation. En outre, l'augmentation de 3,50% de la valeur du point d'indice à compter de juillet dernier a naturellement entraîné une hausse du produit versé, avec un impact estimé à 500.000 euros sur une année complète.

En 2023, **une recette de 16,5 millions sera donc inscrite au budget primitif**, suivant en cela une évolution dynamique comme en atteste le tableau ci-dessous, après le fort recul constaté en 2020 et 2021 lié à la baisse du taux de cotisation :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voté	17 600 000 €	19 200 000 €	16 700 000 €	15 037 368 €	16 000 000 €	16 500 000 €
Perçu	19 435 807 €	19 270 350 €	17 282 751 €	15 786 303 €	16 389 946 €	
N / N-1		-0,85%	-10,31%	-8,66%	3,82%	

Un taux de 0,50% permettra à la fois de proposer de nouvelles missions répondant aux besoins croissants des affiliés et de leur garantir **un niveau de cotisation stable**. Le CIG dispose en effet d'agrégats financiers suffisamment solides (un endettement nul, des recettes dynamiques et garanties par les textes) pour mener cette stratégie jusqu'au terme de la mandature actuelle, en 2026.

Pour autant, ce contexte n'empêchera pas de proposer des évolutions. Ainsi, un travail sera mené avec les affiliés pour simplifier les conditions de déclaration et de versement de cette cotisation. Par ailleurs, un suivi mensuel de cette recette permettra d'alerter les collectivités et établissements en cas d'oublis ou d'erreurs.

2. Les tarifs des missions seront progressivement adaptés

Quant à la tarification des missions obligatoires et facultatives, elle sera établie à la fois sur la base des coûts complets grâce aux éléments tirés de la comptabilité analytique instaurée en 2021 et également, concernant les services facultatifs, en tenant compte du marché.

Une mise en cohérence de ces tarifs sera menée sur plusieurs années, avec l'objectif de déterminer des tarifs clairs et financièrement accessibles. Dans l'immédiat, les tarifs 2023 s'appliqueront conformément aux décisions de stabilité prises en Conseil d'administration fin 2022.

Les premières estimations des principales recettes attendues montrent une évolution de 3,69% de BP à BP, liée à une augmentation du nombre de missions qui seront menées auprès des affiliés :

	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2021 / 2020	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2022 / 2021	2023 (BP)	2023 / 2022
Concours	1 593 143 €	2 219 670 €	39,33%	1 795 540 €	1 349 093 €	-39,22%	2 166 645 €	20,67%
Mission Remplacement	1 785 201 €	1 948 356 €	9,14%	1 800 000 €	1 658 807 €	-14,86%	1 800 000 €	0,00%
BIP (cotis° et abts)	911 112 €	894 161 €	-1,86%	818 494 €	849 930 €	-4,95%	650 000 €	-20,59%
EIPRP	1 114 036 €	1 200 392 €	7,75%	1 200 000 €	978 053 €	-18,52%	1 175 000 €	-2,08%
Médecine préventive	1 376 674 €	1 076 170 €	-21,83%	1 117 694 €	1 157 231 €	7,53%	1 231 822 €	10,21%
Assistantes sociales	709 588 €	884 189 €	24,61%	804 000 €	822 109 €	-7,02%	790 384 €	-1,69%
TOTAL	7 489 754 €	8 222 938 €	9,79%	7 535 728 €	6 815 223 €	-9,56%	7 813 851 €	3,69%

Axe de développement repris dans le projet d'établissement 2023-2026, cette stratégie financière reposant à la fois sur la cotisation et le produit des tarifications devra être expliquée et diffusée, auprès des affiliés comme au sein de l'établissement.

IV. Le projet de développement du CIG repose sur les agents de l'établissement

1. En 2023, seront mises en œuvre des mesures RH améliorant l'attractivité du CIG

Comme ses affiliés, le CIG rencontre également des difficultés pour fidéliser ses collaborateurs et attirer de nouveaux talents. Les vacances de postes constatées dans les directions de l'établissement en sont des illustrations.

Consciente des conséquences néfastes que ce problème a sur les services internes et sur la qualité du service rendu aux affiliés, la direction générale a souhaité faire du sujet de l'attractivité de la FPT une de ses priorités d'ici 2026.

C'est pourquoi une démarche de valorisation de la marque employeur va être mise en œuvre cette année. Dans certains domaines d'activité, la concurrence du secteur privé amène également à s'interroger sur les niveaux de rémunération. En 2022 (délibération n° 2022-26 du 14 juin), le CIG a souhaité modifier la structuration des groupes de fonction existants et ainsi adapter les rémunérations proposées au contexte actuel. Cette revalorisation se poursuivra en 2023 et 2024 et, parallèlement, une réflexion sera menée sur le projet de mise en place du complément indemnitaire annuel.

Par ailleurs, la participation de l'établissement au financement des garanties de protection sociale complémentaire des agents a été améliorée l'an dernier (délibération n° 2022-52 du 29 novembre), passant de 59% à 66% pour le risque prévoyance et à hauteur de 40 euros pour l'ensemble des agents pour le risque santé. Ces décisions auront naturellement un impact sur le montant de la masse salariale soumise au vote des élus du Conseil en mars prochain.

Au-delà de ces évolutions indemnitaires, le CIG a également été amené ces dernières années à améliorer les conditions de travail proposées aux agents, par touches successives.

2. Une attention particulière portée aux conditions de travail des agents de l'établissement

Les conditions de travail sont essentielles au bien-être des agents. La direction générale a donc accompagné l'initiative d'agents ayant souhaité développer la pratique du sport (yoga, stretching, ...) au sein de l'établissement sur le temps de midi. Le succès rencontré par ces différentes activités montre que la démarche était attendue.

Cette année, un espace détente sera également mis à disposition des agents au rez-de-chaussée de l'établissement. Dans cet espace de 100 m², ils trouveront diverses activités permettant de créer des liens entre collègues. Par ailleurs, l'espace documentation proposera l'emprunt de bandes dessinées et de romans ou la consultation de revues.

Enfin, plus largement, et comme évoqué plus haut, l'année 2023 sera marquée par le renforcement de la transversalité entre services. La volonté de la direction générale est de s'appuyer sur les nombreux experts composant l'établissement, de croiser les approches afin d'enrichir la qualité du service rendu aux affiliés mais également l'intérêt porté au travail.

3. Le régime horaire en vigueur au CIG

En application de la délibération adoptée le 23 novembre 2021, la durée de travail au CIG est calculée sur une base hebdomadaire de 38 heures 30.

Quel que soit le nombre de jours fériés dans l'année, un agent à temps plein bénéficie de 20 jours d'ARTT.

Le CIG étant habituellement fermé le lundi de Pentecôte, un jour d'ARTT est utilisé pour l'accomplissement de la journée de solidarité avec les personnes âgées et les personnes handicapées (cf. décret n° 2001-623 du 12/07/2001 et articles L. 3133-7 à L. 3133-12 du code du travail).

Les jours d'ARTT non fixes restants peuvent être fractionnés en demi-journées et accolés aux jours de congés annuels. Ils ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre. Toutefois, un reliquat de jours d'ARTT peut servir à alimenter le compte épargne temps sous certaines conditions.

En outre, le planning des départs en congés s'opère en s'assurant de la continuité du service rendu aux collectivités.

Enfin, un compte épargne-temps (institué dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié) est ouvert au bénéfice des agents du CIG dans les conditions prévues par la réglementation et compte tenu des modalités d'application prévues par la délibération n°2020-55 du 29 novembre 2020.

4. L'estimation de la masse salariale pour 2023

L'évolution des charges de personnel a été contenue ces dernières années. Le tableau ci-dessous reprenant la masse salariale hors jurys de concours atteste même d'une légère diminution de ces charges entre les exercices 2021 et 2022 : en dépit des projets de développement du Centre, de nombreux postes sont restés vacants durant de longs mois comme indiqué plus haut (écart de près de 300.000 euros entre les crédits votés et les crédits mandatés).

hors concours	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voté	18 754 000 €	20 268 900 €	19 919 000 €	20 451 000 €	20 074 983 €	20 200 000 €
Mandaté	18 702 590 €	19 425 862 €	19 907 504 €	19 993 747 €	19 872 179 €	
N / N-1		3,87%	2,48%	0,43%	-0,61%	

En 2023, les charges de personnel hors jurys de concours sont estimées à 20,2 millions, en légère progression par rapport à l'exercice précédent. Ce chapitre s'établira à 20,7 millions avec les jurys de concours.

Dans la continuité de la révision du régime indemnitaire commencée en juillet 2022 se poursuivra en juillet 2023 et entraînera une hausse d'environ 73.000 euros brut pour 2023.

Quant aux avancements d'échelons, ils représenteront en 2023 une augmentation de 52.000 euros pour les agents du Centre et 5.700 euros pour les FMPE soit un montant global de 57.700 euros.

Par ailleurs, le gouvernement autorise désormais les employeurs à prendre en charge les frais de transports collectifs à hauteur de 75%. Le coût supplémentaire à la charge du CIG pour 2023 est estimé à 44.000 euros.

Enfin, la stratégie de développement menée jusqu'en 2026 nécessitera la création des postes suivants, représentant une charge complémentaire de 342.000 euros en 2023 :

- un second data analyst (catégorie A) ;
- un chargé des parcours professionnels et du recrutement à la DET (catégorie A) ;
- un chargé de recrutement et référent formation à la DET (catégorie A) ;
- un administrateur fonctionnel à la DSI (catégorie B) ;
- un directeur adjoint à la DSI (catégorie A) ;
- deux postes d'ingénieurs au service EIPRP après projet de changement d'organisation (cat. A) ;
- un assistant santé au travail au service Médecine préventive (catégorie B) ;
- et trois postes d'adjoint administratif aux instances médicales (catégorie C).

Inversement, cinq postes seront gelés ou supprimés en 2023, représentant une économie de 200.000 euros cette année.

V. La traduction de ces grandes orientations dans le budget 2023

Comme indiqué plus haut, les derniers arbitrages n'ont pas encore été rendus sur les propositions émanant des directions et étudiées en décembre et janvier derniers.

Il est cependant possible de présenter le projet de BP 2023 en grandes masses, en fonctionnement comme en investissement.

1. La section de fonctionnement du BP 2023

La section de fonctionnement devrait s'équilibrer à un peu plus de 62 millions en 2023.

Les caractéristiques financières de cette section sont saines. C'est en effet le dynamisme de ses recettes propres (cotisation, missions obligatoires et facultatives) qui devrait porter la section de fonctionnement en 2023. Elles seront complétées par le montant du reversement du Cnft au CIG à la suite du transfert des compétences concours et FMPE en 2010 et qui va progresser en 2023 (2,45 millions d'euros, contre 1,98 million en 2022).

Etabli à plus de 33 millions, l'excédent antérieur reporté reste également important, en dépit du déficit de clôture attendu au titre de l'exercice 2022 (- 700.000 euros estimés à ce jour).

Un virement de 1,475 million devrait permettre de financer les dépenses d'équipement prévues.

FONCTIONNEMENT - Recettes	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)
Excédent antérieur reporté	0 €	0 €	33 579 963 €	0 €	33 149 288 €
Atténuation de charges	68 400 €	62 495 €	51 000 €	57 880 €	57 880 €
Produits de services	28 978 459 €	28 538 381 €	27 177 584 €	27 031 575 €	28 275 000 €
Dotations et subventions	1 565 352 €	1 287 673 €	452 000 €	881 505 €	800 000 €
Autres produits de gestion courante	32 748 €	30 558 €	20 050 €	33 517 €	30 000 €
Produits exceptionnels	13 791 €	112 178 €	4 403 €	11 190 €	10 000 €
Sous-total Recettes Fonctionnement	30 658 750 €	30 031 285 €	61 285 000 €	28 015 667 €	62 322 168 €

FONCTIONNEMENT - Dépenses	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)
Déficit antérieur reporté			202 450 €		705 631 €
Charges à caractère général	5 083 392 €	4 915 944 €	35 320 221 €	6 885 511 €	37 335 208 €
Charges de personnel	20 104 719 €	20 193 636 €	20 455 055 €	20 115 153 €	20 700 000 €
Charges de gestion courante	1 570 924 €	1 504 314 €	1 981 812 €	1 713 036 €	1 900 000 €
Charges exceptionnelles	10 527 €	82 185 €	53 200 €	2 024 €	54 000 €
Dotations aux amortissements	666 934 €	850 977 €	850 977 €	0 €	851 000 €
Autres charges	8 519 €	550 €	6 500 €	5 574 €	6 500 €
Virement à la section d'investissement	0 €	0 €	3 029 023 €	0 €	1 475 460 €
Sous-total Dépenses Fonctionnement	27 445 016 €	27 547 607 €	61 899 238 €	28 721 298 €	62 322 168 €

2. La section d'investissement du BP 2023

La section d'investissement s'établit à ce jour à 2,6 millions d'euros en 2023.

Le virement de fonctionnement va participer au financement de dépenses d'équipement destinées au siège de l'établissement à Pantin :

- recours à un programmiste pour le réaménagement global des locaux : 135 000 €
- maîtrise d'œuvre, SSI, SPS, bureaux de contrôle pour les travaux et locaux de Villiers : 117 500 €
- divers travaux de cloisonnements, insonorisation, peinture : 79 500 €
- filmage des allèges pour améliorer l'esthétique des façades sur cour intérieure : 35 300 €
- filmage des vitrages côté sud (pare-soleil) : 35 000 €
- changement du sol Catamaran (32 000 €), peinture (20 000 €) et stores (8 500 €)
- extension du contrôle d'accès (DRH, CSP, local vélos) : 32 500 €
- mise aux normes handicapés du bâtiment : 20 000 €

Par ailleurs, diverses dépenses vont favoriser l'activité des services du CIG, notamment l'acquisition de matériels de bureau et informatiques (à hauteur de 56 600 €) et de mobilier (pour 190 250 €).

Enfin, les projets informatiques vont se poursuivre en 202, en lien avec les projets de l'établissement :

- amélioration de la politique de cyber sécurité : 738 000 €
- projet de dématérialisation des instances : 286 900 €
- acquisition d'écrans, pc, petits matériels : 228 894 €
- diverses prestations de développement du service E&D : 150 000 €
- achat de licences : 141 000 €

INVESTISSEMENT - Dépenses	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)
Immobilisations corporelles	606 432 €	370 570 €	1 767 717 €	497 954 €	1 278 800 €
Immobilisations incorporelles	1 823 686 €	1 398 132 €	2 524 071 €	636 256 €	1 322 594 €
Déficit antérieur reporté	0 €	0 €	202 450 €	0 €	0 €
Sous-total Dépenses Investissement	2 430 118 €	1 768 702 €	4 494 238 €	1 134 210 €	2 601 394 €

En plus du virement déjà mentionné, c'est la dotation aux amortissements (**850 977 euros**) et l'affectation des résultats de l'exercice 2022 (estimé à **274 957 euros**, une fois intégrés les restes à réaliser) qui vont financer ces dépenses d'équipement :

INVESTISSEMENT - Recettes	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)
Affectation résultat N-1	195 131 €	1 714 690 €	614 238 €	1 714 690 €	274 957 €
Dotation aux amortissements	666 934 €	850 977 €	850 977 €	850 977 €	850 977 €
Virement de la section de fct	0 €	0 €	3 029 023 €	0 €	1 475 460 €
Sous-total Recettes Investissement	862 065 €	2 565 667 €	4 494 238 €	2 565 667 €	2 601 394 €

Le Président remercie M. Launay.

Le Conseil d'administration prend acte des informations transmises et présentées en séance.

M. Mangin demande une communication du CIG sur le maintien du taux de cotisation à 0,5 %, jusqu'en 2026.

3- Ressources humaines

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

Emplois permanents :

Tout d'abord la suppression des 5 emplois suivants :

- ✓ Deux emplois de rédacteur principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Un emploi d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Un emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe,
- ✓ Un emploi d'adjoint administratif.

Puis la création des 8 emplois suivants :

- ✓ Un emploi du cadre d'emplois des attachés ou ingénieurs territoriaux pour occuper un poste de directeur adjoint à la direction des systèmes d'information. Ce poste permettra d'assurer la responsabilité des services Etudes & Développement et Applications Métiers lui étant rattachés. Il contribuera également à l'animation de la direction et au portage de projets en lien avec les services qui la composent. Il assurera l'administration fonctionnelle des solutions métiers de l'éditeur Ciril ainsi qu'une assistance fonctionnelle en appui à ses équipes du service Applications Métiers. Il participera enfin au pilotage pluriannuel du Schéma Directeur des Systèmes d'Information.
- ✓ Un emploi d'attaché, ingénieur ou du cadre d'emplois des techniciens territoriaux à la direction des systèmes d'information afin de compléter l'équipe d'administrateurs fonctionnels au sein du service applications métiers nouvellement créé à la DSI. Ce poste permettra d'assurer l'administration et l'évolution fonctionnelle des applications métiers « Teams et Microsoft Office » en lien avec les interlocuteurs internes et le prestataire. Il jouera un rôle transversal important d'accompagnement des utilisateurs interne et externe dans le déploiement et l'appropriation de la solution. Il assurera également la coordination entre la direction des systèmes d'information, les directions et le prestataire.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Les candidats devront être titulaires d'un titre permettant l'accès aux concours correspondant au grade de leur recrutement. La rémunération de ces agents sera établie sur la grille indiciaire de leur grade de recrutement en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et

comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à leur cadre d'emplois de recrutement, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

- ✓ Deux emplois d'attaché au sein du service accompagnent des parcours et remplacements au sein de la direction de l'emploi.
 - Le premier pour un poste de chargé de recrutement et référent formation qui participera à l'organisation, à la gestion et aux opérations de recrutement de la mission remplacement ainsi qu'au suivi des agents recrutés en augmentation. Il aura également pour mission le développement de différents dispositifs de formation en réponse aux besoins de recrutement des collectivités. Il apportera enfin un appui au projet professionnel des agents en recherche de mobilité choisie ou subie, notamment en assurant des prestations de conseil en orientation professionnelle ou d'aide personnalisée à l'élaboration du projet professionnel
 - Le second pour un poste de chargé des parcours professionnels et du recrutement qui aura pour mission l'aide au projet professionnel des agents en recherche de mobilité subie ou choisie, notamment en assurant des prestations de conseil en orientation professionnelle ou d'aide personnalisée à l'élaboration du projet professionnel. Il participera également à l'organisation, à la gestion et aux opérations de recrutement de la mission remplacement ainsi qu'au suivi des agents recrutés. Il procèdera enfin à des prestations de conseil en recrutement pour le compte de collectivités ou établissements publics de la petite couronne.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Les candidats devront être titulaires d'un titre permettant l'accès au concours d'attaché territorial. La rémunération de ces agents sera établie sur la grille indiciaire d'attaché territorial en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées aux attachés territoriaux, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

- ✓ Trois cadres d'emplois d'infirmiers en soins généraux au sein du service de médecine préventive de la direction de la santé et de l'action sociale afin de développer le travail en binôme entre les médecins et les infirmiers du travail.
- ✓ Un emploi de rédacteur pour occuper un poste d'assistant de santé au travail afin de renforcer l'équipe au sein du service de la médecine préventive à la direction de la santé et de l'action sociale.

Enfin, il est proposé afin d'élargir les possibilités de recrutement du poste de responsable de la sécurité des systèmes d'information au cadre d'emplois des attachés territoriaux en plus des cadres d'emplois techniques de catégorie A initialement créés.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Le candidat devra être titulaire d'un titre permettant l'accès aux concours d'attaché.

La rémunération de cet agent sera établie sur la grille indiciaire d'attaché en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification du candidat et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées aux attachés territoriaux, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	1
Cadre d'emplois des administrateurs, attaché, ingénieurs ou médecins	1
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	3
Attaché principal	26
Attaché territorial	63
Attaché ou attaché principal	2
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	4
Attaché ingénieur ou cadre d'emplois des techniciens	1
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	18
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	13
Rédacteur	35
Cadre d'emplois des rédacteurs	1
Rédacteur ou assistant de conservation du patrimoine	1
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	28
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	24
Adjoint administratif	7
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	2
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef	1
Ingénieur en chef hors classe ou cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef ou attaché	1
Ingénieur principal	7
Ingénieur	30
Cadre d'emplois des ingénieurs	1
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	2
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1
Technicien	3
Cadre d'emplois des techniciens	3
Agent de maîtrise principal	6
Agent de maîtrise	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1
Adjoint technique	1
Médecin (médecine préventive)	15
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Psychologue de classe normale	1
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	5
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1
Infirmier en soins généraux de classe normale	1
Assistant socio-éducatif hors classe	1
Assistant socio-éducatif	14
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
TOTAL DES EMPLOIS	343

Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, le tableau des emplois permanents du Centre à 343 postes, étant précisé que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012.

3.2 Rapport social Unique (RSU) 2021

Le rapport social unique, entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021, vient se substituer au rapport sur l'état de la collectivité, au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Elaboré chaque année par l'établissement, le rapport social unique reprend notamment les données relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, aux rémunérations, à la santé et la sécurité au travail, etc.

En vertu des dispositions réglementaires, le rapport social unique est présenté au conseil d'administration, après avis du comité social territorial, anciennement comité technique général.

Sont transmis au Conseil d'Administration du CIG les documents ci-dessous :

- le Rapport Social Unique (données de l'année 2021) dans sa version relative à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique à la demande des membres du CA ;
- la synthèse du Rapport Social Unique 2021, support de présentation reprenant les principaux critères exploités par le R.S.U. ;
- et l'avis favorable du Comité Technique Général en date du 17 novembre 2022 sur le R.S.U. 2021.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de ces informations.

3.3 Actualisation du forfait télétravail

La délibération actuelle du CIG sur le télétravail prévoit le versement d'un « forfait télétravail » dont le montant, fixé par arrêté s'élève à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Versé de façon trimestrielle, il est attribué sur la base du nombre de jours de télétravail réellement effectué et doit permettre de couvrir les frais engagés au titre du télétravail.

Ces montants sont susceptibles d'être régulièrement réévalués par les textes, comme en atteste la publication de l'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise l'actualisation des modalités d'indemnisation des agents du Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne bénéficiant du télétravail, en se basant sur les textes en vigueur au moment du versement du « forfait télétravail ».

3.4 Actualisation des modalités de versement du Forfait Mobilités Durables au CIG de la petite couronne

Dans une logique de promotion de moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables permet aux employeurs d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

A cet effet, le Conseil d'administration a adopté une délibération le 15 juin 2021 dont il convient d'actualiser les modalités de versement.

En effet, le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022, relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique et son arrêté d'application du même jour sont venus modifier le

périmètre des véhicules et des services concernés par le dispositif ainsi que les modalités d'attribution et ont fait disparaître le principe de non-cumul avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou de service public de location de vélos.

Les engins de déplacement personnel motorisé, dont l'agent est propriétaire, tels que définis par l'article R-311.1 6.14 et 6.15 du code de la route (comme les trottinettes électriques, mono roues, gyropodes, skateboard, hoverboard par exemple), auparavant exclus du dispositif, sont désormais pris en compte pour les trajets entre le lieu de travail et le lieu d'habitation de l'agent.

L'utilisation des services de mobilité partagée est désormais intégrée dans le dispositif.

Le montant du forfait de mobilités durables varie selon le nombre de jours annuels :

- 100 € lorsque cette utilisation est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque cette utilisation est comprise entre 60 et 99 jours ;
- Et 300 € lorsque cette utilisation est d'au moins 100 jours.

Il est versé toujours au prorata de sa quotité de temps de travail, sachant qu'il s'agit du nombre de jours et non du nombre de trajets réalisés.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise l'actualisation de la délibération du 15 juin 2021 selon les nouvelles modalités introduites par le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022.

3.5 Modification de la prise en charge transport à hauteur de 75% pour le personnel du CIG

Il est prévu à l'article R3261-1 du Code du travail que « la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L.3261-2, est égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié ».

Actuellement, cette participation de l'employeur est exonérée d'impôts et exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le prix mensuel du Pass Navigo a augmenté de 12% passant de 75,20 € à 84,10 € (zone 1-5), alors que ce montant n'avait pas augmenté depuis janvier 2017.

La loi de finances rectificative de 2022 autorise l'employeur, s'il le souhaite, à prendre en charge jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement Navigo pour les années 2022 et 2023.

Cette augmentation de la participation employeur bénéficie d'exonérations d'impôts et de cotisations sociales.

Cette proposition vise à renforcer le pouvoir d'achat des agents du Centre dans un contexte de crise de l'attractivité de l'ensemble des employeurs publics et s'inscrit dans les mesures déjà entreprises par l'établissement pour prendre en compte des problématiques liées au développement durable.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'augmentation du seuil de prise en charge à 75% des frais de transports pour l'année 2023.

4- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

4.1 Adoption d'une tarification spécifique des abonnements aux publications statutaires pour les agences d'abonnement

Dans le cadre de la gestion de leurs abonnements à des ressources documentaires, une part non négligeable de collectivités font appel à des agences d'abonnement.

Pendant toute la période de concession de service public, la DILA, délégataire du Centre de gestion pour la commercialisation des abonnements aux publications statutaires jusqu'à son terme le 31 décembre 2022, pratiquait une remise de 9 % pour les abonnements effectués via ces centrales pour le compte d'abonnés tiers.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le principe de remise spécifique à l'attention des agences d'abonnement pour la tarification au titre de l'année 2023.

4.2 Modification de la composition de la CAP de catégorie C placée auprès du CIG

Le Président laisse la parole à Mme Françoise KERN.

En application du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux commissions administratives paritaires placées auprès du centre de gestion sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration.

La composition actuelle des CAP repose sur la délibération n°2021-93 du 23 novembre 2021.

Le conseil d'administration est invité à se prononcer sur la désignation de Mme Catherine DESPRES, conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI, en qualité de représentante suppléante en remplacement de Mme Chantal TROTET, conseillère municipale déléguée des PAVILLONS-SOUS-BOIS.

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

Il est proposé au Conseil d'administration d'arrêter en conséquence le tableau des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à la CAP C comme suit :

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. Mme Rahima MAZDOUR	Adjointe au maire de NEUILLY-PLAISANCE
6. M. Patrick de la MARQUE	Adjoint au maire de MEUDON
7. Mme Christine CERRIGONE	Adjointe au maire du BLANC-MESNIL
8. M. Stéphane FLEURY	Adjoint au maire d'AULNAY-SOUS-BOIS
9. Mme Dominique DUROSELLE	Conseillère municipale déléguée de SAINT-MAURICE
10. M. Bernard FOISY	Conseiller municipal délégué du PLESSIS-ROBINSON

SUPPLÉANTS

1. Mme Catherine DESPRES	Conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI
2. M. Jean-Luc DELERIN	Adjoint au maire de FONTENAY-AUX-ROSES
3. M. Jean-Jacques LE ROUX	Conseiller municipal délégué de CLAMART
4. M. Arnaud LETELLIER	Adjoint au maire de BONNEUIL-SUR-MARNE
5. M. Didier FABRE	Adjoint au maire de VILLECRESNES
6. Mme Karen CHAFFIN	Adjointe au maire de L'HAY-LES-ROSES
7. M. Samuel ALVES	Adjoint au maire de DUGNY
8. Mme Djena DIARRA	Adjointe au maire de MONTFERMEIL
9. Mme Cécile COLLET	Conseillère municipale déléguée de FONTENAY-AUX ROSES
10. M. Didier BROCH	Adjoint au maire de LA COURNEUVE

Le Conseil d'administration désigne, à l'unanimité, Mme Catherine DESPRES, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, en qualité de représentante suppléante en remplacement de Mme Chantal TROTET, conseillère municipale déléguée des Pavillons-sous-Bois, dans le tableau des représentants de la CAP C des collectivités territoriales et des établissements publics.

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

5- Direction de la santé et de l'action sociale

5.1 Avenants aux conventions d'adhésion aux conventions de participation à la protection sociale complémentaire 2020-2025 (risque santé et risque prévoyance) relatifs à la modification de la participation employeur

Le CIG a conclu pour le compte des collectivités et établissements de la petite couronne deux conventions de participation à la protection sociale complémentaire.

Entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020, elles couvrent la période 2020-2025.

Les collectivités et établissements publics adhèrent à ces conventions de participation sur délibération, après consultation de leur comité technique. L'adhésion des agents est facultative.

La convention de participation pour le risque santé est attribuée à Harmonie mutuelle (groupe VYV). Destinée à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, elle propose trois niveaux de garanties au choix de l'adhérent : « socle », « plus » et « confort ».

La convention de participation pour le risque prévoyance est attribuée à Territoria mutuelle, représentée par Alternative courtage. Elle garantit les risques incapacité de travail, invalidité permanente, perte de retraite et décès et laisse le choix à l'employeur public de participer soit sur la garantie de base (incapacité temporaire de travail), soit sur un pack de garanties (incapacité temporaire de travail, invalidité permanente, décès toutes causes et PTIA).

La définition de l'assiette de cotisation est également laissée au choix de l'employeur. Composée du traitement brut indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire (TBI+NBI), elle peut également couvrir le régime indemnitaire à hauteur de 45% (TBI+NBI+RI).

En 2021, afin de répondre aux attentes des employeurs de la petite couronne, le CIG a complété la convention de participation, et particulièrement son option Employeur « Prise en charge du régime indemnitaire à 45% » par une extension optionnelle « Prise en charge supplémentaire du régime indemnitaire en CLM et CLD » à hauteur de 95% pendant les périodes de plein traitement et de demi-traitement.

67 collectivités ou établissements adhèrent au dispositif santé porté par le Centre et 127 employeurs franciliens ont rejoint la convention de participation pour le risque prévoyance.

Depuis la signature des conventions et dans la perspective du nouveau cadre réglementaire induit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique et 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, plusieurs employeurs adhérents aux dispositifs portés par le CIG ont revalorisé les montants de leur participation financière.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les termes des modèles d'avenant aux conventions de participation à la protection sociale complémentaire.

5.2 Contrat-cadre d'accompagnement social de l'emploi : adoption de la convention-type d'adhésion au PASS

Après parution de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, le CIG a eu pour ambition de proposer aux collectivités et établissements de son ressort un outil au service de leur politique d'accompagnement social de l'emploi : le PASS petite couronne. Celui-ci vise en outre à renforcer l'attractivité des collectivités et la fidélisation des agents en poste.

Le CIG Petite couronne propose ainsi depuis 2010 aux collectivités et établissements un contrat-cadre relatif aux Prestations d'Actions Sociales et Solidaires (PASS) afin d'offrir aux agents des prestations d'accompagnement social de l'emploi visant à améliorer leur quotidien et par là même, leur bien-être au travail.

Dans le cadre du renouvellement de ce contrat-cadre (2019-2022), le CIG a souhaité proposer un dispositif plus à même de s'adapter à chaque collectivité ou établissement. Le dispositif comprend ainsi deux volets : le premier volet s'inscrit dans une démarche globale et propose un ensemble de prestations d'action sociale, soumises ou non à des conditions de ressources, tandis que le second volet est orienté essentiellement vers l'accompagnement social.

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la société Plurélya, détentrice du précédent marché, a été reconduite. Les principes directeurs du contrat-cadre proposé par le CIG sont les suivants :

- ✓ Un contrat clé en main,
- ✓ 6 formules permettant de choisir la plus adaptée aux besoins et aux possibilités financières des collectivités,
 - Formule 1- 99€ par an et par agent
 - Formule 2- 149€ par an et par agent
 - Formule 3- 199€ par an et par agent
 - Formule S - 219€ par an et par agent
 - Formule 4 - 249€ par an et par agent
 - Formule 5- 299€ par an et par agent
- ✓ L'essentiel des prestations accessibles sans conditions de ressources – à l'exception des prestations suivantes : épargne chèques vacances, chèque culture, chèque lire, chèque sport et bien-être, coupon sport, CESU, allocation permis de conduire,
- ✓ La garantie d'un taux de retour compris entre 80% (en deçà 5% de la cotisation réglée l'année N-1 sous forme d'avoir),

- ✓ La possibilité de changer de formule chaque année,
- ✓ Prise en charge CSG et CRDS sur les prestations qui y sont soumises,
- ✓ Possibilités pour les agents retraités ou non, quittant la collectivité de poursuivre leur adhésion moyennant une cotisation,
- ✓ 3% de remise annuelle (nouveau adhérent et fidélisation des adhérents en début de chaque année).

Dans ce contexte de renouvellement de marché, il est proposé d'actualiser la convention-type qui permettra l'adhésion des collectivités et établissements au nouveau contrat-cadre du CIG.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention d'adhésion type et autorise le Président à la signer.

5.3 Actualisation des conventions d'adhésion aux missions du service Ergonomie et Ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP)

Dans le cadre de son offre auprès des collectivités en matière de santé et sécurité au travail, le CIG propose une convention d'inspection et une convention mixte.

La première convention permet d'accompagner les collectivités en matière d'inspection alors que la convention mixte permet de proposer des missions de conseil en prévention des risques professionnels en plus de l'inspection.

Une actualisation de deux conventions du service EIPRP est donc nécessaire. En effet, un toilettage des conventions sur la forme a été réalisé afin d'intégrer des modifications prenant en compte les évolutions réglementaires récentes.

Les nouveaux modèles de conventions tiendront en compte des évolutions réglementaires parues comme le code général de la fonction publique ou encore le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, impliquant un changement dans les références des visas et l'emploi de nouveaux termes (comité social territorial ou formation spécialisé en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) en lieu et place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les conventions, modifiées, d'adhésion aux missions du service Ergonomie et Ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) ainsi que leurs annexes.



Le Président propose désormais de présenter 3 brèves relatives à l'actualité du Centre et de la FPT, et concernant l'emploi, les concours et le projet d'établissement 2023-2026 du Centre. Il donne la parole à M. MANGIN.

Le reclassement, et plus globalement le maintien dans l'emploi, s'imposent comme des problématiques majeures pour les collectivités, notamment pour les métiers les plus exposés à une usure professionnelle prématurée.

Parvenir à reclasser et assurer le maintien dans l'emploi permet ainsi de limiter les coûts sur le plan économique et social et humain. Les enjeux sont donc forts pour les collectivités et le CIG poursuit et conforte son engagement auprès de ses affiliés pour les accompagner au mieux en la matière.

Dans le cadre de la période préparatoire au reclassement (PPR) et dans la continuité des dispositifs déjà déployés (soutien individualisé, webinaire, podcast, élaboration d'une foire aux questions, ...), des « Ateliers de la PPR » ont été lancés en fin d'année dernière et se poursuivront sur toute l'année 2023.

Ces Ateliers réunissent des cadres et opérationnels de collectivités sur une journée entière autour d'échanges de bonnes pratiques.

2023 sera également marquée par la relance, en lien étroit avec le CNFPT, d'un cycle « Maintien dans l'emploi » enrichi à l'attention des DRH de la petite couronne. Une communication à l'attention des affiliés lorsque les modalités pratiques d'organisation du cycle seront arrêtées.

M. MANGIN poursuit son intervention sur l'actualité des concours dans le cadre d'une deuxième brève.

L'actualité des concours est très chargée cette année. Dès le 12 janvier 2023, le Centre organisait les épreuves écrites des examens professionnels d'avancement de grade du cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives.

Le 26 janvier, s'est déroulée l'épreuve écrite de l'examen professionnel d'accès, par voie de promotion interne, au grade d'agent de maîtrise territorial.

Du 30 janvier au 3 février, s'est tenue l'épreuve orale du concours sur titres de psychologue territorial.

Le 7 février, était installé le jury des concours interne et externe de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale. Pour ces opérations, le CIG de la petite couronne, dans le cadre d'une organisation nationale, prend en charge quatre disciplines de la spécialité musique : la contrebasse, la guitare, l'écriture et la culture musicale.

Le 15 février, se déroulera la réunion d'admissibilité des concours d'attaché territorial, opération phare de l'année 2022 qui se poursuit en 2023. Au cours de cette réunion, le jury devra sélectionner les candidats pour les épreuves orales d'admission prévues du 3 au 21 avril.

A compter du 8 mars, les futurs médecins territoriaux seront convoqués devant un jury plénier pour l'unique épreuve orale d'admission du concours sur titres.

Le 16 mars se déroulera l'épreuve écrite de l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe.

Enfin le 23 mars, le CIG organisera les épreuves écrites de la session 2023 des concours interne, externe et de troisième voie d'adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe.

Les agents de la direction des concours sont donc mobilisés, pour ce premier trimestre, par un panel d'opérations concernant les filières sportive, technique, médico-sociale, culturelle, animation et administrative.

Dernière brève, le Président informe que le CIG vient de rédiger le projet d'établissement 2023-2026 du Centre de gestion. Les grands axes de ce projet seront présentés aux agents de l'établissement début mars, mais il précise qu'il ne perçoit pas ce document comme un simple outil interne.

C'est en effet un projet qui est avant tout tourné vers les 350 collectivités et établissements affiliés au CIG. Organisé autour du principe de proximité, il décline en 4 orientations stratégiques et en 20 axes les grandes lignes que nous avons impulsées lors de la constitution de notre Conseil d'administration, en novembre 2020.

Il ajoute qu'il souhaite que le Centre accompagne les affiliés au quotidien, que les liens avec les élus soient renforcés par une présence du CIG sur le territoire et par des contacts plus réguliers entre les agents de l'établissements et les élus employeurs.

En conclusion, ce projet répond aux grands défis auxquels doivent faire face les collectivités en termes de RH : recrutement, attractivité, accompagnement statutaire, santé, prévention des risques professionnels, pilotage et maîtrise de la masse salariale, temps et qualité de vie au travail...

Le Président indique que c'est un outil utile à tous et espère que les élus en jugeront ainsi, car ils en sont les premiers destinataires.

M. Xavier BASTARD ajoute que, dans le cadre de Proximité, les acteurs de l'établissement, sur la base des orientations stratégiques et des priorités fixées, vont intervenir davantage sur le terrain. Il s'agit d'interventions de plus en plus personnalisées et spécifiques.

Les moyens de cette orientation sont donnés, notamment par le recrutement : plus de 90 personnes sont venues rejoindre les effectifs du CIG depuis 2022.

L'ensemble de l'établissement doit avancer ensemble. Préparer les agents est tout l'intérêt du projet d'établissement.



Le Président évoque les prochaines négociations avec les organisations syndicales pour entendre leurs besoins et écouter leurs propositions sur le protocole d'accord 2023-2026.

M. Igor SEMO, référent sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes indique qu'il serait utile d'organiser une initiative, soit dans le cadre des rencontres de gestionnaires, soit sur un autre format. Il évoque une action autour du 8 mars, journée internationale des femmes, car ce sera l'actualité, mais pas seulement. Les différences de salaires pourraient être évoquées.

Mme Julie FOURNIER évoque les métiers en tension et les difficultés rencontrées par les services RH pour nourrir le rapport égalité femmes-hommes.

Mme Diana DEVY évoque le partenariat du CIG avec le centre francilien Hubertine Auclert pour différentes interventions sur l'égalité femmes-hommes .

A ce sujet, M. Xavier BASTARD rappelle les actions du CIG, notamment autour de la journée du 25 novembre (Journée internationale contre les violences faites aux femmes), comme l'accompagnement des collectivités dans la mise en place du dispositif de signalement.

M. Benoît HAUDIER évoque des questions relatives aux risques professionnelles et notamment les chaussures de sécurité rarement adaptées à la morphologie féminine.

M. Belaïde BEDREDDINE mentionne le 1% logement destiné aux familles monoparentales ou encore les exosquelettes pour les femmes dans les crèches pour faciliter le port des enfants.

Madame Françoise KERN précise que certaines mesures d'accompagnement doivent être étudiées finement, car elles se révèlent potentiellement illégales.

Pour terminer, le Président rappelle que la prochaine séance se tiendra le mardi 21 mars qui sera notamment consacré au vote du budget primitif 2023.

Il remercie chaleureusement les membres du Conseil pour leur participation.

La séance se termine à 13h00.

Le Président,



Jacques Alain BÉNISTI
Maire de Villiers-sur-Marne
Député honoraire
Président délégué du Conseil départemental
du Val-de-Marne