

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du mardi 26 novembre 2024**

Procès-verbal



Le mardi 26 novembre 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 20 novembre 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 20 membres présents ou représentés) :

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

Etaient présents : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Sabrina ASSAYAG, Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Daniel GUERIN, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Igor SEMO.

Avait donné procuration : Madame Nadège AZZAZ à Madame Françoise KERN, Monsieur Belaïde BEDREDDINE à Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Jean-François DUFEU à Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Monsieur Etienne FILLOL à Madame Catherine DESPRES, Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Igor SEMO, Monsieur Philippe LAURENT à Monsieur Philippe LAUNAY, Madame Aurore THIROUX à Monsieur Daniel GUERIN, Monsieur Julien WEIL à Monsieur Fernand BERSON.

Etaient absents et excusés : Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Christine CERRIGONE, Madame Marie CHAVANON, Monsieur Patrick de la MARQUE, Madame Julie FOURNIER, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Anthony MANGIN (arrivé à 12h00, n'a pas pris part aux votes), Monsieur Frédéric MOLOSSI.

Assistaient également à la réunion : M. Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Louise 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, trois brèves d'actualité seront présentées :

- La première brève portera sur l'ouverture du service NET-PI,
- La deuxième brève sera consacrée au label employeur pro-vélo,
- Et la troisième portera sur le bilan du plan d'action Conseil médical.

Le Président précise que le temps de débat portera sur la présentation d'une nouvelle mission : le suivi de la masse salariale.

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

- Les données d'activité du conseil de discipline,
- Le rapport annuel d'activité du référent déontologue,
- L'enquête sur les dispositifs de signalement,
- Le sommaire de cette séance



Le Président propose de passer aux 17 points soumis à délibération.

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

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

2- Finances

2.1 Fixation du taux de cotisation 2025 applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements affiliés

L'article L 452-25 du code général de la fonction publique prévoit que les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires exclusivement exercées au profit des collectivités et établissements affiliés sont financées par une cotisation obligatoire assise sur leur masse salariale.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,50 % depuis le 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation aux missions obligatoires du CIG petite couronne applicable pour l'exercice 2025.

2.2 Fixation du taux de cotisation 2025 applicable aux missions des collectivités et établissements non affiliés

Le code général de la fonction publique rappelle que les centres de gestion exercent au profit de toutes les collectivités territoriales, indépendamment de tout lien d'affiliation, des missions obligatoires énumérées à l'article L 452-35 dudit code et financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés.

Pour l'exercice de ces missions, le CIG Petite Couronne a instauré un taux de cotisation établi à 0,29 % de la masse salariale depuis 2019.

Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,29% de la masse salariale le taux de cotisation des collectivités et établissements publics non affiliés applicable aux missions obligatoires à caractère général pour l'exercice 2025.

2.3 Fixation du taux de cotisation 2025 applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours des collectivités et établissements non affiliés

L'article L 452-30 du code général de la fonction publique prévoit que les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions complémentaires à caractère facultatif peuvent être financées par une cotisation additionnelle, assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et modalités que la cotisation obligatoire.

Les missions de prestations concours pour les collectivités et établissements non affiliés entrent dans cette catégorie.

Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,17% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de cotisation applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours pour l'exercice 2025.

2.4 Fixation du taux de contribution 2025 relatif au financement des missions d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non affiliés

L'article L 452-39 du code général de la fonction publique prévoit que les collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent demander à bénéficier d'un ensemble de missions sans pouvoir choisir entre elles. Financées par une contribution dans la limite d'un taux fixé par la loi, ces missions constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines et incluent :

- le secrétariat des conseils médicaux,
- une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue,
- une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite,
- et la désignation d'un référent laïcité.

Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,20% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de la contribution applicable aux missions d'appui technique indivisible de la gestion de leurs ressources humaines pour l'exercice 2025.

2.5 Adoption du taux de participation 2025 à la banque de données pour les collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat de communes pour le personnel

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient, pour l'année 2025, le taux de participation à la banque de données des collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat des communes pour le personnel comme suit :

- 0,23 euro par habitant pour les communes,
- 16,50 euros par agent pour les établissements publics.

2.6 Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2025

La réglementation budgétaire permet aux collectivités et établissements publics, sur autorisation de l'assemblée délibérante, d'engager, de liquider et de mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les dépenses afférentes au remboursement de la dette et les restes à réaliser.

Les dépenses d'investissement inscrites à l'exercice budgétaire 2024, hors dette et hors restes à réaliser et décisions modificatives incluses, s'élèvent à 4 014 336,29 euros.

Par conséquent, il est possible d'autoriser une exécution anticipée, avant adoption du BP 2025, des dépenses d'investissement dans la limite maximale de 1 003 584,07 euros.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le Président, avant le vote du budget 2025, à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 1 000 000 euros, ainsi répartis :

- Chapitre 20 : 400 000 €,
- Chapitre 21 : 600 000 €.

3- Ressources humaines

3.1 Modification du tableau des emplois permanents et temporaires

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	22
Attaché territorial	73
Attaché ou ingénieur	3
Attaché ou cadres d'emplois des rédacteurs ou techniciens	1
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	2
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	20
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	19
Rédacteur	36
Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs	2
Cadre d'emplois des rédacteurs	10
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	34
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	20
Adjoint administratif	8
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	3
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	28
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)	10
Médecin à TNC (14H00)	2
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Cadre d'emplois des psychologues territoriaux à TNC (17H30)	1
Psychologue de classe normale	2
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	3
Infirmier en soins généraux de classe exceptionnelle	1
Infirmier en soins généraux	3
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	3
Assistant socio-éducatif	15
TOTAL DES EMPLOIS	372

3.2 Actualisation du régime indemnitaire des personnels du CIG

Les réflexions de l'ensemble des parties prenantes ont été guidées par la volonté de ne pas déstabiliser les collectifs de travail et de tendre au maximum vers l'équité pour tous.

La campagne d'évaluation annuelle a été couplée, pour la première fois, à celle concernant l'attribution du CIA au titre de l'année 2023.

Conformément à l'engagement qui avait été pris, un bilan de cette première année de mise en œuvre a été réalisé.

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 qui lui ont été remises par les encadrants du CIG Petite Couronne. Il prend également en compte les réponses apportées à un questionnaire envoyé fin avril à l'ensemble des encadrants de l'établissement afin de recueillir leur avis sur le dispositif de mise en œuvre du CIA et ainsi 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 afin de tenir compte des évolutions d'organisation. Ainsi, il est envisagé la création d'un niveau encadrant pour les agents de catégorie B et C et pas uniquement pour les agents de catégorie A comme prévu actuellement.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'actualisation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne en y intégrant un ajustement du dispositif d'attribution du CIA.

3.3 Versement d'une avance sur la subvention 2025 à la CSP

Chaque année, afin de lui permettre d'assurer la continuité de son fonctionnement, la CSP demande au CIG Petite Couronne une avance sur la subvention de l'année suivante. Le montant aujourd'hui demandé est identique à celui de l'an dernier, et s'élève à 65 000 euros.

Cette demande d'avance s'explique de la manière suivante :

- En premier lieu, le nombre d'adhérents a augmenté, passant de 262 en 2023 à 281 en 2024. Les derniers recrutements laissent augurer une augmentation du nombre d'adhérents pour l'année prochaine.
- Le prix des places de cinéma a subi une augmentation que la CSP ne souhaite pas répercuter sur les adhérents, d'un montant de 1 à 2 euros, selon le distributeur.
- De plus, le tarif des séjours proposés par les voyagistes est en augmentation, répercutant les hausses des taxes de carburant et d'aéroport ainsi qu'une augmentation des tarifs de chambres d'hôtels. A titre d'exemple, un séjour qui coûtait il y a 2 ans 1 300€ coûte aujourd'hui 1 500€ minimum.

Cette avance permettra de faire face aux charges du premier trimestre de l'année 2025, à savoir :

- Verser la cotisation annuelle auprès du CNAS, auquel la CSP va adhérer au 1^{er} janvier 2025 ;
- Verser les acomptes auprès des prestataires de voyage programmés en 2025 ;
- Répondre aux demandes de prestations de type événement familial (bons naissance, mariage, décès...).

Le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, à 65 000 €, le montant de l'avance sur la subvention 2025. Cette somme sera versée au début de l'année 2025 et à déduire de la subvention 2025.

3.4 Point d'information : Présentation du RSU 2023

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

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

En vertu des dispositions réglementaires, le rapport social unique est présenté aux membres du Conseil d'administration, après avis du comité social territorial de service, rendu le 10 octobre 2024.

Sont transmis au Conseil d'administration du CIG Petite Couronne les documents ci-dessous :

- la synthèse du rapport social unique 2023, support de présentation reprenant les principaux critères exploités dans le document ;
- cette année, pour la deuxième fois consécutive, le choix a été fait de faire une présentation distincte pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), pris en charge par le CIG Petite Couronne.

Le Conseil d'administration prend acte de ces informations.

4- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

4.1 Habilitation du Président à ester en justice

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

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'agir en justice pour le contentieux en cours et habilite par voie de conséquence le Président à représenter le Centre dans les contentieux l'opposant à Madame Nathalie ARTIGAS qui, par une requête adressée au Tribunal administratif de Montreuil (dossier n°2410072-4) en date du 28 août 2024 et notifiée au CIG Petite Couronne le 26 septembre 2024, demande au juge de bien vouloir condamner le CIG Petite Couronne à lui verser l'intégralité de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle qui lui est due.

5 - Santé et Action Sociale

5.1 Avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque santé portant revalorisation des cotisations au 1er janvier 2025

Le CIG Petite Couronne porte depuis le 1^{er} janvier 2020 pour le compte des collectivités et des établissements de la petite couronne, un contrat collectif « complémentaire santé » à adhésion facultative des agents, souscrit auprès du groupe VYV (MNT, MGEN, Harmonie mutuelle) au titre d'une convention de participation régie par les dispositions du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

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.

Le contrat prévoit deux mécanismes d'évolution des cotisations :

- D'une part, une évolution consécutive à l'indexation annuelle des cotisations sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ;

- Et d'autre part, une évolution exceptionnelle liée à l'application des cas de majoration explicitement prévus à l'article 20 du décret n° 2011-1474 (aggravation significative de la sinistralité, variation du nombre d'agents adhérents, évolutions démographiques ou modification de la réglementation).

Pour 2024, les tarifs de la convention ont fortement augmenté eu égard au résultat technique déficitaire du contrat consécutif à une importante augmentation des dépenses en santé ainsi qu'aux évolutions réglementaires, notamment la revalorisation de certaines consultations médicales, la hausse des charges en chirurgie dentaire ou celles des transports programmés, ou encore le nouveau périmètre du dispositif 100% santé.

Les premières projections des résultats 2024 laissent entrevoir un retour à l'équilibre de la convention situant le ratio prestations / cotisations nettes autour de 99,4%.

Pour le 1^{er} janvier 2025, cependant, pour tenir compte de l'inflation médicale et de l'impact additionnel des évolutions réglementaires attendues au titre du Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2025, l'assureur propose une évolution de +6,9% de l'ensemble des taux de cotisation de la convention (+2% au titre des évolutions réglementaires liées essentiellement à la hausse du ticket modérateur de 30% à 40% pour les honoraires de médecins et de sages-femmes et +4,9% au titre de l'inflation médicale, PMSS compris).

Cette proposition, travaillée avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG Petite Couronne, 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 montants de cotisation sont détaillés dans l'avenant aux conditions particulières de la convention de participation annexé à la présente note.

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

Monsieur Pierre-Olivier CAREL, administrateur MNT ne prend pas part au vote.

6- Affaires générales

6.1 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'examen du rez-de-chaussée au 1^{er} étage ont été modifiées par les travaux de réaménagement au sein du CIG Petite Couronne ces dernières années.

Ces salles n'étant pas utilisées de manière permanente par le CIG Petite Couronne 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'examen et de séminaires en lien avec le secteur public.

La délégation régionale Ile-de-France du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), située à proximité immédiate du CIG Petite Couronne, étant un partenaire privilégié pouvant permettre une optimisation de l'utilisation de nos locaux, la différence objective de situation dans laquelle elle se trouve par rapport aux autres utilisateurs de salles conduit à instituer un tarif particulier.

Les locations de salles telles que les salles de réunion sont imposables de plein droit à la TVA, dès lors qu'elles portent sur des locaux aménagés à usage autre que d'habitation ou agricole. Le taux applicable est le taux normal de 20%.

Toutefois, si les recettes générées par cette activité de "location de salles pour les partenaires extérieurs" ne dépassent pas un seuil fixé par l'article 293 B du code général des impôts, le CIG Petite Couronne peut bénéficier d'une franchise de TVA en base.

Il est donc apparu nécessaire d'actualiser la convention-type ainsi que les tarifs pour la mise à disposition des salles ERP du CIG Petite Couronne à des utilisateurs extérieurs.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- Abroge à compter du 1^{er} janvier 2025, la délibération n° 2024-52 du 25 septembre 2024 relative à l'adoption de la convention-type et des tarifs pour la mise à disposition de salles ERP du CIG Petite Couronne à des utilisateurs extérieurs,
- Approuve la mise à disposition des salles ERP de concours et d'examens du rez-de-chaussée et du premier étage à des tiers, de manière ponctuelle et à titre onéreux, en dehors de leur utilisation par le CIG petite couronne,
- Adopte, à compter du 1^{er} janvier 2025, la convention-type de mise à disposition des salles listées ci-dessous,
- Fixe, à compter du 1^{er} janvier 2025, les tarifs HT et TTC (TVA 20%) de ces mises à disposition, comme suit :

	Surface en m ²	Capacité Maximale (Personnes)	Tarif HT Journée	Tarif HT ½ journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif HT Journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif HT ½ journée
Caravelle (Auditorium)	350	199	875,00€	437,50€	437,50€	218,75€
Pirogue	296	140	866,67€	433,33€	433,33€	216,67€
Péniche	404	199	891,67€	445,83€	445,83€	222,92€
Paquebot	450	199	891,67€	445,83€	445,83€	222,92€

	Surface en m ²	Capacité Maximale (Personnes)	Tarif TTC Journée	Tarif TTC ½ journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif TTC Journée	Délégation régionale IdF du CNFPT Tarif TTC 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.

6.2 Actualisation de la convention-type et des tarifs pour la mise à disposition du hall d'accueil et du parvis du CIG pour l'organisation de tournages audiovisuels 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'évènement audiovisuel.

Les locations de salles sont imposables de plein droit à la TVA, dès lors qu'elles portent sur des locaux aménagés à usage autre que d'habitation ou agricole. Le taux applicable est le taux normal de 20%.

Toutefois, si les recettes générées par cette activité de "location de salles pour les partenaires extérieurs" ne dépassent pas un seuil fixé par l'article 293 B du code général des impôts, le CIG Petite Couronne peut bénéficier d'une franchise de TVA en base.

Il est donc apparu nécessaire d'actualiser la convention-type ainsi que les tarifs pour la mise à disposition du hall d'accueil et du parvis du CIG Petite Couronne pour l'organisation de tournage audiovisuel à des utilisateurs extérieurs.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- *Abroge, à compter du 1^{er} janvier 2025, la délibération n° 2024-53 du 25 septembre 2024 relative à l'adoption d'une convention-type et des tarifs pour la mise à disposition du hall d'accueil et du parvis du CIG petite couronne pour l'organisation de tournages audiovisuels à des utilisateurs extérieurs,*
- *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, à compter du 1^{er} janvier 2025, la convention-type de mise à disposition des espaces susvisés pour l'organisation de tournages audiovisuels,*
- *Fixe, à compter du 1^{er} janvier 2025, les tarifs HT et TTC (TVA 20%) de ces mises à disposition comme suit :*

	Surface en m ²	Tarif HT Journée Lundi au Vendredi	Tarif HT ½ journée Lundi au Vendredi	Tarif HT Journée Samedi	Tarif HT ½ journée Samedi	Tarif HT Journée Dimanche	Tarif HT ½ journée Dimanche
Hall d'accueil	162	833,33€	416,67€	1 366,67€	683,33€	1 775,00€	887,50€
Parvis	296	875,00€	437,50€	1 500,00€	750,00€	1 916,67€	958,33€

	Surface en m ²	Tarif TTC Journée Lundi au Vendredi	Tarif TTC ½ journée Lundi au Vendredi	Tarif TTC Journée Samedi	Tarif TTC ½ journée Samedi	Tarif TTC Journée Dimanche	Tarif TTC 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.*

6.3 Création d'une mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH : adoption de la convention type d'adhésion à la mission et fixation des tarifs

De nombreuses collectivités et établissements publics locaux affiliés au CIG Petite Couronne ont exprimé leurs besoins 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 Petite Couronne souhaite proposer un accompagnement sur ces différentes thématiques avec la création d'une mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH.

La convention-type d'adhésion précise le contenu et le périmètre de cette nouvelle mission de conseil ainsi que les modalités d'intervention des services concernés du CIG Petite Couronne auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ayant adhéré.

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 :

Pour les collectivités affiliées :

Nombre d'agents	Tarification installation	Tarification abonnement
>500	1 000€	2 000€
500 à 1 000	2 000€	3 000€
1 000 à 1 500	3 000€	4 000€
1 500 à 2 000	4 000€	5 000€
2 000 à 2 500	5 000€	6 000€
3000 et +	6 000€	7 000€

Pour les syndicats informatiques intercommunaux

(-10% sur le tarif abonnement pour les collectivités collaborant avec ces derniers) :

Nombre d'agents	Tarification installation	Tarification abonnement
>500	1 000€	1800 €
500 à 1 000	2 000€	2700 €
1 000 à 1 500	3 000€	3 600 €
1 500 à 2 000	4 000€	4500 €
2 000 à 2 500	5 000€	5400 €
3000 et +	6 000€	6300 €

Pour les collectivités non affiliées :

Nombre d'agents	Tarification installation (+50%)	Tarification abonnement (+50%)
>500	1 500 €	3 000 €
500 à 1 000	3 000 €	4 500 €
1 000 à 1 500	4 500 €	6 000 €
1 500 à 2 000	6 000 €	7 500 €
2 000 à 2 500	7 500 €	9 000 €
3000 et +	9 000 €	10 500 €

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

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

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la création de la mission optionnelle de conseil en matière de pilotage de la donnée RH, adopte la convention-type d'adhésion, autorise le Président du CIG Petite Couronne à signer les conventions avec les collectivités et établissements publics de la petite couronne ainsi que tout document ou avenant y afférent et de fixer les tarifs susvisés, à compter du 1^{er} janvier 2025.

6.4 Rapport annuel d'activité du CIG « données 2023 »

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 2023, dans une logique de transparence et de clarté.

Il fait état des faits marquants de l'année 2023, 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 Petite Couronne en 2023.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le rapport annuel d'activité 2023.



Le Président aborde désormais les 3 brèves d'actualité du CIG Petite Couronne et commence par celle relative à l'ouverture du service NET-PI.

En effet, l'ouverture, du service NET-PI, outil de dématérialisation du processus de la promotion interne est prévue pour le 10 décembre prochain. Il a été pensé pour faciliter la constitution des dossiers par les affiliés en les guidant à chaque étape du processus et en leur proposant des fonctionnalités de vérification des conditions réglementaires (services effectifs et formations obligatoires).

Il facilitera également l'instruction par le service de la promotion interne.

Il permet de centraliser, de sécuriser l'échange de données à caractère personnel et de s'inscrire dans une démarche de sobriété en supprimant les échanges papier.

Pour information, sur les 5 dernières années, 8 274 dossiers « papier » sont arrivés au CIG Petite Couronne. Les gestionnaires d'une dizaine de collectivités qui ont pu voir une démonstration en avant-première se sont montrés très satisfaits de l'outil proposé.



Il présente ensuite la deuxième brève relative au label employeur pro-vélo.

Grâce au travail du groupe projet développement durable du CIG Petite Couronne, le Centre vient d'obtenir sa labellisation « Employeur pro-vélo » au niveau « Or », le plus haut degré de distinction possible.

Porté par la Fédération française des usagers de la bicyclette et soutenu par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), le label Employeur pro-vélo valorise les organisations qui mettent en œuvre des actions ambitieuses en faveur des mobilités cyclables et durables.

Cette réussite vient récompenser l'engagement du CIG Petite Couronne, dont la pratique du vélo auprès de tous les collaborateurs a été développée avec notamment :

- L'aménagement d'un espace de stationnement réservé au sous-sol,
- La mise en place du forfait « Mobilités durables »,
- L'organisation régulière d'activités et de formations autour du vélo,
- L'achat d'une flotte de deux-roues – mécaniques et à assistance électrique mise à disposition des agents,
- Ou encore, l'animation d'une communauté autour de cette thématique avec des référents identifiés.

Suite à la réussite de l'audit basé sur 50 critères, le CIG Petite Couronne entre ainsi dans le cercle très restreint des employeurs territoriaux labellisés en petite couronne puisque seulement 4 autres collectivités ou établissements ont obtenu cette distinction.



Enfin, le Président aborde le bilan du Plan Conseil médical, adopté lors de la séance du 23 juin 2023. Lors de la séance de septembre, le Conseil d'administration avait fait un point d'étape sur le Conseil de discipline.

Aujourd'hui, il est nécessaire de faire de même pour cette instance médicale. Un support détaillant les données clés est disponible dans le dossier de la séance.

Comme pour le Conseil de discipline, le Conseil médical suscite une attente forte de la part des affiliés, principalement en raison des délais de traitement des dossiers, notamment en formation restreinte, où ils peuvent atteindre un an. Cela pose une vraie difficulté, tant pour les agents concernés que pour les collectivités. Il était donc indispensable de faire de ce plan une priorité, avec pour objectif principal de réduire les délais tout en garantissant la sécurité juridique des avis rendus.

Cette mobilisation générale repose sur une approche pragmatique : analyser l'ensemble de la chaîne pour identifier et lever les freins, grands ou petits, au traitement des dossiers. La direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale est au cœur de ce plan, avec l'appui d'autres directions comme l'expertise statutaire, la DSI et notre DRH.

Trois axes d'action structurent ce plan :

- Faciliter le recours à la médecine agréée, car la difficulté à trouver des médecins est un frein majeur.
- Renforcer l'accompagnement des affiliés pour des dossiers mieux préparés et donc plus rapidement traités.
- Optimiser l'organisation du service, notamment via la dématérialisation.

Beaucoup d'actions ont été mises en place depuis le lancement du plan :

- Un pôle Expertises médicales a été installé, traitant le stock d'honoraires en attente et lançant des conventions d'avance de frais pour accélérer le paiement des médecins. Une campagne de recrutement a aussi été lancée. La tendance à la baisse des expertises réalisées a été inversée en 2024.
- Un pôle « Conseil en collectivités » a vu le jour pour accompagner les collectivités directement sur le terrain, soutenu par différents outils pour accompagner les DRH.
- La dématérialisation est lancée, avec un déploiement prévu au 1^{er} janvier 2026 après l'attribution imminente de l'appel d'offres.

Pour quels résultats aujourd'hui ?

- Des signes d'amélioration en formation restreinte. La courbe des dossiers traités est passé légèrement au-dessus de la courbe des dossiers reçus : 67 % des saisines reçues et traitées en 2024 avaient moins de 3 mois. Le stock de dossiers en attente de prise en charge est diminué de presque moitié, passant de 1719 à 800 au 31 octobre 2024.
- Concernant la formation plénière, le délai moyen reste stable autour de 3 mois, malgré une complexité croissante des dossiers.

Ces résultats encourageants marquent une inversion de tendance, mais des fragilités subsistent, notamment concernant la réalisation des expertises médicales. Le Président a demandé aux équipes du CIG Petite Couronne de maintenir leur engagement, qu'il tient à saluer.

Cette dynamique sera poursuivie et un nouveau point d'étape sera présenté l'année prochaine.

Monsieur Benoît HAUDIER précise que la formation restreinte nécessite une expertise médicale. Les équipes travaillent à obtenir davantage de rendez-vous de médecins. L'objectif est de continuer sur cette voie.

Le Président estime que certains médecins à la retraite pourraient se rendre disponibles pour siéger et apporter leur expertise.

Benoît HAUDIER précise également qu'une étude portant sur la pyramide des âges du milieu médical sera bientôt présentée.



Enfin, comme indiqué en introduction, le Président propose une présentation d'un nouvel outil qu'il a demandé aux services du CIG Petite Couronne de développer, dans l'objectif d'accompagner les affiliés dans le pilotage de leur masse salariale.

Monsieur Sédik MOKEDDEM, directeur adjoint de l'administration générale, en charge du développement de cet outil en petite couronne expose les atouts de ce progiciel de pilotage de la masse salariale, en procédant à une démonstration de l'outil en direct :

- Il permet tout d'abord de fiabiliser les données RH, sur la base de l'organigramme détaillé des services ;
- Il assure également une exploitation de ces données, sous un prisme financier (taux de réalisation des crédits sur une base mensuelle ou annuelle, comparaison avec les données N-1) ;
- Le suivi de ces éléments RH permet également aux employeurs publics une lecture sur mesure des principaux indicateurs RH (détail du régime indemnitaire, pyramide des âges, composition et répartition des effectifs par directions, services, voire unités de travail) ;
- Enfin, le recours à la comptabilité analytique permet de mesurer les impacts RH de différents événements, parmi lesquels les principales manifestations organisées par la collectivité.

Cette nouvelle mission est conçue par le Président comme un moyen de piloter les ressources des collectivités territoriales dans un contexte de resserrement des budgets. Le CIG Petite Couronne joue ainsi son rôle d'accompagnement des transitions à l'œuvre à l'échelon territorial.

Le Président propose que Qlik soit présenté à des bureaux de territoires car les maires y sont présents et que c'est un outil utile pour chaque collectivité.

M. Anthony MANGIN explique que c'est un outil supplémentaire utile car ces données facilitent l'agilité des services des ressources humaines. Cela permet une gestion active de la pyramide des âges, le tuilage sur certaines compétences essentielles. Le logiciel arrive à point nommé au moment où le besoin d'information dans les collectivités permet d'éviter des erreurs de gestion ou des hausses de coûts de gestion. De plus, le logiciel est simple et ergonomique.

Le Président ajoute que cet outil lui paraît indispensable pour un maire. Il apprécie le pilotage mensuel.

Dans le cadre des rémunérations, M. Igor SEMO souhaite évoquer la coordination des employeurs publics territoriaux (CET). En effet, il est adhérent à l'Association des Petites Villes de France (APVF) qui est membre de la CET, comme, notamment, la FNCDG et des groupes d'élus locaux ou le CNFPT.

Sous l'impulsion de Monsieur Philippe LAURENT, la CET s'impose peu à peu dans le débat public et travaille avec les différents ministres de la fonction publique sur de nombreux chantiers comme ceux de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations.

Cette instance se veut technique mais travaille avec le ministre, par nature, plus politique.



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 11 février 2025**.

La séance se termine à 12h30.

Le Président,

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

