

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 23 septembre 2025**

Procès-verbal

❖❖❖❖

Le mardi 23 septembre 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 17 septembre 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 ;
- quorum : 21 (membres présents ou représentés) :
 - présents : 14 ;
 - représentés : 7.

Etaient présents :

Monsieur Jacques Alain BENISTI
Madame Sabrina ASSAYAG
Madame Jacqueline BELHOMME
Monsieur Fernand BERSON
Monsieur Jean-Luc CADEDDU
Madame Christine CERRIGONE
Monsieur Patrick de la MARQUE
Madame Catherine DESPRES
Monsieur Bernard FOISY
Madame Françoise KERN
Monsieur Philippe LAUNAY
Monsieur Anthony MANGIN
Monsieur Igor SEMO
Madame Aurore THIROUX

Avaient donné procuration :

Madame Nadège AZZAZ à Madame Françoise KERN
Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY
Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Philippe LAUNAY
Monsieur Quentin GESELL à Madame Christine CERRIGONE
Monsieur Daniel GUERIN à Monsieur Anthony MANGIN
Monsieur Philippe LAURENT à Monsieur Jacques Alain BENISTI
Monsieur Julien WEIL à Monsieur Igor SEMO

Etaient absents et excusés :

Monsieur Belaïde BEDREDDINE
Monsieur Pierre-Olivier CAREL
Madame Marie CHAVANON
Monsieur Jean-François DUFEU
Monsieur Etienne FILLOL
Madame Julie FOURNIER
Monsieur Laurent LAFON
Monsieur Frédéric MOLOSSI

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 HARGUNTEGUY directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, 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.

Il 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, comprenant le rapport de présentation, qui a été transmis de manière dématérialisée 5 jours avant la séance.

Puis, trois brèves d'actualité seront présentées :

- La première brève portera sur l'activité du référent déontologue du CIG ;
- La deuxième concerne l'avancée du plan discipline ;
- La troisième sur les contrats mutualisés, portés par le CIG.

Enfin, la séance se conclura par une présentation du nouveau site Internet du CIG par le directeur de la communication.

Afin de permettre à l'ensemble des participants de prendre part à l'évènement « Élus-employeurs », prévu à 13h45 après le buffet et pour lequel tous les membres ont été conviés, il a été décidé que la présente séance du Conseil d'administration serait exceptionnellement écourtée.

Le Président précise également que sont déposés sur table :

- Le sommaire de cette séance,
- Le rapport du référent déontologue,
- Le bilan de l'année 2024-2025 du plan discipline,
- Le guide de la procédure disciplinaire,
- Le programme de l'évènement « Elus employeurs ».

Le Président commence par la lecture synthétique des points soumis à délibération du Conseil. 11 points sont inscrits à l'ordre du jour de la séance.

1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 24 juin 2025

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

2- Décisions du Président

2.1 Décisions n° 2025-3 et n° 2025-4

Conformément à l'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le Président a reçu délégation du Conseil d'administration, par délibération n° 2020-43 du 3 novembre 2020.

A ce titre, le Président rend compte au Conseil d'administration des décisions qu'il a adoptées.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte des décisions du Président prises dans le cadre de sa délégation d'attribution, à savoir la décision n° 2025-3 de lancement d'une procédure avec négociation relatif à l'assurance des risques statutaires et la décision n° 2025-4 relative à un virement de crédits entre chapitre autorisé par la M57.

3- Ressources humaines

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

1) Emplois permanents :

- ❖ Il est tout d'abord proposé la **suppression des dix-huit emplois suivants** :
 - Un emploi d'administrateur hors classe.

- Quatre emplois de rédacteurs principaux de 2ème classe.
- Quatre emplois de rédacteurs.
- Un emploi d'adjoint administratif principal de 2ème classe.
- Deux emplois d'adjoints administratifs.
- Deux emplois d'ingénieurs.
- Un emploi de technicien principal de 2ème classe.
- Un emploi d'agent de maîtrise.
- Deux emplois d'assistants socio-éducatifs.

❖ Puis, afin de répondre aux nouveaux besoins du CIG, il est demandé au Conseil d'administration la création de quatre emplois :

- Un emploi de directeur général adjoint afin de créer un emploi fonctionnel permettant de recruter un directeur général adjoint en charge des ressources humaines, de l'emploi territorial et de l'assistance RH aux collectivités.
- Un cadre d'emplois d'administrateur territorial afin de recruter un directeur général adjoint en charge des ressources humaines, de l'emploi territorial et de l'assistance RH aux collectivités.
- Un emploi d'attaché territorial afin recruter un chargé du contrôle de gestion et de l'audit interne face à l'augmentation des demandes arrivant dans ce service.
- Un emploi de médecin territorial à temps non-complet, sur une quotité horaire de 10h30.

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.

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

❖ Il est ensuite proposé d'élargir les possibilités de recrutement de l'emploi suivant :

- Coordonnateur au service du conseil médical interdépartemental actuellement sur le grade d'attaché au grade d'attaché principal.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir cet emploi 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.

Le candidat devra être titulaire d'un titre permettant l'accès aux concours du cadre d'emplois de son grade de recrutement. La rémunération de cet agent sera établie sur la grille indiciaire de son grade en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à son grade, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

Le conseil d'administration, à l'unanimité, fixe ainsi qu'il suit, le tableau des emplois permanents du centre au 23 septembre 2025, étant précisé que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012 :

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	3
Administrateur général	1
Administrateur hors classe	2
Administrateur	1
Cadre d'emplois d'administrateur	1
Directeur territorial	5
Attaché hors classe	5
Attaché principal	19
Attaché principal ou attaché	2
Attaché territorial	81
Attaché ou rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	1
Cadre d'emploi d'attaché	2
Attaché ou ingénieur	2
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	3
Attaché ou cadre d'emplois des rédacteurs	1
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	22
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	19
Rédacteur	37
Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs	2
Cadre d'emplois des rédacteurs	7
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	32
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	18
Adjoint administratif	8
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	1
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Ingénieur en chef hors classe	1
Ingénieur principal	11
Ingénieur, ingénieur principal ou cadre d'emplois des techniciens	1
Ingénieur	26
Cadre d'emplois des techniciens ou attaché ou ingénieur	1
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	2
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1
Technicien	1
Agent de maîtrise principal	6
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1
Adjoint technique	2
Médecin (médecine préventive)	10
Médecin à TNC (14H00)	2
Médecin à TNC (10H30)	1
Médecin (secrétariat du conseil 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	5
Assistant socio-éducatif	13
TOTAL DES EMPLOIS	374

2) Contrats de projet :

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et en application du décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique, Il est donc proposé au Conseil d'administration de recruter en contrats de projet un attaché territorial afin de piloter l'organisation des élections professionnelles qui se tiendront en décembre 2026 et un rédacteur territorial, afin d'assurer la gestion de ces élections.

Les agents recrutés seront positionnés sous la responsabilité de directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires.

Les missions de l'agent recruté sur le cadre d'emplois d'attaché territorial porteront sur le pilotage et la gestion du projet d'organisation des élections professionnelles, avec l'encadrement des agents de la cellule dédiée et en assurant des missions de conseil et d'assistance aux référents « élections professionnelles » des collectivités et établissements affiliés.

Les missions de l'agent recruté sur le cadre d'emplois de rédacteur territorial porteront sur la participation au recensement des postes dans les collectivités, l'assistance aux collectivités, l'exploitation des fichiers reçus par les collectivités, l'élaboration des listes des votants et l'organisation des élections professionnelles.

La durée de ces contrats sera conforme au cadre réglementaire.

Ces agents contractuels de catégorie B et de catégorie A seront rétribués sur la base de la grille indiciaire de l'un des cadres d'emplois précités, selon leur formation et leur expérience. Ils percevront le régime indemnitaire alloué aux agents du CIG relevant de leurs grades de recrutement.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le recrutement en contrats de projet d'un attaché territorial afin de piloter l'organisation des élections professionnelles qui se tiendront en décembre 2026 et d'un rédacteur territorial, afin d'assurer la gestion de ces élections.

3.2 Modification du règlement intérieur du CIG avec l'adoption de la charte de déontologie applicable aux agents du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

Dans le cadre de l'engagement à promouvoir une culture d'éthique et de responsabilité au sein du Centre Interdépartemental de Gestion, la formalisation d'une charte déontologique s'est avérée opportune.

Cette charte vise à établir un cadre de conduite clair, aligné avec les valeurs et les principes fondamentaux qui guident l'action de notre établissement.

Elle constitue ainsi un recueil des règles déontologiques que les agents doivent respecter dans leur activité professionnelle quotidienne. Au-delà du rappel des obligations, la charte met également en avant les droits des agents à bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien dans le domaine déontologique.

Elle a pour but de définir les attentes en matière de conduite professionnelle, de promouvoir une réelle transparence dans nos pratiques et de prévenir toute situation pouvant créer des conflits d'intérêts. Elle entend également renforcer la solidarité et la responsabilité individuelle de chacun, dans le but de maintenir un environnement de travail basé sur le respect, la transparence et la responsabilité de tous.

Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la charte de déontologie applicable aux agents du CIG qui sera annexée au règlement intérieur du CIG.

4- Assistance RH et retraite

4.1 Révisions tarifaires des conventions « Assistance GRH aux collectivités » et « Prestation assurance chômage »

Le service Assistance GRH aux collectivités dispose aujourd'hui de trois conventions-type :

- Une convention de prestation d'assistance GRH aux collectivités.
- Une convention de prestation de calcul des allocations de retour à l'emploi.
- Une convention d'assistance ponctuelle.

La convention d'assistance GRH aux collectivités se développe depuis 2021, le nombre de conventions évoluant de 4 adhérents affiliés en 2021 à 8 en 2025.

Le service d'assistance GRH assume aujourd'hui toutes les tâches inhérentes à la gestion du personnel pour ces 8 établissements, en préparant notamment tous les actes, du recrutement à la cessation de fonctions, en incluant la gestion de la carrière, les simulations de salaire ..., et en étant l'interlocuteur RH des agents.

Une première évolution tarifaire a eu lieu en 2021, et il convient désormais de mettre à jour les différents tarifs pour l'année 2026. En effet, au regard des différentes tailles d'affiliés ayant souscrit à la mission, il semble aujourd'hui pertinent d'ajouter une notion de strate pour la tarification du forfait d'admission.

De plus, il est proposé de mettre à jour le tarif de la gestion des dossiers de maladie dans la mesure où le traitement de ces dossiers est rendu difficile en raison de la pénurie de médecins.

Enfin, il est proposé de supprimer la tarification à la demi-heure, et augmenter les tarifs de l'assistance GRH afin de répondre au mieux aux besoins des collectivités. La convention-type va donc évoluer tout comme la tarification.

La convention d'assistance prestation chômage a été créée par le Conseil d'administration en novembre 2021 afin de répondre à l'émergence d'un nouveau besoin exprimé par nos affiliés. En 2025, 14 collectivités ont conventionné à cette convention.

Il apparaît aujourd'hui nécessaire de modifier la convention-type tout en ajustant la tarification des différentes options proposées. Ces évolutions tarifaires tiennent compte de la technicité nécessaire en matière de réglementation chômage en constante évolution, mais également de l'acquisition d'un nouveau logiciel pour assurer la gestion des dossiers.

Aussi sur les trois conventions-types susvisées, seule la convention type d'assistance ponctuelle ne fait l'objet d'aucune modification ni évolution tarifaire.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte de nouvelles conventions-types d'adhésion, autorise le Président à les signer et de fixe les tarifications afférentes, à compter du 1^{er} janvier 2026.

5- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

5.1 Redevance au titre de l'année 2024 versée par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) au CIG Petite couronne pour la vente de ses publications et versement aux centres de gestion partenaires d'un pourcentage de la redevance

Au titre du prolongement des ventes des publications éditées jusqu'au 31 décembre 2022, pour l'exercice 2024, une redevance de 8 373,28 € est due par la DILA.

Dans le cadre de la convention relative à la publication d'annales corrigées des concours passée avec différents centres de gestion partenaires, le CIG reverse à ces derniers une partie de la redevance perçue sur les ventes d'annales corrigées publiées jusqu'au 31 décembre 2024.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le montant du versement pour l'année 2024 :

- CIG grande couronne :	2 857,58 €
- Centre de gestion de la Seine-et-Marne :	575,51 €

Soit un total de 3 433,09 €.

5.2 Renouvellement de la convention BIP pour la Cour des comptes

La Cour des comptes souhaite renouveler une convention avec le Centre afin de continuer à pouvoir accéder à la Banque d'information statutaire pour la gestion des personnels des collectivités territoriales (BIP).

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention pour l'accès à BIP avec la Cour des comptes, à compter du 1^{er} janvier 2026 pour une durée d'un an renouvelable deux fois facilement, pour un montant annuel de 1050 euros TTC, et autorise le Président à la signer.

5.3 Modification de la convention-type d'adhésion à la mission de conseil en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et des tarifs y afférents

Arrivée de Monsieur SEMO à 11h28.

Les besoins exprimés par les collectivités et établissements publics du ressort territorial de la petite couronne en matière d'enquête administrative et également de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ont évolué.

Il y a donc lieu d'harmoniser la tarification des missions du CIG pour répondre au mieux aux attentes de nos affiliés. Les nouveaux tarifs s'appliquent à l'ensemble des conventions, y compris à celles en cours d'exécution.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la modification la tarification des prestations de la mission, approuve la convention-type d'adhésion modifiée et autorise le Président à la signer ainsi que tout document ou avenant y afférent, à compter du 1^{er} janvier 2026.

6- Emploi

6.1 Modification du forfait journalier de la mission d'intérim territorial

La convention d'adhésion à la mission intérim prévoit que la participation aux frais de fonctionnement du service donne lieu au versement d'une tarification correspondant au nombre de jours de travail effectif.

Le montant du forfait journalier est fixé par le Conseil d'administration du CIG. Les tarifs en vigueur ont été adoptés depuis le 1^{er} janvier 2024 et sont identiques pour l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Afin de s'adapter au contexte budgétaire contraint et favoriser l'accès à la mission d'intérim territorial pour l'ensemble des collectivités affiliées, le CIG souhaite proposer une modulation de la tarification tenant compte de la strate des collectivités et établissement publics.

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

		Facturation par jour de travail effectif		
		Agent de catégorie A	Agent de catégorie B	Agent de catégorie C
Strate de la collectivité ou établissement (effectifs)	Inférieure ou égale à 499 agents permanents	220 €	170 €	150 €
	De 500 à 1500 agents permanents	250 €	200 €	180 €
	Plus de 1500 agents permanents	275 €	225 €	205 €

Cela représente en moyenne une baisse de 25 % pour les strates inférieures à 500 agents, et 12 % pour les strates de 500 à 1500 agents, dans le but de faciliter le recours à la mission pour ces tailles de collectivités.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe, à compter du 1^{er} janvier 2026, les nouveaux tarifs du forfait journalier de la mission d'intérim territorial et abroge toutes les mentions des délibérations antérieures relatives à la tarification des prestations objets de la présente délibération.

7- Affaires générales

7.1 Adoption de la convention-type et actualisation des tarifs pour la mise à disposition de la salle Galion pour la tenue des conseils de discipline des collectivités et établissements non affiliés ou affiliés avec réserve

La salle Galion n'est pas utilisée de manière permanente par le CIG pour ses propres besoins. Aussi, rien ne s'oppose, conformément aux missions du CIG Petite Couronne, à ce que cette salle, ou de toute autre salle équivalente en cas d'indisponibilité de cette dernière, soit mise à disposition pour la tenue des conseils de discipline des collectivités et établissements non affiliés ou affiliés avec réserve,

Les locations de salles telles que les salles de réunion sont imposables de plein droit à la TVA, dès lors qu'elles portent sur des locaux aménagés à usage autre que d'habitation ou agricole,

Le taux applicable est le taux normal de 20%. Toutefois, si les recettes générées par cette activité de "location de salles" ne dépassent pas un seuil fixé par l'article 293 B du code général des impôts, le CIG peut bénéficier d'une franchise en base.

Il est donc apparu nécessaire d'adopter une convention-type et d'actualiser les tarifs pour la mise à disposition de salle Galion pour la tenue des conseils de discipline des collectivités et établissements non affiliés ou affiliés avec réserve.

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

- *Abroge, à compter du 1^{er} janvier 2026, la délibération n°2015-43 du 28 septembre 2015 portant sur la mise à disposition de salle Galion pour la tenue des conseils de discipline des collectivités et établissements non affiliés ou affiliés avec réserve, ainsi que toutes délibérations antérieures portant sur cette même mise à disposition,*
- *Approuve la mise à disposition de la salle Galion ou de toute autre salle équivalente en cas d'indisponibilité de cette dernière, de manière ponctuelle et à titre onéreux, en dehors de leur utilisation par le CIG Petite Couronne, à compter du 1^{er} janvier 2026,*
- *Adopte, à compter du 1^{er} janvier 2026, la convention-type de mise à disposition de la salle Galion ou de toute autre salle équivalente en cas d'indisponibilité de cette dernière,*
- *Fixe, à compter du 1^{er} janvier 2026, les tarifs HT et TTC (TVA 20%) de cette mise à disposition, comme suit :*

Surface en m ²	Capacité Maximale (Personnes)	Tarif HT Journée	Tarif TTC Journée	Tarif HT ½ journée	Tarif TTC ½ journée
103	44	300 €	360 €	150 €	180 €

- *Autorise le Président à signer ladite convention ainsi que tout document ou avenant y afférent.*

7.2 Fixation des nouveaux tarifs de la mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH pour les centres de gestion, les Centres Communaux d'Action Sociale et les Caisse Des Ecoles

De nombreuses collectivités et établissements publics locaux affiliés au CIG Petite Couronne ont exprimé leurs besoins d'être accompagnés en matière :

- de pilotage de la masse salariale,
- et également d'une mise à disposition de leurs données sur les effectifs, leurs budgets ou encore l'absentéisme.

Certaines collectivités territoriales ont également exprimé le souhait de bénéficier d'un accompagnement coordonné et partagé en matière de pilotage de la donnée RH, notamment avec les établissements publics qui leurs sont rattachés (Centre Communal d'Action Sociale/Caisse Des Ecoles) ou lorsqu'elles sont membres d'un établissement public assurant des compétences dans le périmètre de la mission proposée par le CIG Petite Couronne, au nom et pour le compte de ses communes membres.

Afin de répondre à ces demandes croissantes et de mieux adapter notre offre aux réalités des collectivités, le CIG Petite Couronne propose une nouvelle grille tarifaire plus lisible et progressive. Cette nouvelle tarification permet d'ajuster l'accompagnement aux capacités et aux effectifs des structures bénéficiaires, tout en maintenant un haut niveau de service.

En ce sens également, une nouvelle convention tripartite est proposée.

À compter du 1^{er} octobre 2025, la tarification des prestations entrant dans le périmètre de la convention d'adhésion à la mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH repose sur un montant forfaitaire calculé sur la base des effectifs rémunérés de la collectivité au 31 décembre de l'année N-1 comme suit :

Effectifs rémunérés de la collectivité	Tarification installation (la première année)	Tarification abonnement (prix annuel)
Inférieurs à 50	400 €	400 €
50 à 99	800 €	800 €
100 à 499	1 000 €	2 000 €
500 à 999	2 000 €	3 000 €
1 000 à 1 499	3 000 €	4 000 €
1 500 à 1 999	4 000 €	5 000 €
2 000 à 2 499	5 000 €	6 000 €
2 500 à 2 999	6 000 €	7 000 €
3 000 à 3 499	7 000 €	8 000 €
+ 3 500	10 000 €	9 000 €

Tarification du pilotage de la donnée RH par le CIG dans les centres de gestion

Les tarifs sont établis sur la base de l'effectif rémunéré par le CIG au 31 décembre de l'année N-1, selon la grille suivante :

Nombre d'agents	Tarification installation (uniquement la 1ère année)	Tarification abonnement annuel
Inférieur à 50	1 500 €	3 000 €
50 à 99	2 500 €	4 000 €
100 à 149	3 500 €	5 000 €
150 à 199	4 500 €	6 000 €
200 et +	3 500 €	7 000 €

Pour les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE), la tarification est de 400€ par an.

Développement spécifique d'un tableau de bord pour une collectivité : 400€ par tableau de bord.

Pour les syndicats intercommunaux, une réduction de 10 % sera appliquée sur le tarif abonnement pour les collectivités collaborant avec ces derniers.

La tarification « installation » comprend l'aide au paramétrage et à la fiabilisation des données SIRH, SI Finances ainsi que la mise à disposition des procédures pour homogénéiser la saisie et d'une plateforme sécurisée de partage de documents.

La tarification « abonnement » comprend la mise à disposition du logiciel de business intelligence pour exploiter les données, la participation au club adhérents et l'accompagnement au pilotage des données RH.

Les effectifs pris en compte sont ceux rémunérés au 31 décembre de l'année N-1 et une surcote de + 50% de la tarification pour les collectivités et établissements non affiliés sera appliquée.

Le Conseil d'administration approuve l'actualisation tarifaire applicable à compter du 1^{er} octobre 2025, adopte la nouvelle convention tripartite d'adhésion à la mission de conseil en matière de pilotage de la donnée RH et autorise le Président à la signer, ainsi que tout document ou avenant y afférent.

❖❖❖❖

Le Président aborde les 3 brèves relatives à l'actualité du Centre.

Il présente tout d'abord la première brève **sur l'activité du référent déontologue du CIG**.

Conformément à ce qui a été indiqué en introduction, le Conseil d'administration a été informé de l'activité du référent déontologue du CIG, M. Aurélien THERAULAZ, qui a transmis son rapport pour l'année 2024.

Il est rappelé que, contrairement au référent laïcité, tenu d'établir un rapport annuel, le référent déontologue n'est pas soumis à cette obligation. Toutefois, dans un souci de diffusion de la culture déontologique auprès des affiliés et afin de rappeler le rôle du référent, un rapport a été établi. Celui-ci présente les principaux chiffres relatifs à l'origine des saisines et aux thématiques abordées, et met en lumière certaines réponses apportées au cours de l'année.

Il ressort du rapport que la question du cumul d'activités constitue la thématique la plus fréquemment traitée, en raison de la complexité du cadre réglementaire. D'autres sujets ont également été abordés, tels que les départs d'agents vers le secteur privé ou encore le respect du devoir de réserve en période électorale, notamment en lien avec les prises de position politiques sur les réseaux sociaux.

Le Président invite les membres du Conseil à poser leurs questions éventuelles.

En l'absence de questions, le Conseil est informé de l'**avancée du plan « discipline »**.

Deux documents relatifs à ce sujet, déjà présenté en septembre 2023, sont mis à disposition des membres.

Concernant les statistiques d'activité des instances disciplinaires pour l'année 2024-2025, il est souligné que les délais de traitement se sont améliorés. En CAP, le délai moyen entre la saisine et la tenue de la séance est désormais inférieur à deux mois, conformément à l'obligation réglementaire. En CCP, ce délai est de 50 jours. Cette amélioration contribue à une meilleure qualité de service, permettant aux collectivités et établissements

de prendre des décisions dans des délais raisonnables, tant pour l'agent concerné que pour son collectif de travail.

Il est également noté que, bien que les avis rendus par le conseil de discipline soient encore majoritairement moins sévères que les demandes initiales des employeurs, plus d'un quart des dossiers font désormais l'objet d'un avis conforme à celui de l'autorité territoriale. Cette évolution résulte d'un travail d'accompagnement mené tant auprès des membres du conseil que des affiliés.

Les membres du conseil peuvent s'appuyer sur la jurisprudence et les avis antérieurs pour motiver leurs décisions. De leur côté, les affiliés bénéficient d'un appui renforcé du secrétariat du conseil de discipline lors de la constitution des dossiers, notamment pour garantir la cohérence entre les éléments de preuve et le niveau de sanction demandé.

Un guide de la procédure disciplinaire, rédigé à destination des affiliés, est également mis à disposition sur table. Conçu pour être simple et pratique, il comprend des schémas, des conseils opérationnels et des modèles. Ce guide sera diffusé dès le lendemain et accessible sur le nouveau site Internet.

Le plan « discipline » se poursuit, tant en direction des affiliés que des membres, avec la poursuite des temps d'échange de pratiques et la dématérialisation progressive des instances.

Le Président invite à nouveau les membres à poser leurs questions éventuelles.

Les membres du Conseil d'administration échangent sur la qualité des dossiers transmis aux instances disciplinaires et sur les pratiques en matière de sanction.

Mme HARGUINTEGUY souligne l'importance de constituer des dossiers complets, condition essentielle pour garantir leur instruction et leur aboutissement. Cette observation est partagée par plusieurs membres, notamment Mme KERN, qui précise que tout dépend de la manière dont les dossiers sont présentés. Elle rappelle que l'application des jurisprudences se fait de manière pragmatique et que le secrétariat des instances accompagne les collectivités dans la constitution des dossiers. Toutefois, en cas de défaut d'éléments, la sanction souhaitée par la collectivité ne peut parfois pas être appliquée.

M. BERSON insiste sur la nécessité de formuler des demandes de sanction proportionnées aux faits reprochés. Mme BELHOMME rappelle que l'employeur peut avoir pour objectif un recadrage, notamment dans le cas d'un agent jusque-là protégé, dont le comportement nécessite une évolution. Elle ajoute que si la saisine doit être correctement documentée, l'avis doit également être respecté. Elle souligne également que, malgré la diversité des situations, chaque administration doit assumer ses responsabilités et produire des éléments probants pour appuyer la sanction demandée. Elle salue la production d'outils par le CIG, qui contribue à cet accompagnement, et insiste sur l'importance de sensibiliser les agents, notamment dans le cadre de la formation professionnelle, à leurs droits et obligations.

Mme KERN rappelle que seul un avis est rendu par le conseil de discipline, et que la collectivité n'est pas tenue de le suivre. Les membres du Conseil d'administration expriment leur accord avec ces observations.

Il est également rappelé que, même en cas de dossier incomplet, le CIG est tenu d'inscrire celui-ci à l'ordre du jour. Dans les cas où le dossier présente des fragilités, le CIG se rapproche des services RH concernés afin de les inviter à le compléter.

M. MARGIN apporte un éclairage sur les pratiques en collectivité, indiquant que la politique de sanction y est souvent mal définie. Il relève l'absence d'historique dans certains dossiers ainsi que la présence d'éléments contradictoires. Il insiste sur la nécessité pour les collectivités de mieux se préparer, de dépersonnaliser les procédures disciplinaires et de rappeler les droits et obligations des agents publics.

Le Président présente la troisième brève, consacrée aux **contrats mutualisés portés par le CIG** pour le compte des collectivités et établissements publics du territoire.

Il informe le Conseil que, concernant l'assurance des risques statutaires, le processus d'appel d'offres est en cours. Ce marché, particulièrement complexe, impose un calendrier serré. Le CIG est accompagné dans cette démarche par des avocats spécialisés en assurances des collectivités ainsi que par des actuaires. Trois candidatures ont été reçues et la phase de négociation avec les trois groupements de courtiers et d'assureurs va débuter. L'objectif de mise en œuvre du nouveau contrat est fixé au 1er janvier 2026.

Le Président revient ensuite sur la protection sociale complémentaire. Il rappelle la décision prise précédemment de prolonger d'une année les contrats actuels de prévoyance et de mutuelle santé, en raison des incertitudes liées à la transposition de l'accord collectif national de juillet 2023. Bien que la situation nationale demeure floue, le CIG doit désormais engager les travaux de renouvellement des marchés, aucune prolongation supplémentaire n'étant envisageable.

Ces travaux, qui reprendront dans les semaines à venir, seront menés en concertation avec des représentants des collectivités et des organisations syndicales, notamment pour l'élaboration des cahiers des charges. Le Président indique que le Conseil sera tenu informé de l'avancée de ces travaux lors de prochaines séances.

Enfin, conformément à ce qui avait été annoncé en introduction, le Président propose une présentation du nouveau site Internet du CIG, assurée par M. Wilfrid GERBER, directeur de la communication.

Wilfrid GERBER procède à une présentation dynamique du nouveau site en refonte.

Le Président remercie M. Wilfrid GERBER

Monsieur de la MARQUE interroge sur la disponibilité du nouveau site internet sur smartphone.

M. GERBER précise que le site sera conçu en responsive design, ce qui le rendra accessible et optimisé sur tous types de supports, y compris les smartphones.

Le Président reprend la parole et indique que le 20 novembre 2025 marquera le départ du trésorier, Monsieur JOINOVICI ; il tient à le remercier chaleureusement pour ses huit années de collaboration avec le CIG.

Le trésorier exprime à son tour sa gratitude et adresse ses remerciements aux équipes.

Par ailleurs, Monsieur SEMO rappelle qu'un projet de loi relatif à la fonction publique est en cours. Il souligne l'importance pour chacun de rester attentif et d'être force de proposition.

Il indique également qu'il participe à un groupe de travail sur l'égalité professionnelle, et qu'un accord de méthode a été trouvé avec les organisations syndicales après six mois de concertation.

L'ordre du jour étant terminé, le Président remercie les membres du Conseil pour leur participation.

Il rappelle que la prochaine séance du Conseil se tiendra **jeudi 27 novembre 2025**.

La séance se termine à 12h23.

❖❖❖



