

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 24 juin 2025**

***Procès-verbal***



Le mardi 24 juin 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 18 juin 2025, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Géraïn à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs :

- en exercice : 29 ;
- quorum : 21 (membres présents ou représentés) :
  - présents : 11 ;
  - représentés : 10.

**Etaient présents :**

Monsieur Jacques Alain BENISTI  
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 Philippe LAURENT  
Monsieur Anthony MANGIN (A compter du point 5.1)

**Avaient donné procuration :**

Madame Nadège AZZAZ à Madame Françoise KERN  
Monsieur Pierre-Olivier CAREL à Monsieur Patrick de la MARQUE  
Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY  
Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Catherine DESPRES  
Madame Julie FOURNIER à Monsieur Fernand BERSON  
Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Philippe LAUNAY  
Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Anthony MANGIN (A compter du point 5.1)  
Monsieur Daniel GUERIN à Monsieur Jacques Alain BENISTI  
Monsieur Laurent LAFON à Monsieur Philippe LAURENT  
Monsieur Igor SEMO à Monsieur Jean-Luc CADEDDU

**Etaient absents et excusés :**

Madame Sabrina ASSAYAG  
Monsieur Belaïde BEDREDDINE  
Madame Jacqueline BELHOMME  
Madame Marie CHAVANON  
Monsieur Etienne FILLLOL  
Monsieur Frédéric MOLOSSI  
Madame Aurore THIROUX  
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, 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 le recours au vote électronique pour les élections professionnelles de décembre 2026 ;
- Le deuxième concernant le RSU ;
- La troisième évoquera l'événement organisé le mardi 23 septembre prochain à destination des «élus employeurs».

Enfin, la séance se conclura par un temps d'échange qui permettra de présenter la démarche de comptabilité analytique à l'œuvre au CIG depuis 2021.

Le Président précise également que sont déposés sur table :

- Le sommaire de cette séance,
- Les avenants aux conventions de participation « santé » et « prévoyance »,
- L'offre de service du CIG,
- Le rapport annuel d'activité du CIG.

Le Président commence par la lecture synthétique des points soumis à délibération du Conseil. 21 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 26 mars 2025**

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

## **2- Décisions du Président**

### **2.1 Décisions n° 2025-1 et n° 2025-2**

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, notamment pour :

- L'acquisition d'une solution de préparation budgétaire auprès du CIG et de ses affiliés pour l'hébergement, la maintenance et des prestations associées,
- La détermination du coût du lauréat des concours et examens de la session 2024.

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

*Le Conseil d'administration prend acte des décisions du Président prises dans le cadre de sa délégation d'attribution, à savoir à savoir la décision n° 2025-1 pour l'acquisition d'une solution de préparation budgétaire auprès du CIG et de ses affiliés et l'hébergement, maintenance et prestations associées et la décision n° 2025-2 pour la détermination du coût du lauréat des concours et examens de la session 2024.*

### **3- Finances**

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

#### **3.1 Approbation du Compte Financier Unique (CFU) 2024**

##### **1. *Présentés sous un nouveau format, les résultats de l'exécution du budget sont le reflet de la mise en œuvre de la stratégie financière du CIG en 2024***

Les membres de l'assemblée délibérante sont appelés à arrêter les résultats de l'exercice budgétaire 2024 du Centre de gestion.

Ces résultats sont présentés pour la première fois sous la forme du compte financier unique (CFU), document commun à l'ordonnateur et au comptable public qui se substitue au compte administratif et au compte de gestion mais remplit les mêmes fonctions de « rendus de comptes ».

Rassemblant les données budgétaires, comptables et patrimoniales dans un seul document, le CFU rationalise et modernise l'information soumise au vote et supprime les doublons qui existaient entre le compte administratif et le compte de gestion. La confection de ce document commun s'appuie sur un travail collaboratif simplifié entre les services de la collectivité et ceux du comptable public, dans le respect de leurs prérogatives respectives, qui laisse ouvertes à plus long terme des perspectives pour le travail de fiabilisation des comptes.

Présentés sous ce nouveau format, les données budgétaires de l'exercice 2024 attestent de l'ambition du CIG d'assurer une meilleure couverture du territoire et consolider le lien de confiance avec les affiliés, tout en faisant évoluer les modalités de travail de l'établissement pour gagner en efficience.

Dans le contexte incertain que traversent aujourd'hui les employeurs publics, le CIG a appliqué sa stratégie financière qui repose sur 4 piliers :

- L'engagement de maintenir le taux de cotisation à 0,50% jusqu'à la fin du mandat, afin de donner de la visibilité aux affiliés et leur garantir des marges de manœuvre budgétaires ;
- L'utilisation des excédents antérieurs cumulés pour autofinancer les dépenses de fonctionnement comme d'investissement, donc sans recours à l'emprunt jusqu'à la fin du mandat ;
- Une gestion responsable des ressources de l'établissement, reposant notamment sur une réflexion approfondie menée sur l'efficience interne de l'organisation et une vigilance particulière sur l'évolution de la masse salariale n'empêchant pas la création de postes directement liés à la satisfaction directe des besoins des affiliés ;
- Une refonte de la politique tarifaire qui permettra d'harmoniser les modes de fixation de ces recettes ; la réflexion reposera sur l'analyse des coûts complets des missions, grâce à la comptabilité analytique. Progressivement, le montant des recettes des missions facultatives sera dynamisé et viendra financer la création des postes cités plus haut, notamment pour les activités de pilotage de la masse salariale, d'accompagnement des transitions, d'assistance GRH, de conseil en organisation ou de prévention.

L'objectif est de créer une dynamique renforçant le lien quotidien avec les affiliés. Des ressources complémentaires doivent participer au financement de ces missions quand sera recherché dans le même temps un fonctionnement efficient de l'organisation dans son ensemble.

##### **2. *Une section de fonctionnement déficitaire en raison des choix de gestion opérés pour assurer une réponse efficace aux besoins croissants des affiliés***

Les dépenses totales de fonctionnement s'élèvent à 34,29 millions en 2024 (+ 3,25 M€ par rapport à l'exercice 2023), une fois intégrés les charges rattachées de l'année.

Principale explication de cette évolution : les charges de personnel (chapitre 012), indemnités de jurys de concours incluses, qui représentaient 69% des dépenses réelles de fonctionnement en 2024. Elles ont en effet fortement progressé entre deux exercices, passant de 21,73 millions à 23,65 millions.

Cette évolution atteste de la poursuite du développement des missions du Centre en direction des affiliés, à la fois sur les missions obligatoires et facultatives, conformément aux orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement.

Ainsi, l'année 2024 a vu la création d'une « task force » au conseil médical, visant à former et accompagner les gestionnaires RH des collectivités afin de poursuivre les efforts de réduction des délais de traitement. De même, les services retraite et promotion interne ont été renforcés. Pour les missions facultatives, l'année passée a permis de pérenniser les effectifs de la nouvelle mission de pilotage des indicateurs RH et de créer une mission de chargé de développement durable qui s'adressera avant tout aux affiliés, pour les aider à anticiper les effets du réchauffement climatique sur leurs organisations de travail.

L'année 2024 a également été marquée par des nouvelles mesures structurelles visant à poursuivre les démarches d'attractivité engagées par le Centre à travers notamment la finalisation du processus pluriannuel de revalorisation des régimes indemnitaires de l'ensemble des agents du Centre (+340.000 euros), ainsi que ceux des agents de la mission d'intérim qui n'avaient pas été revus depuis plusieurs années, alors même que par nature ces emplois sont précaires et répondent à un vrai besoin des collectivités. La mise en place du complément indemnitaire annuel (+350.000 euros) puis de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est venue compléter l'ensemble de ces mesures.

Enfin, des décisions gouvernementales telles que l'effet report lié à l'augmentation de 1,50% de la valeur du point d'indice en 2023 et l'augmentation de 5 points d'indice en 2024 ont mécaniquement eu un impact sur les charges de personnel.

Les autres charges de fonctionnement sont restées globalement stables, comme en attestent les charges à caractère général (chapitre 011) par exemple, une fois retranché le remboursement des décharges d'activités de service (DAS, représentant 2,11 millions) rattaché pour la première fois à ce chapitre en 2024. Après l'intermède des années 2020 et 2021 fortement touchées par les répercussions de la crise sanitaire, l'exercice 2024 s'est tenu dans une certaine continuité avec les exercices 2022 et 2023 qui avaient marqué le retour d'une plus forte activité au sein de l'établissement.

Hors impact des DAS donc, la consommation des crédits affectés aux prestations repas, aux fournitures administratives, à la formation, à l'organisation des concours, à l'intervention des prestataires ou aux fluides s'est donc poursuivie en 2023, à un niveau globalement similaire (6,8 millions) à celui de 2022 (6,44 millions).

La progression constatée entre 2 exercices s'explique par la charge du coût lauréats 2023 de 2 opérations importantes (le concours de rédacteur territorial et l'examen professionnel d'attaché principal), par l'effet de l'inflation sur le coût des matières premières et le recours à de nouveaux contrats indispensables au bon fonctionnement de l'établissement (sécurisation des locaux notamment).

Enfin, les autres charges de gestion courante (chapitre 65) ont été principalement consacrées aux licences d'applications informatiques, à la cotisation à la Caisse de solidarité du personnel et aux indemnités d'élus après le transfert du remboursement des décharges d'activité syndicale au chapitre 011.

De leur côté, les recettes totales de fonctionnement atteignent 31,3 millions en 2024, en progression de 1 million d'euros au regard de l'exercice 2023.

Cette évolution s'explique par la dynamique favorable des principales recettes de l'établissement :

- Le produit des cotisations a légèrement progressé de 1,71%, s'élevant à 18,52 millions d'euros en 2024 contre 18,21 millions en 2023, maintenant ainsi une dynamique favorable malgré un taux inchangé (0,50%) bien plus faible que celui qui était encore appliqué en 2019 (0,60%).

| <b>Produit des cotisations</b> | <b>2019</b>  | <b>2020</b>  | <b>2021</b>  | <b>2022</b>  | <b>2023</b>  | <b>2024</b>  |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Titre                          | 19 270 350 € | 17 282 751 € | 15 786 303 € | 16 540 999 € | 18 215 571 € | 18 527 561 € |
| N / N-1                        | - 0,85%      | - 10,31%     | - 8,66%      | + 4,78%      | + 10,12%     | + 1,71%      |

- De même, la compensation financière versée par le CNFPT depuis le transfert des missions « Organisation de concours », « Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) » et « Reclassement des fonctionnaires inaptés » s'est établi en 2024 à un niveau conforme aux versements constatés ces dernières années, après la forte baisse constatée en 2022 (du fait de la réduction de cotisation décidée par le CNFPT en soutien aux collectivités territoriales confrontées à la crise sanitaire).

| Année de versement | 2019               | 2020               | 2021               | 2022               | 2023               | 2024               |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Part FMPE          | 334 820 €          | 337 592 €          | 379 352 €          | 285 592 €          | 354 413 €          | 374 524 €          |
| Part Concours      | 1 983 876 €        | 2 000 303 €        | 2 247 737 €        | 1 692 193 €        | 2 099 968 €        | 2 219 130 €        |
| <b>Total</b>       | <b>2 318 698 €</b> | <b>2 337 895 €</b> | <b>2 627 089 €</b> | <b>1 977 785 €</b> | <b>2 454 381 €</b> | <b>2 593 654 €</b> |

- Les recettes perçues sur les cotisations à la Banque d'informations pour la gestion du personnel (BIP) ont progressé de 103.000 euros, avec un total de 1,17 million ;
- S'établissant à près de 2 millions en 2024, les recettes des versements liés à l'organisation des concours sont quant à elles restées globalement stables en 2024 (+ 28.000 euros, d'un exercice à l'autre), de même que les produits tirés de la mission Intérim (1,73 million d'euros), de l'EIPRP (+ 45.000 euros, avec 1,08 million) ou des permanences des Assistantes sociales du travail (0,77 million, soit + 55.000 euros).

Le résultat déficitaire (- 2.994.756,79 €) dégagé par la section de fonctionnement en 2024 s'explique donc principalement par l'évolution des charges de personnel liée au développement des missions de l'établissement à destination des affiliés, conformément aux objectifs stratégiques poursuivis sur le mandat 2020-2026.

### **3. Une section d'investissement témoignant des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés et assurer de bonnes conditions de travail aux agents de l'établissement**

Comme pour la section de fonctionnement, les opérations d'équipement du CIG ont répondu en 2024 aux quatre grandes orientations stratégiques contenues dans le projet d'établissement « Proximité 2 » qui définit la stratégie de l'établissement entre 2023 et 2026 : 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 axes ont guidé le CIG dans ses différentes interventions qui ont atteint un total de 1,78 million en 2024 (contre 3,11 millions au cours de l'exercice précédent) et parmi lesquelles on peut notamment citer les opérations suivantes :

- Cœur de réseau SI (396.628,58 euros) ;
- Dématérialisation des instances paritaires (282.978 euros) ;
- Acquisition de matériels informatiques de bureau (180.943,88 euros) ;
- Développement d'une solution de CRM (153.933,46 euros) ;
- Divers travaux sur le bâtiment (131.737,20 euros) ;
- Projet de construction d'un bâtiment annexe à Villiers (79.224,24 euros) ;
- Travaux de mise aux normes des ascenseurs (75.072,12 euros) ;
- Développement de la plate-forme de BIP (66.974,28 euros) ;
- Acquisition de diverses licences applicatives (46.581,02 euros) ;
- Réalisation d'un audit énergétique (43.097,78 euros) ;
- Acquisition de mobilier de bureau (38.312,84 euros) ;
- Projet de réaménagement des locaux du siège de l'établissement (36.870 euros).

Ce niveau de dépenses correspond à celui constaté lors de l'exercice 2022 ; il atteste de l'engagement et de la mobilisation des services du CIG pour réaliser les projets qui leur ont été confiés, dans l'intérêt des affiliés et des agents de l'établissement.

Quant aux recettes, elles se sont établies à 1,15 million d'euros, composées de deux parts distinctes :

- Le remboursement de la TVA acquittée en 2022 (157.677,27 euros) ;
- Et la dotation aux amortissements (1 million d'euros).

**Le CIG s'appuie en effet sur les excédents de fonctionnement reportés pour financer ses dépenses d'équipement et donc de poursuivre son développement sans recourir à l'emprunt.**

**Dans ces conditions, la section d'investissement a clôturé l'exercice 2024 en déficit de 621.043,17 euros.**

C'est le 1er vice-président, Monsieur Philippe LAURENT, qui officie à la place du Président pour faire adopter le Compte Financier Unique. Il remercie Philippe LAUNAY pour son intervention.

Le Président s'étant retiré pour la présentation et le vote du compte financier unique, les autres membres du Conseil d'administration approuvent, à l'unanimité, le compte financier unique de l'exercice 2024 qui présente les résultats comptables suivants :

|                | Résultat de clôture 2023 | Part affectée à l'investissement | Résultat de l'exercice 2024 | Résultat de clôture 2024 |
|----------------|--------------------------|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Investissement | - 629 618,42 €           |                                  | - 621 043,17 €              | - 1 250 661,59 €         |
| Fonctionnement | 31 519 527,59 €          |                                  | - 2 994 756,79 €            | 28 524 770,80 €          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30 889 909,17 €</b>   |                                  | <b>- 3 615 799,96 €</b>     | <b>27 274 109,21 €</b>   |

Le Président revient dans la salle.

Il remercie les élus pour leur confiance et rend la parole à M. LAUNAY pour la présentation de la décision d'affectation du résultat cumulé 2024 du budget de l'établissement.

### 3.2 Affectation du résultat cumulé de l'exercice 2024

À la clôture de l'exercice, le compte financier unique 2024 fait apparaître un résultat cumulé de la section de fonctionnement excédentaire à hauteur de 28.524.770,80 euros.

Ce résultat doit être affecté en priorité à la couverture du besoin de financement, le solde pouvant être affecté en excédent de fonctionnement reporté et/ou en une dotation complémentaire en réserve.

Le résultat cumulé 2024 de la section d'investissement dégage un besoin de financement de 1.250.661,59 euros.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, définitivement ce résultat pour :*

- *Pour 1.250.661,59 euros à la couverture du besoin de financement de la section d'investissement sur le compte 1068,*
- *Et pour 27.274.109,21 euros, à l'excédent de fonctionnement reporté sur le compte 002.*

### 3.3 Refonte tarifaire des missions facultatives du Centre

Le Centre a amorcé, courant 2024, un travail collaboratif avec l'ensemble des directions ayant développé des missions facultatives avec pour objectifs communs :

- d'intégrer les spécificités de chaque service tout en donnant une cohérence à l'ensemble,
- de collecter des données utiles sur l'activité actuelle de ces missions (exprimée en heures, en actes, en dossiers, ...),
- de parvenir, courant 2025, à la création d'unités d'œuvre pour une approche budgétaire plus fine de l'impact de l'évolution des tarifs (et des charges éventuelles) sur l'équilibre budgétaire global du Centre.
- d'adopter une démarche pluriannuelle,
- et à plus long terme, de créer une culture commune et partagée, des réflexes internes sur le thème des tarifs, dans leur élaboration comme dans leur mise en œuvre.

Cette révision tarifaire s'inscrit dans la continuité du déploiement de la comptabilité analytique au sein de l'établissement.

De plus, compte tenu du nombre important de délibérations portant sur la tarification des missions facultatives proposées par le Centre, ce dernier a souhaité harmoniser et simplifier la gestion des tarifs mais également les rendre plus lisibles auprès des collectivités et établissements adhérents.

Cette refonte tarifaire s'accompagne également d'une volonté d'anticipation et d'adaptation aux nouveaux besoins exprimés en garantissant aux collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés un accompagnement complet, pertinent et adapté en matière de gestion des ressources humaines.

Les tarifs relatifs aux prestations définies dans la **convention d'adhésion au service de médecine préventive** sont fixés comme suit :

- 120 € (cent vingt euros) par an et par agent pour l'intervention d'un médecin,
- 135 € (cent trente-cinq euros) par an et par agent pour l'intervention d'un binôme médecin-infirmier,
- 1 380 € (mille trois cent quatre-vingts euros) la journée de consultation au cabinet médical du CIG Petite Couronne,

Les tarifs relatifs aux prestations définies dans la **convention d'adhésion au service social du travail** sont fixés comme suit :

- Mise à disposition 40% d'un assistant social : 28 000 € (vingt-huit mille euros)
- Mise à disposition 60% d'un assistant social : 42 000 € (quarante-deux mille euros)
- Mise à disposition 80% d'un assistant social : 56 000 € (cinquante-six mille euros)
- Mise à disposition 80% d'un conseiller en économie sociale et familiale : 56 000 € (cinquante-six mille euros)
- Service restreint d'accompagnement : 1 250 € par mois (mille deux cent cinquante euros)

Les tarifs de la **convention cadre relative aux prestations de prévention, de santé et d'action sociale au travail** sont fixés comme suit :

- **Dispositifs psychosociaux :**
  - **Mise en place d'un dispositif psychosocial individuel ou collectif :** 500 € (cinq cents euros) l'intervention d'une demi-journée
  - **Animation de dispositifs psychosociaux inter-collectivités :** 100 € (cent euros) par participant la demi-journée
- **Co-développement ou coaching :** 100 € (cent euros) la séance.
- **Conseil insertion et maintien dans l'emploi :**
  - **Accompagnement à la construction d'une politique de maintien dans l'emploi et handicap :** 6 000 € (six mille euros) l'accompagnement
  - **Accompagnement à la réalisation d'un contenu de communication** pour sensibiliser au handicap et au maintien dans l'emploi : 800 € (huit cents euros) par jour. Le nombre de jours nécessaires pour cette prestation est estimé par le CIG Petite Couronne sur la base d'un devis validé par la collectivité et l'établissement
  - **Sensibilisation handicap et maintien dans l'emploi sur mesure :** 800 € (huit cents euros) par jour. Le nombre de jours nécessaires pour cette prestation est estimé par le CIG Petite Couronne sur la base d'un devis validé par la collectivité et l'établissement
  - **Sensibilisation du référent handicap :** 200 € (deux cents euros) la journée
  - **Animation d'ateliers de sensibilisations lors de forums handicap, maintien dans l'emploi et QVCT :** 800 € (huit cents euros)
- **Intervention ponctuelle santé au travail :** 1 000 € (mille euros) la journée
- **Accompagnement à distance d'un assistant social :** 15 000 € (quinze mille euros) par an
- **Accompagnement pluridisciplinaire ad hoc en matière de QVCT, de transformations du travail, de cycle pluridisciplinaire :**
  - **Intervention d'un consultant en prévention, action sociale, consultant RH :** 800 € (huit cents euros) la journée.
  - **Intervention d'étude de poste en ergonomie :** 1 000 € (mille euros) par jour d'intervention
- **Accompagnement mixte inspection et conseil en santé et sécurité au travail :**

| Effectifs de la collectivité | Tarif    |
|------------------------------|----------|
| Moins de 50 agents           | 2 060 €  |
| De 50 à 199 agents           | 5 665 €  |
| De 200 à 749 agents          | 8 755 €  |
| De 750 à 1249 agents         | 11 330 € |
| De 1250 à 1749 agents        | 13 905 € |
| + de 1750 agents             | 18 540 € |

Le tarif applicable aux interventions supplémentaires sollicités au-delà des forfaits est fixé à 800 € (huit cents euros) par jour.

- **Accès au cercle de la prévention** : 2 060 € (deux mille soixante euros) par an
- **Intervention ponctuelle ou offre de service d'un consultant en prévention hors prestation mixte** : 800 € (huit cents euros) par jour. Le nombre de jours nécessaires pour cette prestation est estimé par le CIG Petite Couronne sur la base d'un devis validé par la collectivité et l'établissement.

Il est précisé que les effectifs pris en compte sont ceux rémunérés au 31 décembre de l'année N-1.

La participation aux frais de gestion liés au contrat cadre d'accompagnement social à l'emploi **PASS** petite couronne est fixée à 4,10 € par agent.

Le montant de la participation aux frais de gestion liés au contrat cadre **d'assurance des risques statutaires** est fixé à 0,60 % du montant de la prime annuelle acquittée par la collectivité ou l'établissement public.

Les frais de gestion liés à la (aux) convention (s) de participation à la **protection sociale complémentaire** sont fixés comme suit :

| Effectifs de la collectivité | Adhésion<br>à l'une des deux conventions | Adhésion<br>aux deux conventions |
|------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Moins de 10 agents</b>    | 30 €                                     | 54 €                             |
| <b>De 10 à 49 agents</b>     | 100 €                                    | 180 €                            |
| <b>De 50 à 349 agents</b>    | 500 €                                    | 900 €                            |
| <b>De 350 à 999 agents</b>   | 1 000 €                                  | 1 800 €                          |
| <b>De 1000 à 1999 agents</b> | 1 800 €                                  | 3 240 €                          |
| <b>Plus de 2000 agents</b>   | 2 500 €                                  | 4 500 €                          |

Il est également précisé que les effectifs pris en compte sont ceux rémunérés au 31 décembre de l'année N-1.

Le tarif relatif à la mission optionnelle de **conseil et d'expertise statutaire** et de prestation sur-mesure est fixé à 800 € (huit cents euros) par jour et 400 € (quatre cents euros) par demi-journée. Le nombre de jours nécessaires pour cette prestation est estimé par le CIG Petite Couronne sur la base d'un devis validé par la collectivité ou l'établissement.

Le tarif relatif aux prestations de **médiation préalable obligatoire et médiation à l'initiative du juge administratif** ou des parties est fixé à 375 € par mission sur un litige donné avec un agent (incluant l'ensemble des frais liés à l'instruction du dossier, l'étude et l'analyse de la demande et l'organisation, le cas échéant, un premier rendez-vous de médiation), auquel s'ajoute, le cas échéant, une somme forfaitaire de 85 euros par réunion de médiation supplémentaire, en présence de la personne physique du médiateur, auprès de l'une, de l'autre ou des deux parties.

Le tarif relatif aux prestations de **conseil en organisation et méthode** est fixé à 800 € (huit cents euros) par jour et 400 € (quatre cents euros) par demi-journée

Une surcote de + 50% de la tarification pour les collectivités et établissements non affiliés est appliquée à l'ensemble de ses nouveaux tarifs qui entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et seront reconductibles tacitement sans avoir besoin de repasser au vote, sauf en cas de modification de leur montant annuel.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe, les nouveaux tarifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et abroge toutes les mentions des délibérations antérieures relatives à la tarification des prestations objets de la présente délibération.*

#### **4- Ressources humaines**

##### **4.1 Suppression et création d'emplois : modification du tableau des emplois permanents**

## **Emplois permanents :**

❖ Il est tout d'abord proposé de **supprimer les quatre emplois** suivants :

- Un emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe au service du SCMI à la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale du travail suite à un départ en retraite qui avait préalablement été remplacé.
- Un emploi de directeur au service opérationnel de la direction des concours suite à un départ en retraite conduisant à la réorganisation de cette direction et à la suppression de ce poste.
- Un emploi d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe au service carrière, rémunération et temps de travail suite à la réorganisation de la direction des ressources humaines. Celui-ci donnera lieu à la création ci-dessous.
- Un emploi du cadre d'emplois des adjoints administratifs également suite à la réorganisation de la direction des concours.

❖ Afin de répondre aux nouveaux besoins du CIG, il est proposé la **création de quatre emplois** :

- Un emploi d'attaché territorial afin de recruter un chargé de projets au sein du service carrière, rémunération et temps de travail.
- Un emploi d'attaché territorial afin de recruter un directeur de l'appui au pilotage et à la sécurisation des activités.
- Un emploi d'attaché afin de recruter un chargé de l'évaluation des politiques publiques.
- Un cadre d'emplois des rédacteurs afin de répondre à de nouveaux besoins au sein de la cellule pilotage des contrats et du suivi administratif et budgétaire.

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

❖ Puis, afin de permettre le déroulement de carrière des fonctionnaires de l'établissement, il est proposé de **créer les 17 emplois suivants** qui feront l'objet d'autant de suppressions lors du prochain conseil d'administration :

- Un emploi d'administrateur général
- Quatre emplois de rédacteurs principaux de 1<sup>ère</sup> classe
- Quatre emplois de rédacteurs principaux de 2<sup>ème</sup> classe
- Un emploi d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Un emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Deux emplois d'ingénieurs principaux
- Un emploi de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Un emploi d'agent de maîtrise principal
- Deux emplois d'assistants socio-éducatifs de classe exceptionnelle

❖ Il est ensuite proposé **d'élargir les possibilités de recrutement des emplois** :

- De directeur des ressources humaines actuellement sur le grade d'attaché principal au cadre d'emplois des attachés et des administrateurs,
- De chargé de formation et évolution professionnelle actuellement sur le grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe au grade d'attaché,
- De chef du service du secrétariat des conseils médicaux interdépartementaux actuellement sur le grade d'attaché principal au grade d'attaché et au cadre d'emplois des rédacteurs,
- De chef de projet organisation et pilotage RH actuellement sur le grade d'attaché au cadre d'emplois des attachés et ingénieurs,
- De cadre pédagogique actuellement sur le grade d'ingénieur principal au cadre d'emplois des attachés ou ingénieurs,
- De référent maintien dans l'emploi actuellement sur un grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe au cadre d'emplois des rédacteurs et au grade d'attaché.
- D'administrateur fonctionnel actuellement sur le grade de technicien aux cadres d'emplois de technicien et aux grades d'ingénieur ou d'attaché.

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 du cadre d'emplois de son 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 des candidats 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.

*Le conseil d'administration fixe, ainsi qu'il suit, le tableau des emplois permanents du centre au 24 juin 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                                         | 2      |
| Administrateur général                                            | 1      |
| Administrateur hors classe                                        | 3      |
| Directeur territorial                                             | 5      |
| Attaché hors classe                                               | 5      |
| Attaché principal                                                 | 19     |
| Attaché principal ou attaché                                      | 1      |
| Attaché territorial                                               | 81     |
| Attaché ou rédacteur principal de 1ère classe                     | 1      |
| Cadre d'emplois des attachés ou administrateur                    | 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 1ère classe                                | 22     |
| Rédacteur principal de 2ème classe                                | 23     |
| Rédacteur                                                         | 41     |
| Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs         | 2      |
| Cadre d'emplois des rédacteurs                                    | 7      |
| Adjoint administratif principal 1ère classe                       | 32     |
| Adjoint administratif principal 2ème classe                       | 19     |
| Adjoint administratif                                             | 10     |
| 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                                                         | 28     |
| Cadre d'emplois des techniciens ou attaché ou ingénieur           | 1      |
| Technicien principal de 1ère classe                               | 2      |
| Technicien principal de 2ème classe                               | 2      |
| Technicien                                                        | 1      |
| Agent de maîtrise principal                                       | 6      |
| Agent de maîtrise                                                 | 1      |
| Adjoint technique principal de 2ème classe                        | 1      |
| Adjoint technique                                                 | 2      |
| Médecin (médecine préventive)                                     | 10     |
| Médecin à TNC (14H00)                                             | 2      |
| Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)        | 1      |
| Cadre d'emplois des psychologues territoriaux à TNC (17H30)       | 1      |
| Psychologue de classe normale                                     | 2      |

|                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux     | 3          |
| Infirmier en soins généraux de classe exceptionnelle | 1          |
| Infirmier en soins généraux                          | 3          |
| Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle    | 5          |
| Assistant socio-éducatif                             | 15         |
| <b>TOTAL DES EMPLOIS</b>                             | <b>388</b> |

#### 4.2 Actualisation des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

Le Centre Interdépartemental de Gestion a instauré un cycle unique de travail pour l'ensemble de ses agents quelles que soient leurs missions et leur catégorie hiérarchique. Au sein de l'établissement, le temps de travail est organisé selon un cycle hebdomadaire de 38h30, du lundi au vendredi.

Dans un contexte où la gestion des ressources humaines et l'adaptation au rythme de travail évoluent, il devient nécessaire de repenser certains aspects organisationnels, notamment en ce qui concerne les membres du comité de direction (CODIR) à savoir les membres de la direction générale, les directrices et directeurs et leurs adjoints.

Ces derniers, en raison de la nature de leurs missions, sont régulièrement confrontés à des impératifs urgents, des réunions imprévues et des périodes de forte activité.

Il est ainsi proposé la mise en place d'un nouveau cycle de travail de 39 heures hebdomadaires. De cette manière, en allongeant la durée hebdomadaire de travail, ils disposeront d'un créneau horaire supplémentaire pour coordonner efficacement les projets en cours, assurer un suivi plus rapproché de leurs équipes et répondre au mieux aux sollicitations internes et externes, en lien avec les besoins des affiliés.

Compte tenu de cette augmentation de durée hebdomadaire de travail, ces agents bénéficieront de trois jours de réduction de temps de travail supplémentaires afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale des 1607 heures.

Ce nouveau temps de travail sera effectif pour l'ensemble des membres du CODIR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail pour l'ensemble des membres du comité de direction (CODIR) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.*

#### 4.3 Actualisation du RIFSEEP

La campagne d'évaluation professionnelle annuelle a été couplée, pour la deuxième fois, à celle concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2024.

Comme cela avait déjà été fait à l'issue de la première campagne, un bilan de cette deuxième année de mise en œuvre a été réalisé afin d'apporter des ajustements au dispositif actuel.

Ce bilan se base sur les données quantitatives récoltées par le service Carrière, Rémunération, Temps de travail via les fiches individuelles d'attribution du CIA. Il prend également en compte les réponses apportées à un questionnaire envoyé à l'ensemble des encadrantes et encadrants de l'établissement afin de recueillir leur avis sur le dispositif de mise en œuvre du CIA et ainsi de disposer de données qualitatives sur ce sujet.

Grâce aux données récoltées, il est apparu nécessaire de procéder à un ajustement du dispositif d'attribution du CIA. Cette modification permettra de répondre aux attentes des encadrantes et des encadrants. Elle porte sur la création d'un palier supplémentaire à 50%. Il y aurait ainsi 4 paliers permettant de moduler le montant du CIA : 0%, 50%, 75% et 100% en fonction de l'évaluation menée par le supérieur hiérarchique direct.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, modifie le dispositif d'attribution du CIA pour créer un palier supplémentaire à 50 %.*

## 5- Assistance RH et Retraite

(Arrivée de M. MANGIN à 11h35).

### 5.1 Mise en place de 4 conventions de prestations facultatives en matière de retraite

Le service Retraite du CIG Petite Couronne assure, dans le cadre de la convention de partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en qualité de gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP :

- Une mission d'information aux employeurs territoriaux et aux actifs pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC ;
- Une mission d'accompagnement des employeurs territoriaux pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC, qui prend la forme principalement du contrôle des dossiers de liquidation et de simulation de pension avant transmission à la caisse de retraite ;
- Une mission d'accompagnement des actifs et d'intervention, pour le compte des employeurs territoriaux au titre de la CNRACL.

Ces missions donnent lieu au paiement par la CDC d'une contribution financière dont le calcul est précisé par la convention.

Dans le prolongement de ces missions et afin de répondre aux attentes des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion, en matière d'instruction de dossier de retraite CNRACL, il est proposé d'offrir différentes prestations en fonction des besoins et des profils des collectivités :

- Une convention « **Gestion retraite** » qui consiste pour le service retraite du CIG Petite Couronne à réaliser, en lieu et place et pour le compte de la collectivité signataire de la convention, tous les actes de gestion en lien avec la retraite. Il se substitue au service retraite de la collectivité.

Cette convention, d'une durée de 3 ans, renouvelable, s'adresse aux collectivités comptant au plus 700 agents permanents (Fonctionnaires et contractuels).

Cette prestation fera l'objet d'une tarification au dossier fixée à 350 euros.

- Une convention « **Intervention Retraite** » visant à accompagner la collectivité adhérant à la convention pour faire face à des difficultés ponctuelles, pour une durée limitée. Durant cette période, le service retraite prendra en charge la constitution des dossiers de liquidation et d'études de droit des agents de la collectivité tout en formant les gestionnaires RH afin qu'ils puissent monter en compétence en matière de retraite.

Cette convention est conclue pour une durée initiale de 3 à 6 mois et ne pourra dépasser une durée totale de 12 mois. Elle s'adresse à tout type de collectivités quelle qu'en soit la taille.

Cette prestation fera l'objet d'une tarification à la journée d'intervention de 800 euros par jour, ou 400 euros la demi-journée.

- Une convention « **Assistance retraite** » dont l'objet est de mettre à disposition de façon régulière un agent disposant d'une expertise en matière de retraite en vue d'accompagner et d'assister la collectivité adhérente dans la gestion des dossiers de retraite complexes (invalidité, agents à temps non complet multi-employeurs, etc.).

Cette convention, d'une durée de 3 ans, renouvelable, s'adresse à toutes les collectivités de notre ressort territorial.

Cette prestation fera l'objet d'une tarification à la journée d'intervention de 800 euros par jour, ou 400 euros la demi-journée.

- Une convention « **Atelier retraite** » dont l'objet est d'intervenir au sein de la collectivité en vue de former les gestionnaire RH, en matière de retraite, dans les locaux de la collectivité adhérente.

Cette convention s'adresse à toutes les collectivités de notre ressort territorial. L'organisation d'un atelier ne dépend pas du nombre d'agents à accompagner.

Cette prestation fera l'objet d'une tarification à la journée d'intervention de 800 euros par jour, ou 400 euros la demi-journée.

Une surcote de + 50% de la tarification est fixée pour les collectivités et établissements non affiliés pour l'ensemble de ces prestations.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 :*

- *Abroge la délibération n° 2011-92 du 21 novembre 2011 portant mise en place d'une prestations supplémentaires de « Consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL », adoption de la convention type et fixation de la tarification, ainsi que la délibération n° 2011-93 du 21 novembre 2011 portant mise en place de prestations supplémentaires de « Gestion des dossiers de validation de services – CNRACL », adoption de la convention-type et fixation de la tarification,*
- *Adopte la convention-type de Gestion Retraite, autorise le Président à la signer et fixe la tarification afférente,*
- *Adopte la convention-type d'Intervention Retraite, autorise le Président à la signer et fixe la tarification afférente,*
- *Adopte la convention-type d'Assistance Retraite, autorise le Président à la signer et fixe la tarification afférente,*
- *Adopte la convention-type d'Atelier Retraite, autorise le Président à la signer et fixe la tarification afférente.*

## **6- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires**

### **6.1 Adhésion à l'association professionnelle Interdoc**

Il est proposé de souscrire à l'adhésion annuelle de l'association pour un coût de 160 euros.

Créée en 1993, l'association œuvre à la valorisation du métier de documentaliste et de gestionnaire de l'information. Interdoc est une communauté ouverte vers les autres, au service des agents de la fonction publique territoriale ou des établissements publics locaux.

Interdoc s'est doté de deux rôles principaux :

- accompagner, partager et devancer les besoins des collectivités,
- défendre le métier de gestionnaire de l'information et le promouvoir.

Enfin, Interdoc propose de nombreuses formations et journées d'études sur des thèmes précis : évolution du métier, nouvelles pratiques, intelligence artificielle et pratiques documentaires... Un service de questions-réponses entre les membres de l'association et des tarifs préférentiels auprès d'éditeurs partenaires complètent les prestations proposées par l'association.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'adhérer à l'association professionnelle Interdoc pour un coût annuel de 160 euros.*

### **6.2 Adhésion à l'association professionnelle des archivistes français (AAF)**

Il est proposé de souscrire à l'adhésion annuelle de l'Association des archivistes français (AAF) pour un coût de 105 euros.

Fondée en 1904, l'AAF regroupe aujourd'hui près de 3 000 membres, mandataires ou bénéficiaires, professionnels des archives du secteur public comme du secteur privé.

L'association a pour objet l'étude des questions intéressant les archives et les archivistes, ainsi que la promotion et la défense des intérêts de la profession. Elle se définit ainsi comme un lieu permanent de réflexion, de formation sur le métier d'archiviste. L'AAF organise de nombreux colloques et journées d'études.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'adhérer à l'association professionnelle des archivistes français (AAF) pour un coût annuel de 105 euros.*

### **6.3 Redevance au titre de l'année 2024 versée par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) au CIG de la Petite couronne pour la vente de ses publications**

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

Un tableau récapitulatif des ventes fourni par la DILA pour 2024 est joint au présent rapport de présentation.

Les ventes concernent principalement la collection des annales corrigées, la revue « Les informations administratives et juridiques » et l'ouvrage « Fonction publique territoriale, le statut en bref », de la collection Découverte de la vie publique édité par la Documentation française.

*Le Conseil d'administration prend acte de la redevance due par la DILA au CIG pour la vente de ses publications au titre de l'année 2024, pour un montant de 8 373,28 euros.*

## 7- Santé et Action Sociale

Le Président passe la parole à M. Philippe LAURENT.

### 7.1 Mise en place de 3 conventions de prestations facultatives en matière de prévention, santé et action sociale au travail

Afin de mieux répondre aux évolutions et aux problématiques des collectivités territoriales, et établissements publics, la Direction de la Prévention, de la Santé et de l'Action Sociale au Travail (DPSAST) a souhaité développer et actualiser globalement l'offre de service des missions facultatives. Cette évolution s'articule autour de trois axes :

- La simplification du conventionnement avec l'instauration systématique de lettres de demande et de cadrage afin de faciliter les interventions ;
- L'actualisation de l'offre de service pour répondre aux évolutions et aux problématiques rencontrées par les collectivités ;
- La révision tarifaire.

De cette réflexion, trois nouvelles conventions sont proposées au lieu de onze auparavant :

- Une convention cadre relative aux missions facultatives en matière de prévention, santé et action sociale au travail rassemble désormais les missions facultatives de plusieurs services, dans les domaines du maintien dans l'emploi, de la santé et la sécurité au travail, de la psychosociologie du travail et de l'action sociale. La convention cadre est proposée aux collectivités qui pourront sur lettre de demande, solliciter une ou plusieurs prestations.  
Plusieurs prestations nouvelles sont proposées : cercle de la prévention, interventions ponctuelles en santé au travail, intervention à distance d'un assistant social ou encore le co-développement et le coaching. Les prestations sont déployées de manière innovante : intervention pluridisciplinaire, sensibilisation sur les questions de santé et de prévention, animation « ludo-pédagogique » lors de forums handicap ou QVT. Des prestations sont renforcées : Ergonomie de conception ou d'amélioration des conditions de travail ; accompagnement des collectifs en transformations.
- Une convention d'adhésion au service de médecine préventive porte sur la mise à disposition d'une équipe de médecine préventive, composée d'un médecin et d'un infirmier de santé au travail. Le recours à l'intervention infirmière sera de plus en plus appuyée pour soutenir l'activité médicale.
- Une convention d'adhésion au service social du travail porte sur la mise à disposition d'un assistant social du travail en collectivité, selon 3 modalités de temps de travail : 40%, 60%, 80%. Actuellement, la quotité de mise à disposition varie de 10% à 80%, au choix de la collectivité. Cela pose des problèmes de construction de secteur d'intervention mais aussi d'impact de l'intervention sociale. Il est donc proposé de mieux cadrer le temps d'intervention proposé.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte les trois conventions relatives aux missions facultatives en matière de prévention, santé et action sociale au travail, d'adhésion au service de médecine préventive et d'adhésion au service social du travail, à compter du 1er janvier 2026 et autorise le Président à les signer ainsi que tout document y afférent.*

### 7.2 Adoption de l'avenant-type n°1 relatif à la prorogation des conventions pour l'animation des dispositifs psychosociaux

Le Président passe la parole à M. Philippe LAURENT.

Afin d'assurer la continuité de service des conventions portant sur l'animation de dispositifs psychosociaux arrivant à échéance avant le 31 décembre 2025, il est nécessaire de proroger les conventions en cours jusqu'au 31 décembre 2025.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte l'avenant-type pour proroger les conventions d'animation des dispositifs psychosociaux jusqu'au 31 décembre 2025 et autorise le Président à le signer ainsi que tout document y afférent.*

### 7.3 Prorogation d'un an du dispositif de protection sociale complémentaire

Le Président passe la parole à M. Philippe LAURENT.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, par le biais de deux conventions de participation, le CIG Petite Couronne propose aux collectivités des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne un dispositif de protection sociale complémentaire à adhésion facultative des agents composé de deux contrats - un sur le volet santé (complémentaire santé) et un sur le volet prévoyance (garantie de maintien de salaire), souscrits respectivement auprès d'Harmonie mutuelle et de Territoria mutuelle.

Régis par le décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, ces contrats-groupe permettent aux employeurs qui le souhaitent de contribuer au financement des couvertures « santé » et « prévoyance » de leurs agents.

Renouvelées en 2020 pour 6 ans, les deux conventions de participation arrivent à échéance le 31 décembre 2025.

178 employeurs ont rejoint la convention « prévoyance » depuis son entrée en vigueur en 2020 offrant une couverture « maintien de salaire » à près de 23 000 agents. En parallèle, la convention « santé » bénéficie à plus de 24 000 bénéficiaires, dont environ 13 000 agents issus des 64 employeurs ayant adhéré à ce dispositif. Ce nombre plus élevé de bénéficiaires s'explique par la nature du risque santé, qui peut également couvrir les ayants droit des agents (conjoint, enfants).

Depuis la signature des deux conventions, le contexte réglementaire en matière de protection sociale complémentaire a évolué.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a instauré une participation obligatoire des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents. Pour les employeurs territoriaux, cette obligation de participation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque prévoyance et devra être effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour le risque santé. Les modalités de cette nouvelle obligation ont été précisées dans le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

A ce jour, la réforme de la protection sociale complémentaire n'est pas finalisée et certaines mesures législatives et réglementaires sont encore à venir.

L'accord collectif national sur la prévoyance, notamment, signé le 11 juillet 2023 entre la coordination des employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, a modifié substantiellement, tant les garanties des contrats, les modalités d'adhésion des agents que le montant de la participation minimale obligatoire des employeurs. Autant d'enjeux pour les agents que pour les employeurs, dont la mise en œuvre nécessite une loi et un décret.

Une proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux a été déposée le 3 février 2025 pour transposer dans la loi les dispositions de l'accord signé en juillet 2023. Son adoption est aujourd'hui en attente.

Dans ce contexte incertain, il n'est pas pertinent pour le CIG d'engager une consultation pour le renouvellement du dispositif de protection sociale complémentaire pour le compte des employeurs de la petite couronne.

Cependant et dans l'attente de la parution des textes, pour permettre aux collectivités territoriales de répondre à leurs obligations de participation, notamment pour le risque santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, il est proposé de proroger d'un an les conventions de participation « santé » et « prévoyance » pour motif d'intérêt général, soit jusqu'au 31 décembre 2026 inclus.

Cette disposition, prévue également dans l'article 160 de la loi de finances pour l'année 2025 permettrait aux agents adhérents de bénéficier de leurs garanties actuelles jusqu'au 31 décembre 2026 sans interruption de couverture.

Les conditions de cette prorogation, au regard des comptes de résultat des deux conventions arrêtées à fin avril 2025, ainsi que des évolutions réglementaires, conventionnelles ou fiscales à venir, sont précisées dans les avenants aux conditions particulières des deux contrats joints à ce rapport.

Monsieur Philippe LAURENT précise que la mise en œuvre sera au 1<sup>er</sup> janvier 2029 selon les dernières informations.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide de proroger d'un an du dispositif de protection sociale complémentaire piloté par le CIG Petite Couronne et autorise le Président à signer les avenants et tout document y afférent.*

## **8- Affaires générales**

Le Président passe la parole à M. Philippe LAUNAY.

### **8.1 Liste des marchés conclus en 2024**

L'article R. 2196-1 du code de la commande publique prévoit notamment la publication, sur le profil d'acheteur « achatpublic.com », des données essentielles des marchés publics dont la valeur dépasse 40 000 euros HT.

En complément, et dans une démarche de transparence, la liste des marchés publics conclus par le CIG en 2024 est communiquée aux membres du Conseil d'administration et publiée sur le site internet du CIG.

Le Président reprend la parole.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de la liste des marchés publics conclus par le CIG en 2024.*

### **8.2 Fixation des nouveaux tarifs de la mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH**

Le Président passe la parole à M. Philippe LAUNAY.

De nombreuses collectivités et établissements publics locaux affiliés au CIG ont exprimé leur besoin d'être accompagnés pour :

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

Pour répondre à ces demandes, le CIG souhaite revoir la tarification de cette prestation afin d'adapter la tarification aux besoins exprimés par les collectivités.

La tarification des prestations entrant dans le périmètre de la convention d'adhésion à cette mission optionnelle se base sur un montant forfaitaire calculé sur la base des effectifs de la collectivité au 31 décembre de l'année N-1 comme suit :

| <b>Effectifs de la collectivité</b> | <b>Tarification installation<br/>(la première année)</b> | <b>Tarification abonnement<br/>(prix annuel)</b> |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| - de 50 agents                      | 400 €                                                    | 400 €                                            |
| de 50 à 99 agents                   | 800 €                                                    | 800 €                                            |
| de 100 à 499 agents                 | 1 000 €                                                  | 2 000 €                                          |
| de 500 à 999 agents                 | 2 000 €                                                  | 3 000 €                                          |
| de 1 000 à 1 499 agents             | 3 000 €                                                  | 4 000 €                                          |
| de 1 500 à 1 999 agents             | 4 000 €                                                  | 5 000 €                                          |
| de 2 000 à 2 499 agents             | 5 000 €                                                  | 6 000 €                                          |
| de 2 500 à 2 999 agents             | 6 000 €                                                  | 7 000 €                                          |
| de 3 000 à 3 499 agents             | 7 000 €                                                  | 8 000 €                                          |
| + de 3 500 agents                   | 10 000 €                                                 | 9 000 €                                          |

Il est précisé que 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.

Quant à la **tarification « abonnement »**, elle 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.

Une tarification est prévue pour le développement spécifique d'un tableau de bord pour une collectivité à raison de 400€ par tableau de bord.

**Pour les syndicats intercommunaux, une réfaction de 10% sur le tarif abonnement est prévue pour les collectivités collaborant avec ces derniers.**

Une surcote de + 50% de la tarification pour les collectivités et établissements non affiliés.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'actualisation tarifaire de la mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH à compter du 1er juillet 2025 et abroge l'article 3 de la délibération n°2024.69 du 26 novembre 2024 relatif aux anciens tarifs.*

### 8.3 Modification du règlement intérieur du CIG

Le CIG Petite Couronne met à disposition de ses agents un parc automobile et un parc vélo pour leurs déplacements professionnels. L'utilisation de ces moyens de transport n'est actuellement pas encadrée par un document formel spécifique. La mise en place d'un règlement interne d'utilisation des véhicules de service et d'une charte vélo permettra de :

- Structurer et sécuriser l'usage des véhicules et vélos de service ;
- Clarifier les droits et obligations des utilisateurs comme de l'établissement ;
- Encourager des pratiques de mobilité durable, notamment :
  - o Le recours aux transports en commun et au covoiturage lorsque cela est pertinent ;
  - o L'adoption de comportements d'écoconduite ;
- Encadrer les autorisations ponctuelles de remisage à domicile, sous conditions précises.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le règlement interne d'utilisation des véhicules de service et la charte vélo qui seront annexés au règlement intérieur du CIG.*

### 8.4 Adoption de l'avenant n°1 à la convention d'adhésion aux applications du GIP informatique des CDG

Le Président passe la parole à Mme Françoise KERN.

Conçue par et pour les CDG, l'application Agirhe Concours permet de gérer l'ensemble du cycle de vie des concours de la Fonction Publique Territoriale : recensement des postes à pourvoir, organisation et déroulement des sessions de concours, gestion des intervenants, relations avec les candidats, dématérialisation de la correction, suivi des listes d'aptitude. Ce logiciel est mis à disposition dans une démarche de mutualisation des applications métiers spécifiques par le GIP Informatique des CDG à ses adhérents.

Le CIG petite couronne héberge actuellement son site d'inscription, de correction dématérialisée et de suivi des lauréats sur ses propres serveurs et envisage de le transférer vers l'hébergement mutualisé du GIP Informatique des CDG. Ce transfert permettrait au CIG petite couronne de bénéficier d'une cybersécurité accrue de son environnement Agirhe Concours ainsi que d'une meilleure conformité au RGPD.

La contribution à l'hébergement du site d'inscription mutualisé est établie à 1 050 euros pour 2025 et 2 930 euros pour 2026. Le coût prévisionnel de la prestation de migration de données est de 800 euros.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte l'avenant n°1 à la convention d'utilisation des applications du GIP Informatique et autorise le Président à le signer ainsi que tout document y afférent.*

### 8.5 Rapport annuel d'activité du CIG pour 2024

L'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion rappelle que le Conseil d'administration « approuve le rapport annuel d'activité préparé par le Président ».

Le document soumis aux membres du Conseil reprend donc l'ensemble des missions et réalisations menées par les agents du Centre au cours de l'année 2024, dans une logique de transparence et de clarté. Il fait état des faits marquants de l'année 2024, des chiffres clefs, de graphiques, de données budgétaires et financières et explicite notamment les coopérations que le Centre met en place dans le cadre de son activité.

Il sera ensuite mis en ligne sur le site internet du Centre et transmis aux collectivités et établissements affiliés, pour donner à l'assemblée délibérante comme aux collectivités et aux citoyens une information à la fois complète et synthétique sur l'activité du CIG en 2024.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le rapport annuel d'activité 2024.*

#### 8.6 Adoption de la convention de partenariat avec le CNFPT Ile-de-France

La convention définit les modalités de collaboration entre le CNFPT Ile-de-France et le CIG, pour renforcer et amplifier leur partenariat par le développement de projets communs au service des collectivités territoriales du territoire de la petite couronne d'Ile-de-France, de leurs établissements publics et de leurs agents et, plus largement, de la fonction publique territoriale.

Ce mode de collaboration favorise la synergie des actions ainsi que le développement en cohérence des missions du CIG et du CNFPT Île-de-France.

L'accompagnement des projets des collectivités ainsi que des politiques publiques locales s'intègre particulièrement dans une nouvelle dynamique de coopération et contribue à la modernisation du service public local, fondée notamment sur le développement des compétences des agents territoriaux.

Aussi, le Centre souhaite poursuivre sa collaboration avec le CNFPT Île-de-France.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la convention de partenariat passée avec le CNFPT Île-de-France, autorise le Président à la signer ainsi que tous documents y afférents comprenant les avenants.*



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

Il présente tout d'abord la première **brève sur le recours au vote électronique**.

Il informe que les élections professionnelles 2026 qui se tiendront entre le 3 et le 10 décembre 2026 seront organisées par voie du vote électronique exclusivement en ce qui concerne les scrutins des CAP A, B et C, de la CCP, du CST et du CST de service.

Le recours au vote électronique demeure facultatif dans la fonction publique territoriale, à la différence de la fonction publique d'Etat où il est devenu obligatoire. Néanmoins, la complexité d'organisation de ces scrutins auprès de nos 312 affiliés (17 ayant conservé l'organisation de leurs instances paritaires) m'incite à choisir le vote électronique.

Cette orientation a été discutée avec les organisations syndicales lors de des rencontres régulières les 4 mars, 29 avril et 27 mai. Le sujet a également été présenté pour avis au comité social territorial placé auprès du CIG le 5 juin et au comité social territorial de service le 19 juin. Certaines organisations syndicales ont exprimé, mais de façon modérée, leurs réserves vis-à-vis de ce mode de scrutin craignant qu'il ne nuise à la participation des agents, et particulièrement des agents de terrain qui pour certains sont victime d'illectronisme ou de faible maîtrise du français écrit. Le Président comprend ces craintes même si malheureusement, le vote électronique soit la seule cause, ni même la principale cause, d'une abstention croissante.

C'est nourri de l'expérience de 2022 qui fut globalement une réussite mais non sans dysfonctionnements, qu'avaient été jugées les propositions techniques des candidats et que le CIG imposera ses exigences au candidat retenu.

Le CIG a fait le choix de s'associer au GIP des centres de gestion pour l'acquisition d'une solution mutualisée. Ce choix s'inscrit dans notre logique partenariale qui constitue un des quatre piliers du projet d'établissement Proximité 2. En effet, face à des poids lourds en nombre d'électeurs que constituent les ministères, il est apparu nécessaire de se regrouper entre centres de gestion afin d'atteindre une masse critique susceptible d'intéresser des prestataires leaders sur le marché du vote électronique dans la fonction publique.

C'est la société SLIB qui a été retenue, après une analyse des offres à laquelle le CIG Petite Couronne a participé. Le travail avec le chef de projet débutera à la rentrée.

Le Président présente la **deuxième brève relative au RSU**.

La campagne du RSU 2024 a débuté le 29 avril et se terminera le 31 octobre 2025, avec un webinaire de présentation qui s'est tenu le 5 juin.

Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le Rapport Social Unique (RSU) est un document annuel obligatoire qui centralise des données essentielles sur les politiques de gestion des ressources humaines (emploi, recrutement, parcours professionnel, rémunération, etc.).

Véritable outil de dialogue social, il doit être présenté à l'assemblée délibérante après l'avis du Comité Social Territorial (CST).

En 2023, le taux de retour du RSU atteint 79 % des collectivités territoriales, couvrant 87 % des effectifs de la petite couronne, avec une nette augmentation (+11 points) par rapport à l'année précédente.

Le CIG soutient les collectivités en mettant à disposition une téléassistance disponible tout au long de la campagne, accompagnée de divers outils pratiques tels que la foire aux questions, le guide utilisateur, la notice des indicateurs et l'animation de deux webinaires annuels pour garantir un accompagnement optimal et une compréhension approfondie du RSU.

Pour valoriser les données du RSU, le CIG propose également des synthèses thématiques par collectivité contenant des tableaux et graphiques pour une exploitation simplifiée des données. Une synthèse générale annuelle est disponible sur le site du CIG, présentant les principaux indicateurs du RSU, ainsi que des synthèses thématiques détaillées, couvrant des sujets tels que l'absentéisme, les risques psychosociaux, la santé, la sécurité et les conditions de travail, les rémunérations ainsi que l'égalité professionnelle.

L'analyse du RSU 2023 montre que 73 % des effectifs en petite couronne sont des fonctionnaires, que 6 agents sur 10 sont des femmes, pour un âge moyen de 46 ans et 6 mois. 2/3 des agents (65 %) appartiennent à la catégorie C (18 % à la catégorie B et 17 % à la catégorie A), 30 % occupent un poste dans le cadre d'emplois d'adjoint technique.

Le Président aborde la **troisième brève relative à l'événement organisé le mardi 23 septembre prochain** et qui s'adressera aux élus employeurs, à compter de midi après la prochaine séance de CA.

Intitulé « Elus employeurs, les leviers clés du pilotage des RH pour un service public local performant », ce temps d'échanges fera intervenir des élus du CIG et viendra rappeler le rôle essentiel des employeurs territoriaux dans la qualité de service rendu aux usagers.

Parce qu'ils s'impliquent dans la gestion RH de leurs collectivités et établissements, les élus mettent en place les réponses coordonnées qui permettent d'atténuer les effets des crises actuelles sur le quotidien des citoyens, comme a pu le montrer le récent salon des maires de votre association.

Attentifs aux conditions de fonctionnement de leurs services, les employeurs territoriaux veillent aux moyens individuels et collectifs des agents publics, luttant ainsi contre le déficit d'attractivité dont peut pâtir la fonction publique.

Dans ce contexte incertain, le CIG joue quant à lui un rôle de tiers de confiance en accompagnant exécutifs et cadres dirigeants dans la gestion et l'organisation des services publics locaux, portant un regard à la fois précis et complet sur de nombreux pans d'activité.

Ces dernières années, les équipes du Centre se réinventent en élargissant leur périmètre d'intervention : temps de travail, égalité professionnelle, handicap, médiation, déontologie, laïcité, accompagnement à la transition écologique et solidaire, ...

A titre d'illustration, la dernière-née de ces missions (« Accompagnement au pilotage de la masse salariale ») rencontre un vif intérêt auprès des 330 collectivités et établissements affiliés, attestant de la nécessité d'innover pour être utile aux femmes et aux hommes qui incarnent les organisations de travail.

Le Président souhaite que les élus puissent relayer cette information auprès des adhérents du territoire de la petite couronne. Les membres de la direction générale et le Président restent à la disposition des élus pour leur expliquer plus avant les grands objectifs de cet événement.

Enfin, comme indiqué en introduction, une présentation de la **démarche de comptabilité analytique** à l'œuvre au CIG depuis 2021 est effectuée.

Monsieur Sedik MOKEDDEM présente cette démarche en rappelant que la comptabilité analytique est un système de mesure et de gestion des coûts qui permet de comprendre en détail la répartition des dépenses et des ressources associées à chaque mission, activité ou service.

Elle constitue un outil de pilotage essentiel pour les gestionnaires, en offrant une vision claire et précise des coûts engagés. L'analyse des coûts directs et indirectes permet notamment :

- D'identifier les charges liées directement aux missions et celles réparties entre plusieurs activités.
- L'imputation des charges : Répartir les coûts en fonction de critères objectifs et adaptés à chaque activité.
- La mesure de la connaissance des coûts : Calculer les coûts complets pour évaluer l'équilibre des missions.
- L'aide à la prise de décision : Faciliter l'arbitrage budgétaire et l'allocation des ressources.

Aussi, depuis 2021, le CIG Petite Couronne a déployé un dispositif de comptabilité analytique en collaboration avec le GIP des CDG. Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'améliorer notre transparence financière et d'accompagner les services et missions dans une gestion plus performante de leurs ressources.

Les enjeux spécifiques pour le Centre sont :

- De rendre les coûts plus lisibles pour les élus et les décideurs.
- De fixer le niveau optimal des recettes (taux de cotisation ou tarif des missions optionnelles).
- De renforcer la transparence des finances publiques.
- De fiabiliser l'information financière pour mieux éclairer les décisions stratégiques.

En 2025, la comptabilité analytique a permis une refonte de notre politique tarifaire, avec pour objectifs, d'aligner les tarifs sur les coûts réels des missions, de garantir une répartition plus équitable des charges entre les collectivités affiliées mais également d'assurer une transparence accrue.

L'établissement, tout en continuant à développer des missions facultatives adaptées aux besoins des collectivités et établissements affiliés, ambitionne pour les prochaines années, d'étendre l'utilisation de la comptabilité analytique auprès de ces derniers et de continuer à structurer et fiabiliser l'information financière du Centre reportée chaque année dans son bilan.

Le Président remercie Monsieur MOKEDDEM et revient sur son expérience personnelle d'entrepreneur avec la gestion privée via la comptabilité analytique. Il précise également que la comptabilité analytique renforce l'attractivité du Centre pour les collectivités et établissements, mais aussi les autres centres de gestion.

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

Il rappelle que la prochaine séance du Conseil se tiendra **mardi 23 septembre 2025**.

La séance se termine à 12h23.



 Le président,  
Jacques Alain BÉNISTI  
Maire de Villiers-sur-Marne  
Vice-président de la Métropole du Grand Paris