

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 25 septembre 2024**

Procès-verbal



Le mardi 25 septembre deux mil vingt-quatre 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 19 juin 2024, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérard à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs en exercice : 29

Nombre d'administrateurs : 29 (quorum atteint à 18 membres présents ou représentés) :

- en exercice : 29 ;
- présents : 10 ;
- représentés : 9.

Etaient présents : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Marie CHAVANON, Monsieur Patrick de la MARQUE, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Philippe LAURENT (arrivé à 12h07), Monsieur Anthony MANGIN.

Avaient donné procuration : Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Fernand BERSON à Monsieur Patrick de la MARQUE, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Marie CHAVANON, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Quentin GESELL à Pierre-Olivier CAREL, Monsieur Daniel GUERIN à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Françoise KERN à Madame Catherine DESPRES, Madame Aurore THIROUX à Monsieur Belaïde BEDREDDINE.

Etaient absents et excusés : Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Nadège AZZAZ, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Christine CERRIGONE, Monsieur Etienne FILLLOL, Madame Julie FOURNIER, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Frédéric MOLOSSI, Monsieur Igor SEMO, Monsieur Julien WEIL.

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



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

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

Ensuite, quatre brèves d'actualité seront présentées :

- La première brève portera sur l'attractivité sur notre territoire,
- La deuxième brève sera consacrée à l'avancée du plan de discipline,
- La troisième brève sur l'activité du référent déontologue
- La dernière évoquera la protection sociale complémentaire

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



Le Président propose de passer aux 18 points soumis à délibération.

1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 25 juin 2024

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

2- Décisions du Président

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 :

- Procéder aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts,
- Prendre toute décision concernant les marchés publics,
- Conclure, avec les collectivités et établissements non affiliés des conventions liées à l'organisation de concours.

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 les décisions n° :

- 2024-1 relative à la détermination du coût du lauréat des concours et examens de la session 2023 ;
- 2024-2 relative au lancement d'une consultation en appel d'offres ouvert : Acquisition d'une solution de dématérialisation des processus liés au conseil médical placés auprès du CIG Petite Couronne, hébergement, maintenance et prestations associées. ;
- 2024-3 relative au lancement d'une consultation en appel d'offres ouvert pour la location de salles aménagées nécessaires à l'accueil des candidats et prestations de surveillance pour les concours et examens organisés par le CIG Petite Couronne.
- 2024-4 relative au lancement d'une consultation en appel d'offres ouvert pour l'impression de documents.

3- Finances

3.1 Adoption de la décision modificative n°1 du budget primitif 2024

Le Prédésent passe la parole à Philippe LAUNAY, vice-président délégué aux finances et à la commande publique pour présenter les éléments budgétaires.

La décision modificative n°1 vise à ajuster le budget du CIG en tenant compte de l'état d'avancement de son exécution, des réalisations effectives et des opportunités qui se présentent au cours de l'exercice. Ces ajustements sont motivés par l'élargissement des missions de l'établissement, les aléas inhérents à certaines prévisions budgétaires, et la nécessité d'adapter le budget aux réalités opérationnelles rencontrées après son approbation en mars dernier.

Les propositions soumises au vote pour cette décision modificative s'élèvent à :

- 429 597 euros en section de fonctionnement ;
- La décision modificative en **section d'investissement est d'ordre « technique »** : les nouvelles inscriptions sont intégralement compensées par les désinscriptions prévues.

En investissement, il est proposé au Conseil d'administration d'ajouter des crédits liés au renforcement de l'environnement informatique à hauteur de 114 850 euros, notamment pour l'acquisition de licences supplémentaires sur l'infrastructure technique.

Le renouvellement des équipements informatiques est estimé à 190 000 euros.

Par ailleurs, l'extension des badges pour renforcer la sécurisation du bâtiment nécessite une enveloppe complémentaire de 100 000 euros.

Il est également proposé au Conseil d'administration de réévaluer à la baisse les crédits alloués au budget prévisionnel pour les travaux de terrasse et de toiture (-327 650 euros), la sécurisation de la porte tambour (-28 000 euros) et l'installation de bornes de chargement pour les véhicules électriques (-25 000 euros). À noter également une réduction de 42 500 euros sur les prestations de recherche et développement.

En fonctionnement, il est proposé au Conseil de procéder à une réévaluation du budget à la hausse pour le chapitre 012 consacré aux dépenses de personnel (+450 000 euros).

L'ajustement du montant du chapitre 012 est nécessaire en raison de l'élargissement important des missions de l'établissement en 2024, dans le cadre du projet « Proximité II ». Cette expansion a engendré un besoin accru en effectifs en réponse à la demande croissante des affiliés. L'augmentation des recrutements pour les postes vacants reflète également les efforts pour renforcer la marque employeur et améliorer les processus de recrutement. Cependant, les dépenses liées à la prime de précarité et à l'indemnisation des fonctionnaires temporaires ont été sous-évaluées en raison de leur imprévisibilité.

Les licences Teams et l'outil de planification de rendez-vous pour le service AST nécessitent une enveloppe supplémentaire de 70 000 euros à inscrire dans le chapitre 65.

Les nouvelles dépenses de fonctionnement sont financées par la réaffectation de crédits internes, comprenant une réduction des crédits inscrits au chapitre 011, principalement due au report de projets informatiques pour privilégier la continuité de la stratégie de sécurisation (-170 820 euros), en communication (-47 500 euros) et au report de la procédure d'avance des frais d'honoraire des médecins experts (-107 000 euros); ainsi que par l'inscription de recettes complémentaires attendues notamment sur les cotisations dues au CIG (+ 324 987 €) et sur le coût du lauréat (+ 490 803 €).

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la décision modificative n°1 du budget primitif pour l'année 2024.

4- Ressources humaines

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

Il est tout d'abord proposé la suppression des 15 emplois suivants :

Les 14 premiers dans le cadre du déroulement de carrière des fonctionnaires de l'établissement :

- **Un emploi** d'administrateur,
- **Un emploi** d'attaché principal,
- **Un emploi** d'attaché,
- **Un emploi** d'ingénieur,
- **Un emploi** d'assistant socio-éducatif,
- **Un emploi** de rédacteur principal de 2ème classe,
- **Un emploi** de rédacteur,
- **Quatre emplois** d'adjoint administratif principal de 1ère classe,
- **Deux emplois** d'adjoint administratif principal de 2ème classe,
- **Un emploi** d'adjoint administratif.

Ces suppressions d'emplois ont fait l'objet de créations d'emplois au précédent Conseil d'administration.

En outre, un **emploi** d'adjoint administratif principal de 1ère classe est supprimé suite à la suppression d'un poste d'assistant de gestion documentaire.

Puis, afin de répondre à de nouveaux besoins, il est demandé au Conseil d'administration la création de 3 emplois :

- **Un emploi** du cadre d'emplois des psychologues territoriaux à temps non complet (17h30) pour renforcer l'équipe du service des dispositifs psychosociaux.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaire pour pourvoir cet emploi à temps non 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 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 des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à leur grade, conformément à la délibération du CIG Petite Couronne sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

- **Deux emplois** du cadre d'emplois des adjoints administratifs principaux de 2ème classe pour permettre le déroulement de carrière de deux agents admis à ce concours.

Enfin, il est proposé **d'élargir les possibilités de recrutement** des emplois :

- De secrétaire gestionnaire au service de la promotion interne actuellement sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- De gestionnaire du SCMI actuellement sur les grades de rédacteur principal de 2ème classe et de 1ère classe au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- De conseiller emploi actuellement sur le grade de rédacteur au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- De gestionnaire pour le service assistance GRH aux collectivités, actuellement sur le grade d'attaché au cadre d'emplois des rédacteurs, afin de répondre à l'organisation du service.

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 Petite Couronne sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le tableau des emplois permanents ci-dessous, pour tenir compte des suppressions et créations de postes :

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	3
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	5
Attaché principal	23
Attaché territorial	73
Attaché ou ingénieur	3
Attaché ou cadres d'emplois des rédacteurs ou techniciens	1
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	1
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	21
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	17
Rédacteur	33
Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs	2
Cadre d'emplois des rédacteurs	14
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	33
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	19
Adjoint administratif	9
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	2
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Ingénieur en chef hors classe	1
Ingénieur en chef hors classe ou cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef ou attaché	1
Ingénieur principal	10
Ingénieur, ingénieur principal ou cadre d'emplois des techniciens	1
Ingénieur	26
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	2
Technicien	3
Agent de maîtrise principal	5
Agent de maîtrise	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	1
Adjoint technique	2
Médecin (médecine préventive)	12
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Cadre d'emplois des psychologues territoriaux à TNC (17H30)	1

Psychologue de classe normale	2
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	3
Infirmier en soins généraux de classe exceptionnelle	1
Infirmier en soins généraux	3
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	3
Assistant socio-éducatif	15
TOTAL DES EMPLOIS	368

4.2 Plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du CIG Petite Couronne

Au-delà de l'obligation réglementaire fixée par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, le CIG Petite Couronne s'est doté d'un premier plan d'action triennal (2021-2023) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour différentes raisons :

- S'inscrire dans une évolution sociétale sur l'égalité femmes-hommes qui a d'ailleurs été déclarée comme grande cause nationale par le Président de la République en 2017,
- Développer une valeur commune,
- Promouvoir la qualité de vie et le bien-être au travail de ses agentes et de ses agents,
- Renforcer l'attractivité du CIG Petite Couronne,
- Jouer un rôle d'exemplarité vis-à-vis des collectivités et établissements affiliés.

L'objectif de ce premier plan d'action était de construire une culture commune aux agentes et aux agents de l'établissement dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des agentes et agents du CIG Petite Couronne en octobre 2023 afin de dresser un bilan de ces trois premières années de mises en œuvre. Les résultats obtenus ont été intégrés au travail mené pour imaginer le plan d'action 2024-2026 du CIG.

Huit agentes et agents volontaires, issus de chaque direction générale adjointe, se sont réunis régulièrement de janvier à fin mai 2024 pour réfléchir, ensemble, au contenu du prochain plan d'action triennal de l'établissement.

Ils ont été accompagnés dans cette démarche par un référent et une référente égalité.

Pour mener à bien sa réflexion, le groupe de travail a pu s'appuyer sur différents éléments :

- Des exemples de plans d'actions élaborés par d'autres collectivités ;
- L'outil « actions égalité professionnelle » mis à disposition par les CDG auprès des collectivités ;
- Les résultats du questionnaire envoyé en octobre 2023 à l'ensemble des agents de l'établissement pour faire le bilan du plan d'action 2021-2023 ;
- Les données genrées du CIG issues du RSU 2022 ;
- Une veille documentaire réalisée par le service documentation et archives ;
- Le rapport annuel 2024 du Haut Conseil à l'Egalité sur l'état des lieux du sexisme en France.

Le groupe de travail a étudié les 4 axes imposés par le décret, à savoir :

- 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Un cinquième axe avait été ajouté par le CIG dans son plan 2021-2023 : la gouvernance. Il est apparu pertinent de le maintenir dans le plan d'action 2024-2026.

Pour chacun de ces axes, le groupe de travail a émis des propositions qui ont fait l'objet d'un arbitrage. C'est ainsi que 25 mesures ont été inscrites dans le plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle du CIG.

Ce plan a été adopté à l'unanimité lors du comité social territorial du 27 juin dernier et sera transmis au Préfet.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte du plan d'action 2024-2026 du CIG Petite Couronne relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4.3 Présentation du plan de formation 2024/2026

Le Conseil d'administration du CIG Petite Couronne est invité à prendre connaissance du plan de formation 2024-2026 élaboré pour les personnels de l'établissement. C'est la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 qui a introduit cette consultation avant la transmission au CNFPT des plans de formations élaborés par les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux.

Le plan proposé s'inscrit dans un cadre pluriannuel sur 3 ans. Il se compose de trois parties :

- La première partie présente le bilan des actions de formation réalisées lors du précédent plan de formation ;
- La deuxième partie détaille les six axes stratégiques retenus par l'établissement pour les trois prochaines années et tient compte notamment des évolutions du contexte général à travers l'ajout d'un axe portant sur la sobriété énergétique ;
- La dernière partie du document présente enfin le plan de formation pour l'année 2024.

Il présente les formations payantes arbitrées ainsi que les formations programmées en intra.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation du plan pluriannuel 2024-2026.

5- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

5.1 Habilitations du Président à ester en justice

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

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'agir en justice pour le contentieux en cours et habilite par voie de conséquence le Président à représenter le Centre dans les contentieux l'opposant à Monsieur Nestor BIENAIME qui, par une requête adressée au Tribunal administratif de Montreuil (dossier n°2409302-4) en date du 17 mars 2024 et notifiée au CIG le 23 août 2024, demande au juge de bien vouloir condamner le CIG à lui verser la somme de 13 700 euros à titre d'indemnisation de ses prétendus préjudices, ainsi que la somme de 2 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

5.2 Redevance au titre de l'année 2023 versée par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) au CIG Petite couronne pour la vente de ses publications et reversement aux centres de gestion partenaires d'un pourcentage de la redevance

Au titre du prolongement temporaire des ventes par la DILA des publications éditées jusqu'au 31 décembre 2022, pour l'exercice 2023, une redevance de 13 770,91 euros est due par la DILA. Dans le cadre de la convention relative à la publication d'annales corrigées des concours passée avec différents centres de gestion partenaires, le CIG reverse à ces derniers une partie de la redevance perçue sur les ventes de ces annales publiées jusqu'au 31 décembre 2022.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le montant du reversement pour l'année 2023 :

- | | |
|--|------------|
| - CIG Grande Couronne : | 5 271,50 € |
| - Centre de gestion de la Seine-et-Marne : | 983,20 € |
| <i>soit un total de 6 254,70 €.</i> | |

5.3 Reversement aux centres de gestion partenaires d'un pourcentage de la redevance due par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) dans le cadre de la délégation de service public pour les publications d'annales corrigées au titre de l'année 2022 (rectificatif)

Une erreur matérielle s'est glissée dans le montant à reverser aux deux centres de gestion partenaires sur la publication des annales corrigées au titre de 2022 et qu'il nous appartient de corriger.

Le montant total s'établit à 13 818,22 € (treize mille huit cent dix-huit euros et vingt-deux centimes), à répartir comme suit :

- au CIG Grande Couronne : 10 830,12 €
- au Centre de gestion de la Seine-et-Marne : 2 988,10 €

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le montant rectifié du reversement pour l'année 2022.

5.4 Fixation de la tarification des publications régulières du CIG Petite Couronne

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe comme suit les tarifs des publications statutaires à compter du 1^{er} octobre 2024 et accorde aux centrales d'abonnement une remise de 9% sur lesdits tarifs :

Répertoire des carrières territoriales

Abonnement aux mises à jour annuelles

Volume 1 :	99,90 €
Volume 2 :	94,00 €
Volume 3 :	94,00 €

Remise de 10% accordée pour tout abonnement à 5 exemplaires ou plus

Classeur de rangement : 10,00 € TTC l'unité, offert en cas de nouvel abonnement

Informations administratives et juridiques

Abonnement papier 12 numéros + 2 suppléments :	180,00 €
Abonnement numérique 12 numéros + 2 suppléments :	141,00 €
1 numéro version papier :	19,90 €
1 numéro version numérique :	15,20 €

En ce qui concerne la barrière de gratuité, celle-ci reste fixée à 5 ans pour la revue mensuelle « Informations administratives et juridiques ».

6- Concours

6.1 Convention de coorganisation du concours interne réservé d'accès aux cadres d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux

Le Prédisant passe la parole à Antony MANGIN, Vice-président délégué aux concours et à l'emploi.

Le centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne coorganise, pour l'ensemble du territoire national, le concours interne réservé d'accès au cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, prévu à l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statut particulier de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Les modalités de coorganisation du concours précité, ainsi que les principes de facturation, doivent faire l'objet d'une convention entre le CIG Petite Couronne, centre organisateur, et les centres de gestion coordonnateurs de l'ensemble du territoire national.

Le Président reprend la parole.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les termes de ladite convention et autorise le Président à la signer.

7- Santé et Action Sociale

7.1 Adoption des tarifs applicables à compter du 1^{er} janvier 2025 aux missions facultatives en matière de prévention, de santé et d'action sociale au travail du CIG et d'adhésion aux contrats-cadres pour les collectivités et établissements affiliés

Au regard du contexte économique et financier dans lequel les collectivités territoriales évoluent mais aussi du travail actuellement en cours d'actualisation de l'offre de service et d'harmonisation avec les autres tarifs des prestations facultatives de l'établissement, il est nécessaire de maintenir en 2025 les tarifs des prestations proposées par les services de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le maintien en 2025 des tarifs des prestations proposées par les services de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale, et adopte les frais de gestion liés à l'adhésion aux contrats-cadres portés par le CIG Petite Couronne.

7.2 Avenants aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque prévoyance portant revalorisation des taux de cotisation au 1^{er} janvier 2025

Le CIG porte depuis le 1^{er} janvier 2020 pour le compte des collectivités et des établissements de la petite couronne, un contrat collectif « maintien de salaire » à adhésion facultative des agents, souscrit auprès de Territoria mutuelle, représentée par Alternative Courtage, au titre d'une convention de participation régie par les dispositions du décret n° 2011-1474 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.

Cette convention, conclue pour une durée de 6 ans, est renouvelée par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année, sauf demande de dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon les termes définis dans les conditions particulières.

Les conditions de son renouvellement tiennent compte des résultats techniques présentés annuellement par l'assureur ainsi que des évolutions réglementaires survenues au cours du contrat, tel que prévu à l'article 20 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 (aggravation significative de la sinistralité, variation du nombre d'agents adhérents, évolutions démographiques ou modification de la réglementation).

Pour le 1^{er} janvier 2025, au regard des critères précédemment énoncés, l'assureur propose une revalorisation de l'ensemble des taux de cotisation de +11%.

Cette mesure prend en considération le résultat légèrement dégradé de la sinistralité de l'année 2023 (+2%), mais principalement, l'incidence de la réforme des retraites (+9%) qui, en entérinant le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'allongement de la durée d'assurance, augmente le coût de l'assurance prévoyance.

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

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

A titre d'exemple, l'impact de la revalorisation pour le groupe tarifaire le plus élevé représente, pour un salaire de 1750 €, une augmentation de 4,20 € par mois pour le pack de garanties (incapacité, invalidité et décès avec régime indemnitaire couvert).

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les avenants à la convention de participation pour le risque prévoyance portant sur la revalorisation des taux de cotisation à compter du 1^{er} janvier 2025 et autorise le Président à signer lesdits avenants, ainsi que tout document y afférent.

8- Systèmes d'information

8.1 Adhésion au Groupement d'Intérêt Economique d'Infogérance Publique Communautaire

Créé en 2018, le Groupement d'Intérêt Economique d'Infogérance Publique Communautaire (GIPC) a pour objectif de mutualiser les environnements des systèmes d'informations de ses membres au sein d'un centre de données communautaire.

Cette adhésion permettra au CIG petite couronne d'intégrer le groupement d'acteurs publics et de pouvoir installer son environnement de secours informatique au sein du centre de données mutualisé du GIPC. Grâce à ce site de secours, le CIG Petite Couronne bénéficiera d'un plan de continuité informatique.

L'adhésion unique est fixée à 10 000€.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'adhésion au Groupement d'Intérêt Economique d'Infogérance Publique Communautaire et autorise le Président à signer tous documents y afférents.

8.2 Adhésion à la Centrale d'achat du syndicat Val d'Oise Numérique

Le syndicat mixte Val d'Oise Numérique a été créé en 2015 sur l'initiative du Département du Val d'Oise. Sa mission initiale était d'assurer la maîtrise d'ouvrage du déploiement de la fibre optique dans les 123 "communes oubliées" par les opérateurs privés, objectif atteint en 2020.

En 2017, Val d'Oise Numérique a créé la Centrale d'Achat "Focus Numérique", dédiée aux équipements et services numériques et ouverte à l'ensemble des collectivités territoriales et acteurs publics du Val d'Oise. Les communes adhérentes ont la possibilité de s'équiper à moindre coût tout en étant accompagnées par Val d'Oise Numérique dans la procédure d'achat et la mise en place d'équipements numériques.

Cette adhésion à la Centrale d'achat intègre le projet de mise en œuvre d'un plan de continuité informatique au CIG avec la création d'un site de secours pour assurer la continuité d'activité de l'établissement.

L'adhésion est offerte aux membres du Groupement d'Intérêt Economique d'Infogérance Publique Communautaire. Les frais de gestion s'élèvent à 7% HT des commandes effectuées via la centrale.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'adhésion du Centre à la centrale d'achat du syndicat mixte Val d'Oise Numérique, et autorise le Président à signer tous documents y afférents.

9- Affaires générales

9.1 Actualisation de la convention-type et des tarifs pour la mise à disposition des salles ERP du CIG à des utilisateurs extérieurs

Les salles ERP de concours et d'examens du rez-de-chaussée au 1^{er} étage ont été modifiées par les travaux de réaménagement au sein du CIG ces dernières années.

Ces salles n'étant pas utilisées de manière permanente par le CIG pour ses propres besoins, elles peuvent être mises à disposition à titre onéreux à des personnes publiques ou privées pour l'organisation de concours, d'examens et de séminaires en lien avec le secteur public.

Il est donc apparu nécessaire d'actualiser le nombre de salles ERP mis à disposition dans la convention-type ainsi que les tarifs y afférents.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- *Abroge les délibérations n° 2003-08 du 24 avril 2003, n° 2010-38 du 14 juin 2010, n° 2011-45 du 20 juin 2011, n° 2012-30 du 18 juin 2012, n° 2013-55 du 23 septembre 2013, n° 2014-53 du 22 septembre 2014 et n° 2015-42 du 28 septembre 2015,*
- *Approuve la mise à disposition des salles ERP de concours et d'examens du rez-de-chaussée et du 1^{er} étage à des tiers, de manière ponctuelle et à titre onéreux, en dehors de leur utilisation par le CIG Petite Couronne,*
- *Adopte la convention-type de mise à disposition des salles,*
- *Fixe les tarifs de ces mises à disposition à compter du 1^{er} octobre 2024, comme suit :*

	Surface en m ²	Capacité Maximale (Personnes)	Tarif Journée	Tarif ½ journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif Journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif ½ journée
Caravelle (Auditorium)	350	199	1 050,00€	525,00€	525,00€	262,50€
Pirogue	296	140	1 040,00€	520,00€	520,00€	260,00€
Péniche	404	199	1 070,00€	535,00€	535,00€	267,50€
Paquebot	450	199	1 070,00€	535,00€	535,00€	267,50€

- *Autorise le Président à signer tous les documents afférents.*

9.2 Adoption d'une convention-type et des tarifs pour la mise à disposition du hall d'accueil et du parvis du CIG pour l'organisation de tournage audiovisuel à des utilisateurs extérieurs

Des personnes extérieures ont souhaité réaliser des tournages au sein du CIG Petite Couronne, notamment à l'accueil du rez-de-chaussée et sur le parvis extérieur.

Dans un souci d'optimisation, ces espaces peuvent être mis à disposition à titre onéreux à des personnes publiques ou privées pour l'organisation de ce type d'événement audiovisuel.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- *Approuve la mise à disposition du hall d'accueil et du parvis du CIG Petite Couronne à des tiers, de manière ponctuelle et à titre onéreux, en dehors de leur utilisation par le CIG Petite Couronne,*

- Adopte la convention-type de mise à disposition des espaces susvisés pour l'organisation de tournages audiovisuels,
- Fixe les tarifs de ces mises à disposition à compter du 1^{er} octobre 2024, comme suit :

	Surface en m ²	Tarif Journée Lundi au Vendredi	Tarif ½ journée Lundi au Vendredi	Tarif Journée Samedi	Tarif ½ journée Samedi	Tarif Journée Dimanche	Tarif ½ journée Dimanche
Hall d'accueil	162	1 000,00€	500,00€	1 640,00€	820,00€	2 130,00€	1 065,00€
Parvis	296	1 050,00€	525,00€	1 800,00€	900,00€	2 300,00€	1 150,00€

- Autorise le Président à signer tous les documents afférents.

9.3 Aliénation d'équipements numériques et approbation de don à EMMAUS CONNECT

Il est proposé de procéder à l'aliénation et au don d'équipements numériques dont le CIG n'a plus l'usage à l'association EMMAUS CONNECT.

Ce don concerne 14 tablettes Galaxy tab 3.

EMMAUS CONNECT fait de l'inclusion numérique son cœur de métier. L'association accompagne des personnes en situation de précarité vers des compétences numériques essentielles.

Pour cela, elle propose dans ses 13 espaces de solidarité numérique, sur l'ensemble du territoire français, de l'équipement et des solutions de connexion (recharges téléphonie et mobiles, ordinateurs et smartphones à prix solidaire), de l'accompagnement à des parcours d'initiation au numérique et à des ateliers courts, et de la médiation.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- Autorise l'aliénation de 14 tablettes numériques Galaxy tab 3,
- Approuve le principe du don de ces équipements numériques à l'association EMMAUS CONNECT,
- Autorise le Président à signer la convention afférente.



Une fois adoptées les délibérations, le Président aborde les 4 brèves relatives à l'actualité du Centre.

Il présente, tout d'abord, une brève relative à l'attractivité.

Il y a tout juste une année, étaient évoqués, lors de la séance du conseil d'administration du mois de septembre 2023 les problèmes d'attractivité auxquels, en tant qu'élus, nous sommes confrontés sur nos territoires.

Le Président a demandé à Xavier Bastard d'inscrire, parmi les priorités de l'établissement, l'élaboration d'un plan visant à démultiplier les actions d'accompagnement auprès de nos affiliés en lien avec cette problématique. Il est temps à présent de faire un point d'étape sur les réalisations du Centre au cours des mois passés.

Grâce au partenariat acté en fin d'année dernière avec le pôle régional de France travail, le CIG a pu lancer sa toute première campagne de recrutement d'une quinzaine de demandeurs d'emploi qui ont été formés aux métiers de gestionnaire carrière paye et gestionnaire finance.

Après 2,5 mois de formation dispensée par des agents du CIG et par l'ADIAJ et assortis de périodes de stage en collectivités, ce ne sont pas moins de 14 stagiaires qui sont à présent en poste dans les villes et établissements du territoire. Cette opération sera donc renouvelée l'année prochaine.

Par ailleurs, en partenariat avec le CNFPT, le CIG a organisé le 2^{ème} forum de l'apprentissage et a triplé le nombre de jeunes accueillis dans nos murs (soit près de 200). Ils ont pu aller directement à la rencontre de la trentaine d'employeurs présents et venant des 3 départements (Hauts-de-Seine, Val-de-Marne et Seine-Saint-Denis). De par son ampleur, cette démarche permet également de promouvoir nos métiers auprès des jeunes et de renforcer nos partenariats avec les missions locales, Cap emploi, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (la DRIETS) notamment.

En outre, la campagne de stand uppers « La territoriale en petite couronne fait son show déjà présentée à l'occasion d'un récent Conseil d'administration, a permis de donner une visibilité nouvelle aux opportunités que nos villes et établissements peuvent offrir à travers les réseaux sociaux devenus aujourd'hui incontournables. On dénombre plus de 48 000 vues sur le compte LinkedIn du CIG, plus de 1 000 réactions positives, 325 republications et des retombées presse (Zepro, la Gazette entre autres). Cette campagne a d'ailleurs été relayée par des collectivités telles que Villiers-sur-Marne, Sceaux, Saint-Denis, Saint-Cloud, l'EPT 9 Grand Paris Grand Est...

Enfin, pour épauler concrètement nos directions des ressources humaines qui peinent à recruter, le CIG est en phase d'expansion de son service d'assistance GRH aux collectivités avec 3 conventions que peuvent activer les collectivités : l'externalisation complète de la carrière et de la paye, l'externalisation du chômage et l'appui ponctuel à la gestion opérationnelle de dossiers complexes et/ou chronophages.

Bien entendu les actions doivent se poursuivre et il laisse la parole à Diana DEVY, directrice déléguée aux ressources humaines et à l'emploi territorial concernant les perspectives 2025.

Madame Diana DEVY mentionne le webinaire à destination des employeurs territoriaux pour les aider à travailler leur marque employeur et aller chercher des candidats qui ne les connaissent pas.

En outre, lors du forum de l'apprentissage 2024, CAP EMPLOI a été convié afin de sensibiliser le public en situation de handicap.

Le président remercie Diana DEVY.

Antony MANGIN évoque l'importance de cette campagne qui doit mobiliser les services communication, notamment par des campagnes d'affichage pour faire la promotion de l'emploi territorial. Cette démarche doit s'inscrire dans la durée pour faire connaître au grand public l'existence des métiers territoriaux.

Le Président aborde ensuite la deuxième brève relative à l'avancée du plan de discipline.

Il y a un an, étaient abordés en séance, la question des conseils de discipline et des sujets sur lesquels se cristallisait l'insatisfaction de la part de nos affiliés : les délais et les écarts parfois très significatifs entre les demandes de sanctions et les avis rendus par les instances.

Il a paru nécessaire au Président d'évoquer à nouveau ce sujet pour mesurer les progrès accomplis et ce qui reste à mettre en œuvre en tant que représentants des employeurs territoriaux et – pour certains des membres du Conseil – en tant que membres du collège des représentants des collectivités.

Les membres du Conseil d'administration trouvent sur table un support reprenant les principaux chiffres.

Les délais de passage devant le conseil de discipline ont été significativement réduits. Au 1^{er} septembre 2024, il y avait 7 dossiers complets à programmer lors d'un futur conseil de discipline. Le plus ancien était arrivé le 27 juillet 2024. Cela signifie que l'obligation réglementaire de rendre un avis sous deux mois peut être respectée. Pour mémoire, l'année dernière à la même date, 50 dossiers attendaient d'être programmés, dont certains dataient de 2022.

Entre 2022/2023 et 2023/2024, le nombre de saisines a légèrement baissé mais le nombre d'avis rendus a été identique. La réduction du stock s'explique par la baisse du nombre d'affaires concernées par un défaut de quorum : elles étaient 46 en 2022/2023, elles n'étaient plus que 20 en 2023/2024 et ce chiffre aurait pu être plus bas encore si les élus n'avaient pas été mobilisés par l'organisation des élections législatives en juin dernier. Le Président remercie donc tous les membres pour leur investissement et forme le vœu qu'ils continuent à siéger régulièrement.

Grâce au renouvellement des membres du collège « employeur », nous pouvons désormais compter sur des élus ayant suffisamment de disponibilité. A compter de cette rentrée, un nouveau calendrier des instances est expérimenté pour limiter la sollicitation des membres : les sessions ordinaires sont regroupées sur le même jour que les sessions disciplinaires. Le président espère que cela permettra également une meilleure représentation du collège « employeur » au sein des instances ordinaires où sont également discutés des dossiers importants pour les agents et leurs employeurs.

En ce qui concerne les avis, ils demeurent majoritairement moins sévères que la sanction initiale proposée par les employeurs territoriaux : en 2023/2024, 73% des avis rendus étaient moins sévères mais 6% étaient plus sévères contre respectivement 71% et 4% en 2022/2023.

Nous avons encore des difficultés à recueillir les suites données aux avis du conseil de discipline pour savoir si ceux-ci sont suivis ou non. En 2022/2023, nous avons les suites pour 75% des avis : ils ont été suivis à 59%. En 2023/2024, nous avons les suites pour 60% des avis : ils ont été suivis à 52%.

Le service du secrétariat du Conseil de discipline a engagé diverses actions afin de construire une doctrine commune et éviter le sentiment d'iniquité voire de laxisme que certains employeurs territoriaux renvoient au CIG.

Vis-à-vis des membres des instances, le service a :

- mis en place un parcours de formation sur la procédure disciplinaire, le rôle du conseil de discipline et les sujets du harcèlement moral et sexuel ;
- mis à disposition des jurisprudences sur des situations comparables afin de maintenir une cohérence dans le quantum de la sanction proposée par rapport à la jurisprudence administrative ;
- transmis les documents de travail 15 jours avant la séance afin de permettre aux membres de mieux préparer la séance.

Vis-à-vis des affiliés, le service a :

- révisé les courriers de manière à ce qu'ils comprennent mieux le fonctionnement des instances ;
- poursuivi l'accompagnement personnalisé par des conseils ;
- organisé plusieurs ateliers « discipline » en y intégrant des cas pratiques ;
- communiqué en matière d'actualité disciplinaire. Cela a été particulièrement le cas cette année à la suite d'une jurisprudence sur le « droit de se taire ».

Le travail d'accompagnement va se poursuivre en cette rentrée.

A destination des membres, un nouveau parcours est proposé autour de 3 modules :

- l'un sur le harcèlement sexuel et moral, en septembre,
- un sur les fautes commises en dehors du service et l'articulation entre procédure disciplinaire et procédure pénale, en novembre,
- et un dernier sur la laïcité et le devoir de neutralité des agents publics, en décembre.

Le service engage, par ailleurs, un travail de refonte du document de travail auquel seront associés les membres.

A destination des collectivités, la révision des modèles de PV devrait permettre de les transmettre sous un délai beaucoup plus court qu'actuellement et d'obtenir de meilleurs retours sur les suites données aux avis de l'instance.

Le Président ajoute enfin qu'un travail est engagé avec les magistrats administratifs qui président le conseil de discipline afin qu'ils veillent au bon déroulé des débats et à la cohérence des avis.

Au-delà de l'accompagnement des parties prenantes, le service du secrétariat du conseil de discipline poursuit des actions qui s'inscrivent pleinement dans le cadre de notre projet d'établissement Proximité II, notamment :

- La modernisation des outils de suivi des dossiers afin de dégager du temps pour renforcer la mission de conseil aux collectivités ;
- La sécurisation des échanges de documents via l'utilisation d'une plateforme sécurisée, prélude à la dématérialisation de la procédure ;
- L'amélioration des espaces d'accueil et de la signalétique à destination des parties convoquées en conseil de discipline ;
- Le développement d'outils comme des foires aux questions ou des capsules vidéos pour poursuivre la pédagogie à destination des affiliés comme des agents sur la procédure disciplinaire

Puis, le Président évoque l'activité du référent déontologue du CIG. Ce dernier, Aurélien Théraulaz, a remis son rapport d'activité pour l'année 2023. A l'inverse de ce qui s'impose au référent laïcité qui doit en établir un annuellement, le référent déontologue n'a pas d'obligation en la matière.

Toutefois, pour diffuser une culture déontologique auprès de nos affiliés et rappeler son rôle, il a paru utile d'établir un tel rapport, qui reprend les principaux chiffres sur l'origine des saisines et leur thématique et met en exergue quelques réponses qu'il a pu apporter au cours de l'année. Sans surprise, c'est le sujet du cumul d'activité qui le mobilise le plus, il faut dire que le cadre réglementaire est complexe.

Le Président invite les membres du Conseil à consulter ce document, déposé sur table et qui sera envoyé à tous les affiliés.

Belaïde BEDREDDINE prend la parole et dit qu'on ne peut que se féliciter pour ce résultat. Il serait intéressant de l'étendre au Conseil médical.

Xavier BASTARD précise que les sanctions disciplinaires ont de plus en plus de lien avec la santé et évoque le fait que les améliorations sont dues à un renforcement du lien de confiance avec l'ensemble des collectivités. L'action du quotidien du CIG est de renforcer ses missions obligatoires et de développer ses missions facultatives en adéquation avec les besoins des affiliés.

Les difficultés relatives aux délais sont un point commun entre le conseil de discipline et les instances médicales. Aucun autre centre de gestion ne se retrouve dans cette configuration (nombre d'affiliés volontaires).

Le CIG doit se renforcer sur ses missions historiques mais aussi sur de nouvelles attentes.

Le contexte d'optimisation des dépenses publiques nous oblige à répondre aux attentes des collectivités pour rendre un service utile aux collectivités.

Louise HARGUINTEGUY précise que le lien entre « santé/discipline » porte également sur les addictions comme cela sera évoqué lors du module 2 qui aura lieu en novembre sur les fautes commises en dehors du service et de l'articulation entre procédure disciplinaire et procédure pénale.

Enfin, pour la dernière brève, le Président tient à faire part aux élus de l'évolution de la situation relative à la protection sociale complémentaire qui avait animé le dernier Conseil d'administration en juin.

Plus particulièrement, et en attendant toujours des perspectives sur la transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, il doit leurs présenter les perspectives en matière de prévoyance à partir du 1^{er} janvier 2025.

Concernant les évolutions tarifaires, les échanges ont été nombreux durant l'été entre la mutuelle Territoria et le CIG accompagné d'un cabinet d'actuaire conseil.

L'absentéisme dans les collectivités continue d'augmenter, contribuant à une augmentation des cotisations de 2%. Toutefois, ce sont les conséquences progressives de la réforme des retraites qui impactent l'évolution prévisible des tarifs, à hauteur de 9%, liée aux prises en charge des sinistres sur une période plus longue.

Au total, c'est donc une augmentation de 11% qui est envisagée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette augmentation est très importante, après une relative stabilité depuis la mise en place du contrat en 2020. C'est pour cela que le travail s'est déroulé tout l'été avec une analyse de notre actuaire, par risque, incapacité, et invalidité.

Cette évolution vient de faire l'objet d'une délibération aujourd'hui.

Le Président ajoute, par ailleurs, que les demandes adressées cet été au CIG pour entrer sur la dernière année du contrat, comme indiqué en juin, ont été acceptées par la mutuelle. Les services du CIG procèdent actuellement à l'information des collectivités.

Quant à la complémentaire santé, les discussions se poursuivent. Nous espérons une conclusion rapide des perspectives 2025 qui prendront en compte, là encore, à la fois :

- Le résultat technique du contrat,
- L'évolution de la consommation de soins des assurés,
- et les effets des mesures prises au niveau de l'assurance maladie au regard de son déficit, pouvant impacter les complémentaires autant que les assurés eux-mêmes.



Enfin, le débat relatif à l'apprentissage, et plus précisément les conditions de son financement et son impact sur l'emploi dans les collectivités sera abordé lors d'une séance ultérieure.



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

Il rappelle enfin que le prochain CA se tiendra **mardi 26 novembre 2024**.

La séance se termine à 12h30.

Le Président,



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