

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 27 mars 2024**

Procès-verbal



Le mercredi 27 mars 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 mars 2024, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérard à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs : 29 (quorum atteint à 15 membres présents ou représentés) :

- en exercice : 29 ;
- présents : 11 ;
- représentés : 7.

Etaient présents : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Jacqueline BELHOMME, Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Marie CHAVANON, Monsieur Patrick de la MARQUE, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY,

Avaient donné procuration : Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Marie CHAVANON, Monsieur Etienne FILLOL à Madame Françoise KERN, Madame Julie FOURNIER à Monsieur CAREL, Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Patrick de la MARQUE, Monsieur Daniel GUERIN à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Philippe LAURENT à Madame ASSAYAG,

Etaient absents et excusés : Madame Nadège AZZAZ, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Madame Christine CERRIGONE, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Frédéric MOLOSSI, Monsieur Igor SEMO, 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, 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'enquête sur les pratiques de télétravail ;
- La deuxième brève sera consacrée au forum sur l'apprentissage ;
- La troisième sur la Protection Sociale Complémentaire.

Enfin, le Président propose de consacrer la fin de la séance à un temps de débats sur le thème du renforcement de la sécurité du CIG.

Le Président précise également que les administrateurs ont devant eux, sur table, le sommaire de cette séance.

Le Président propose de passer au rapport de présentation du Conseil d'administration et aux 15 points soumis à délibération.

1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 6 février 2024

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

2 – Finances

Le Président laisse la parole à Philippe Launay, Vice-président délégué aux finances et à la commande publique pour présenter les éléments budgétaires.

2.1 Adoption du budget primitif 2024

Le temps est venu d'adopter le budget primitif 2024 qui traduit en données chiffrées les grands objectifs stratégiques du Centre de gestion.

Ce budget 2024 sera le premier présenté avec l'instruction budgétaire et comptable M57 adoptée par le CIG à compter du 1^{er} janvier dernier. S'appliquant à la plupart des structures publiques en remplacement des instructions M14, M52, M61, M71, M831 et M832, ce nouveau référentiel introduit des comptes plus détaillés que ceux des autres nomenclatures (notamment en classe 2), un nouveau traitement comptable des immobilisations, ainsi que des règles budgétaires assouplies selon le modèle régional (gestion pluriannuelle et fongibilité des crédits, gestion des dépenses imprévues).

L'équilibre général du budget primitif 2024 (mouvements réels et mouvement d'ordre), intégrant la reprise du résultat cumulé 2023 s'établit comme suit :

Section	Dépenses	Recettes
Fonctionnement	61.650.000,00 €	61.650.000,00 €
Investissement	5.340.450,00 €	5.340.450,00 €

En dépenses comme en recettes, les grandes masses restent globalement constantes de BP à BP.

Comme indiqué ces dernières années, et rappelé à l'occasion du rapport sur les orientations budgétaires, la stratégie financière du Centre de gestion repose sur un double objectif :

- Fixer le taux de la cotisation acquittée par les affiliés à un niveau réduit, en utilisant les marges de manœuvre engendrées par l'excédent de fonctionnement cumulé et le remboursement intégral de l'encours de la dette ;
- Adapter la tarification des missions optionnelles à leur coût réel, après analyse des données issues de la comptabilité analytique.

Axe de développement repris dans le projet d'établissement 2023-2026, cette stratégie financière reposant à la fois sur la cotisation et le produit des tarifications est régulièrement expliquée dans les parutions du Centre diffusées auprès des affiliés comme au sein de l'établissement.

1. Principale recette de fonctionnement, la cotisation voit son taux 2024 stabilisé

a) Un maintien du taux de cotisation à 0,50%

Rappelons que le taux de la cotisation des affiliés a été réduit de 17% entre 2019 et 2021, passant de 0,60% à 0,50% au cours de la période. Le CIG a instauré le plus bas taux institué par les centres de gestion au niveau national.

L'impact de cette stratégie est perceptible dans le budget primitif soumis à votre vote : le produit de la cotisation a en effet été estimé à 17,5 millions cette année et reste inférieur aux 18,2 millions inscrits au BP 2020, il y a quatre ans.

Par cette diminution des cotisations prélevées, qui aura un impact croissant sur le long terme, le Centre accompagne à sa mesure ses affiliés qui évoluent dans un contexte budgétaire incertain et tendu.

Pour 2024, il a été décidé de maintenir le taux de 0,50% adopté en 2021. Il semblait préférable de mener une réflexion globale sur les recettes de fonctionnement de l'établissement, composées de la cotisation d'une part et du produit des conventions tarifées d'autre part.

L'objectif poursuivi consiste à accompagner au mieux les affiliés pour faciliter et simplifier les conditions de déclaration et de versement de cette cotisation. Par ailleurs, la formalisation d'un suivi interne mensuel de cette recette permettra d'alerter les collectivités et établissements en cas de retards, d'oublis ou d'erreurs de versements.

b) Les autres recettes restent globalement stables

2024 verra se finaliser la réflexion sur la tarification des missions optionnelles grâce à la comptabilité analytique. Après la création en 2021 de codes antennes reprenant les différentes activités de l'établissement (médecine préventive, instances paritaires, concours, expertise statutaire, référent déontologue, services support, ...), le CIG dispose désormais d'un troisième exercice budgétaire complet permettant d'établir les coûts complets de chacune de ces activités, et de rapporter leurs coûts à leurs recettes.

Activité par activité, il s'agira donc de déterminer la tarification juste pour les affiliés, à la hausse ou à la baisse. Cette mise en cohérence de ces tarifs sera menée progressivement, sur plusieurs années, avec l'objectif de déterminer des tarifs clairs et financièrement accessibles. Dans l'immédiat, les tarifs 2024 s'appliqueront conformément aux décisions de stabilité prises en Conseil d'administration fin 2023.

Les premières estimations des principales recettes attendues montrent une diminution de 9,65% de BP à BP, sous l'effet notamment d'une forte baisse du nombre de concours organisés cette année :

	2021 (Réalisé)	2022 (Réalisé)	2023 (BP)	2024 (BP)	2024 / 2023
Concours	2 219 670 €	1 349 093 €	2 190 645 €	970 004 €	-55,72%
Mission Remplacement	1 948 356 €	1 658 807 €	1 800 000 €	1 995 000 €	10,83%
BIP (abts et redevance)	894 161 €	849 930 €	860 000 €	1 051 500 €	22,27%
EIPRP	1 200 392 €	978 053 €	1 217 500 €	1 324 000 €	8,75%
Médecine préventive	1 076 170 €	1 157 231 €	1 231 830 €	1 279 307 €	3,85%
Assistants sociales	884 189 €	822 109 €	820 384 €	716 584 €	-12,65%
TOTAL	8 222 938 €	6 815 223 €	8 120 359 €	7 336 395 €	-9,65%

Par ailleurs, les autres recettes de fonctionnement se montrent globalement stables d'un exercice à l'autre :

- Ainsi, en s'établissant à un total de 2.593.654 euros en 2024, la compensation financière du transfert des compétences du CNFPT connaît une augmentation de 140.000 euros cette année ;
- En outre, après une année d'exercice, les recettes liées à la reprise en régie des publications du Centre (IAJ, Répertoire des carrières, ouvrages) donne lieu à une inscription de 400.000 euros en 2024 (contre 570.000 euros l'an dernier).

c) La mobilisation de l'excédent de fonctionnement antérieur reporté

Du fait de ces évolutions, les recettes de fonctionnement attendues cette année restent globalement stables par rapport à celles du BP 2023. Il est à noter également que le virement de 4,09 millions à la section d'investissement est tiré de l'excédent cumulé de fonctionnement.

Cette situation constitue un choix assumé du CIG : l'établissement confirme ainsi sa stratégie de restructuration de ses recettes et d'utilisation de cet excédent pour maintenir un taux de cotisation réduit.

Ce cadre financier est sain, puisqu'il utilise les recettes propres du CIG pour se réaliser et est tourné vers les affiliés, l'objectif premier étant d'offrir le meilleur service possible à un coût optimal.

2. Des dépenses de fonctionnement engagées dans un objectif de proximité avec les affiliés

Les dépenses réelles de fonctionnement sont estimées à 35,2 millions d'euros (hors crédits supplémentaires du fait du report d'excédent cumulé de fonctionnement).

a) Un contexte économique international très incertain

Comme déjà indiqué à l'occasion du rapport sur les orientations budgétaires, l'environnement international aura cette année encore de nombreuses conséquences sur l'activité de l'établissement.

Dans ses grandes lignes, le budget primitif 2024 a été bâti dans la continuité des trois précédents ; il a en effet été considéré que la crise sanitaire aurait le même impact budgétaire que depuis 2021 : les dépenses de protection des agents et des utilisateurs des locaux (acquisition d'équipements nomades, mise en place de moyens de protection collective et individuelle, nettoyage accru des locaux, mise en place d'une signalétique adaptée, ...) sont désormais pleinement intégrées dans les besoins récurrents des services.

b) L'établissement continuera à s'adapter à la situation et veillera à maintenir la proximité avec les affiliés, dans une démarche d'innovation

En 2024, l'établissement poursuivra sa volonté d'innover et d'inventer de nouvelles modalités d'intervention, en adaptant son activité dans un cadre ambitieux, marqué par le renforcement de la proximité avec ses affiliés.

Cet objectif général se trouve au cœur du projet d'établissement couvrant la mandature (2023-2026) présenté en avril 2023 aux agents de l'établissement ainsi qu'aux affiliés. Les quatre grandes orientations stratégiques (accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels ; poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources) qui sont fixées constitueront autant d'engagements pris par le Président et la direction générale auprès des collectivités et établissements affiliés.

Les organisations de travail rencontrent actuellement des difficultés, marquées par un turn-over important et un déficit d'attractivité qui touche également les autres versants de la fonction publique. Le CIG ne peut ignorer cette situation particulière et l'intégrera dans les réponses qu'il apportera à ses affiliés au cours des prochaines années.

Il est notamment prévu de renforcer la visibilité et la lisibilité de l'offre du CIG par la refonte du site internet et un développement de nouveaux modes de communication à destination d'un public plus

large (présence accrue sur les réseaux sociaux, réflexion sur l'offre de service et sa valorisation, généralisation des podcasts, mise en valeur des parcours de DRH, poursuite d'émissions thématiques accessibles à tous, déplacements auprès des affiliés des membres de la direction générale et de l'agent chargé des relations extérieures, ...). Cela passera par une politique de l'image ambitieuse et l'affirmation de l'identité visuelle du CIG rénovée l'an dernier.

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

Ainsi, l'usage et l'analyse de la data seront développés par l'équipe Contrôle de gestion qui travaillera notamment sur les données issues des cotisations mensuelles versées par les affiliés, qui mettra en ligne sur le site internet une data-visualisation des données tirées du RSU ou qui participera au déploiement du suivi de la masse salariale auprès des affiliés pilotes. L'objectif est que les services et directions prennent progressivement possession de l'outil mis à disposition en créant des requêtes en lieu et place de tableaux de bord à la conception chronophage.

La démarche de dématérialisation des outils sera poursuivie et développée en 2024. Il est ainsi prévu de généraliser la dématérialisation des épreuves orales des concours organisés par le Centre, suite à l'expérimentation lancée l'an dernier. Par ailleurs, après les séances des CAP en avril dernier, le projet de dématérialisation des instances se poursuivra avec celles de la promotion interne fin 2024. Enfin, une consultation sera lancée pour choisir une application de dématérialisation des instances médicales, toujours dans l'objectif de fluidifier les échanges de données avec les DRH des affiliés.

Par ailleurs, les actions transversales entre les directions de l'établissement seront poursuivies ou développées :

- création d'une offre de service DET / DSAS sur l'analyse des causes de l'absentéisme au sein des effectifs des affiliés ;
- formation GFI-RH à destination des demandeurs d'emploi (10 semaines, avec 2 stages en collectivités) ;
- actions de prévention sur l'usure professionnelle, la PPR ou le groupe de travail sur la GPEEC ;
- apports du service de la documentation aux experts juridiques ;
- développement des dispositifs à 360° (ergonomes / psychologues du travail / assistance RH) sur une même collectivité, ...

Cette démarche de coopération sera également menée avec des partenaires extérieurs, passant notamment par :

- Des webinaires de promotions des métiers de la FPT auprès des conseillers France Travail ou à la participation au sourcing prévu pour le forum apprentissage, dans le cadre de la convention passée avec France Travail ;
- L'animation de la journée « Objectif emploi » auprès de jeunes diplômés, pour qu'ils aient les codes, le vocabulaire, la posture, ..., en partenariat avec l'association La Cordée.
- Ou la volonté du service de la Promotion interne d'échanger avec le CNFPT sur la problématique des dispenses de formations dans les dossiers des candidats.

Les offres actuelles seront donc maintenues et de nouvelles actions complémentaires sont envisagées en direction des communes et établissements, notamment la mise en place du pôle conseil aux collectivités composé de 4 agents qui se déplaceront pour expliquer les missions du conseil médical et veiller à ce que les dossiers soient complets, le renforcement du pilotage des contrats (PSC – Assurance statutaire) grâce au recrutement d'un agent supplémentaire, un accompagnement sur les dispositifs de signalement et les enquêtes administratives, la poursuite des ateliers destinés aux gestionnaires RH des CAP, CCP et CST, mais avec des thématiques nouvelles (Gestion du fonctionnaire stagiaire, Licenciement des contractuels en lien avec le Conseil de discipline, les saisines CCP), ...

c) Les dépenses de fonctionnement inscrites au BP 2024 traduisent ces grandes orientations

Le principal chapitre de dépenses de fonctionnement est celui des charges de personnel. S'élevant à 23,5 millions en 2024, hors charges des jurys de concours, ces dépenses représentent environ deux tiers des dépenses réelles totales de l'exercice, hors excédents reportés.

Cette somme progresse de 8 % par rapport aux crédits totaux inscrits en 2023 (BP et décisions modificatives incluses), ce qui s'explique notamment par le développement de certaines missions :

- Un gestionnaire retraite (catégorie B) ;
- Un poste d'assistant gestionnaire pour la Promotion interne (catégorie C) ;
- Deux postes de gestionnaires pour la Promotion interne (catégorie B) ;
- Un poste de juriste au CJC (catégorie A) ;
- Un poste de chargé du suivi des contrats prévoyance et santé (catégorie B) ;
- 1 poste de coordonnateur (catégorie A) et 3 postes de gestionnaires (catégorie B) pour assister les collectivités au suivi des dossiers de conseil médical ;
- Deux postes d'assistants socio-éducatifs (catégorie A) ;
- Un poste d'assistante auprès du secrétaire général et de la directrice de l'administration et des finances (catégorie B) ;
- Un chargé de communication (catégorie A) ;
- Et un poste de juriste expérimenté en achat public (catégorie A).

D'autres facteurs font évoluer la masse salariale, à la hausse comme à la baisse :

- La reconnaissance de l'implication des agents par la revalorisation progressive du régime indemnitaire des agents du CIG dans une perspective de motivation des agents mais aussi dans un contexte de forte concurrence entre collectivités, avec l'Etat et parfois le secteur privé (soit + 415.000 € au titre de l'IFSE pour les agents du CIG et de la MIT et + 70.500 € au titre de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle) ;
- La mise en place du complémentaire indemnitaire annuel (+ 370.000 €) qui permettra de **reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir** des agents ;
- L'application de la dégressivité à la rémunération des FMPE qui donnera lieu à une baisse d'environ 100.000 euros en 2024 ;
- La revalorisation des carrières via 5 points d'indice, décidée par les pouvoirs publics (+26.000 €) ;
- L'augmentation des contributions patronales URSSAF et Transport mobilité (+ 45.000 €) ;
- Et le déroulement des carrières des agents de l'établissement entraînera une augmentation des coûts estimée à 40.000 euros.

Au-delà des charges de personnel, les autres charges de fonctionnement connaissent des évolutions différentes :

- Les charges à caractère général (contrats de prestation, combustibles, fournitures, ...) baissent de 6,3% pour s'établir à 8,6 millions d'euros ;
- Les autres charges de gestion courante (remboursement des DAS, subvention à la CSP, concessions logiciels, ...) : 1,98 million d'euros ;
- Et la dotation aux amortissements : 1 million d'euros.

Là encore, l'objectif principal est d'offrir un service de qualité aux affiliés, soit par des dépenses directes, soit par un soutien aux actions menées au sein de l'établissement en direction des collectivités et établissements affiliés.

3. Des investissements visant à répondre aux besoins du quotidien dans le cadre d'une démarche responsable en matière environnementale

La section d'investissement s'établit à 4 millions d'euros (hors restes à réaliser) dans le budget primitif.

Le CIG poursuivra en 2024 la réalisation d'actions concrètes ayant un impact favorable sur l'environnement en mettant en œuvre les préconisations de l'audit énergétique sur le bâtiment de Pantin qui sera rendu au premier semestre, et en sensibilisant largement ses agents aux bons gestes par le recrutement d'un chargé de mission Développement durable. D'autres mesures sont prévues dans le respect du Code de l'énergie : usage modéré de la climatisation, contrôle et remplacement des contacteurs de fenêtres défectueux, isolation des façades exposées au sud à l'aide de films « réfléchissants », ...

Cette année doit également voir se conclure la mission du programmiste chargé d'accompagner l'adaptation des locaux de l'établissement au développement de l'offre de service présentée plus haut. Il s'agira d'anticiper les futurs besoins et de les traduire dans l'aménagement des espaces de travail, dans une démarche concertée avec les directions, les agents et leurs représentants, avant de réaliser les travaux afférents courant 2025.

Cette réflexion n'empêchera pas de réaliser dès cette année quelques projets urgents :

- Le démarrage des travaux de l'antenne CIG de Villiers-sur-Marne (912.000 euros) dans l'objectif de renforcer la proximité et la visibilité de l'établissement tout en consolidant les relations avec les collectivités et établissements affiliés ;
- Le renforcement de l'étanchéité de la toiture-terrasse (600.000 euros) ;
- Le déploiement de l'accès par badges dans un objectif de sécurisation des salles ERP (100.000 euros).

En outre, les acquisitions de divers mobiliers et matériels de bureaux dans les espaces de travail complètent les besoins recensés en termes de bâtiments et atteignent près de 160.000 euros dans le budget primitif.

La gestion de la crise sanitaire a montré à quel point des dotations informatiques adaptées et performantes pouvaient permettre aux agents du Centre de poursuivre leur activité quotidienne à distance mais en toute sécurité. Cette démarche s'inscrit également sur le long terme dans la volonté de développer le télétravail et amène le Centre à poursuivre l'effort budgétaire en 2024, en lien avec les projets de l'établissement :

- Projet de dématérialisation des instances : 635.000 euros ;
- Prestation de développement du CRM : 165.000 euros ;
- Acquisition d'écrans, pc, petits matériels : 162.000 euros ;
- Acquisition de diverses licences : 162.000 euros.

En plus du virement déjà mentionné, c'est la dotation aux amortissements (**1 million d'euros**) et le FCTVA (estimé à **250.000 euros**) qui vont financer l'ensemble des dépenses d'équipement.

Grâce à sa capacité d'autofinancement et à son excédent de clôture cumulé, le CIG financera ses prochaines opérations sans recourir à l'emprunt. Entamée en 2019, la stratégie de remboursement total de l'encours de dette ne sera donc pas modifiée dans les années qui viennent.

Le Président reprend la parole pour mettre le point au vote.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le budget primitif de l'exercice 2024.

2.2 Attribution d'une subvention de fonctionnement à l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion pour l'année 2024

Le Président donne la parole à M. Philippe LAUNAY.

L'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion contribue à la réflexion, à l'échange de pratiques entre directeurs généraux et directeurs généraux adjoints et à porter une parole commune auprès des pouvoirs publics dans tous les domaines de compétence et d'intervention des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Le Président reprend la parole pour mettre le point au vote.

Afin de soutenir cette action, le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement à l'ANDCDG d'une subvention de fonctionnement d'un montant de 3 000 euros pour l'année 2024.

2.3 Approbation du versement de la cotisation 2024 à la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Le Président donne la parole à M. Philippe LAUNAY.

En tant que membre de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale, le CIG acquitte une cotisation annuelle fixée par les statuts de la Fédération sur l'effectif des fonctionnaires relevant du CIG (à raison d'1,50 € par agent). La cotisation 2024 est fixée à 125.380,50 euros pour un effectif de 83 587 fonctionnaires.

Le Président reprend la parole pour mettre le point au vote.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement de cette cotisation à la Fédération Nationale des Centres de Gestion au titre de l'année 2024.

2.4 Approbation du versement de la cotisation 2024 au Groupement d'Intérêt Public (GIP) des CDG, relative à son fonctionnement administratif

Le Président donne la parole à M. Philippe LAUNAY.

Membre du GIP Informatique des Centres de Gestion, le CIG doit acquitter une cotisation annuelle relative au fonctionnement administratif d'une part, et devra également verser ultérieurement une contribution pour l'utilisation des différentes applications informatiques qui seront retenues par le CIG de la Petite couronne.

Le Président reprend la parole pour mettre le point au vote.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement de la cotisation relative au fonctionnement administratif du GIP Informatique des Centres de gestion 2024, pour un montant de 59 206 euros.

3- Ressources humaines

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

Emplois permanents :

- ❖ Il est tout d'abord proposé la suppression des cinq emplois suivants, suite à des créations d'emplois effectuées lors de précédents conseils d'administration :
 - Un emploi d'attaché,
 - Un emploi d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,
 - Deux emplois d'adjoints administratifs,
 - Un emploi d'agent de maîtrise principal.

- ❖ Puis, afin de répondre à de nouveaux besoins, il est demandé au conseil d'administration la création de 9 emplois :
 - ✓ **Un emploi d'attaché territorial** pour pourvoir le poste de :
 - Juriste au sein du service du secrétariat général et de la commande publique à la direction de l'administration générale et des finances afin de participer activement à la sécurisation des actes et des procédures du CIG et de la commande publique. Celui-ci pourra ainsi améliorer le temps d'accompagnement des services opérationnels, développer la méthode de sourcing telle qu'évoquée dans le décret n°2016-360 du 25 mars 2016 ou améliorer la sécurisation et le temps d'analyse et de relecture du mode de procédure et des pièces nécessaires à la passation des contrats publics,

 - ✓ **Trois emplois du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux** afin de permettre les recrutements de :
 - Un gestionnaire au service de la retraite afin de répondre aux nombreuses sollicitations des collectivités et établissement affiliés et les accompagner au mieux notamment par la mise en place de formations pour les gestionnaires retraite, de séances d'information pour les agents ou par la mise en œuvre d'une convention de prestation facultative pour palier un manque dans la collectivité qui contracte.

 - Un gestionnaire pour assurer le suivi du pilotage des contrats au sein de la direction de la santé et de l'action sociale afin de répondre à la hausse d'activité de gestion des contrats PSC-Assurance statutaire- PASS,

Un assistant pour le secrétaire général et la directrice de l'administration et des finances. Ce poste leur permettra de se décharger d'une partie administrative chronophage (comptes-rendus de réunions, organisation et planification de rendez-vous, suivi et archivage de dossiers) et ainsi de consacrer une plus grande partie de leur temps à leur activité.

- ✓ **Un emploi de psychologue territorial de classe normale** au sein de la direction de la santé et de l'action sociale afin de répondre à la hausse des demandes en matière de dispositifs psychosociaux et notamment les demandes de mise à disposition régulière,
- ✓ **Deux emplois d'assistants socio-éducatifs territoriaux** au sein du service des assistants sociaux du travail à la direction de la santé et de l'action sociale pour faire face à la demande croissante d'adhésion des collectivités de la petite couronne,
- ✓ **Un emploi du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux** afin de renforcer le secrétariat du service de la promotion interne au sein de la DOPPI,
- ✓ **Un emploi d'adjoint technique territorial** afin de permettre le recrutement d'un agent au service de la logistique au sein de la direction de l'administration générale et des finances. Ce dernier permettra de ne plus externaliser certaines prestations telles que la gestion des espaces verts ou la prise en charge de manutentions lourdes ainsi qu'une meilleure prise en charge du site distant de Villiers sur Marne.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaire 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 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 sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

- ❖ Enfin, il est proposé d'élargir les possibilités de recrutement de l'emploi de chef du service des finances actuellement sur le grade d'attaché au grade d'attaché principal,

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir cet emploi à temps complet, d'autoriser le recrutement d'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.

Enfin, le Conseil d'administration autorise, à l'unanimité, le recrutement, en contrat de projet d'un attaché ou d'ingénieur territorial afin d'assurer la fonction de chargé de mission développement durable/chargé de la transition écologique.

Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, le tableau des emplois permanents ci-dessous, pour tenir compte des suppressions et créations de postes, étant précisé que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget, au chapitre 012.

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	2
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	4
Attaché principal	24
Attaché territorial	73
Attaché ou attaché principal	2
Attaché ou ingénieur	3
Attaché ou cadres d'emplois des rédacteurs ou techniciens	1
Cadre d'emplois des attachés	1
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	2
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	21
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	19
Rédacteur	26
Cadre d'emplois des rédacteurs	10
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	34
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	18
Adjoint administratif	10
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	9
Ingénieur ou ingénieur principal	1
Ingénieur	27
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
Psychologue de classe normale	2
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	4
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1
Infirmier en soins généraux	2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1
Assistant socio-éducatif	16
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
TOTAL DES EMPLOIS	362

Emplois temporaires :

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise les recrutements ponctuels suivants pour l'année 2024, en application de l'article L332-23 du code général de la fonction publique territoriale, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité du CIG pour une durée de 12 mois sur le cadre d'emplois d'attaché territorial.

Ces agents contractuels de catégorie A seront rétribués sur la base de la grille indiciaire des cadres d'emplois d'attachés selon la formation et l'expérience des candidats.

Ils percevront le régime indemnitaire alloué aux agents du CIG relevant de ce cadre d'emplois.

Contrat de projet :

Conformément à la loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et en application du décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique, *le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le recrutement en contrat de projet d'un attaché ou d'ingénieur territorial afin d'assurer la fonction de chargé de mission développement durable / chargé de la transition écologique.*

L'agent recruté sera positionné sous la responsabilité du secrétaire général.
Ses missions porteront sur l'élaboration, le suivi et l'animation de la politique de transition écologique du CIG en interne mais aussi la préfiguration de services à l'externe.

La durée de ce contrat sera conforme au cadre réglementaire.
Cet agent contractuel de catégorie A sera rétribué sur la base de la grille indiciaire du cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur territorial selon sa formation et son expérience.

Il percevra le régime indemnitaire alloué aux agents du CIG relevant de son grade de recrutement.

3.2 Attribution d'une subvention à la Caisse de Solidarité pour le Personnel pour l'exercice 2024

L'action sociale, telle que définie à l'article L731-1 du Code général de la fonction publique, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'article L731-4 du Code général de la fonction publique énonce le caractère obligatoire de l'action sociale pour les agents des collectivités territoriales.

L'organe délibérant doit ainsi fixer le type des actions sociales, les dépenses afférentes et les modalités de mise en œuvre.

Sur les 152 900 € qu'il est proposé d'attribuer cette année, 58 911 € servent à s'acquitter pour près de 269 agents, de la cotisation au titre de l'adhésion à Plurelya, organisme à vocation sociale et association à but non lucratif, qui propose une offre unique et complète de prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales des agents territoriaux.

Le versement de cette subvention à la CSP interviendra en tenant compte de l'avance de 65 000 € allouée à la CSP en application de la délibération n° 2023-64 du 29 novembre 2023.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement à la CSP, au titre de l'année 2024, une subvention de 152 900 €, qui lui permettra de proposer aux agents du CIG adhérents des activités sportives, culturelles et de loisirs et d'instituer toutes les formes d'aide sociale jugées opportunes.

Le versement de cette subvention à la CSP interviendra en tenant compte de l'avance de 65 000 € allouée.

3.3 Instauration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 instaure la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale. Ce texte s'inscrit dans la continuité du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 applicable aux agents de l'État et hospitaliers.

S'agissant d'une prime facultative, il appartient à l'organe délibérant de déterminer le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la limite des plafonds fixés par décret pour chaque niveau de rémunération brute inférieure à 39 000 euros bruts perçue par le bénéficiaire, au titre de la période

courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, soit une rémunération maximale de 3 250 € bruts mensuels en moyenne.

160 agents du CIG remplissent les conditions du décret auquel s'ajoutent 12 agents FMPE pour un montant de 59 000 euros. Certains agents de la mission d'intérim pourront potentiellement être également concernés.

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents de l'établissement face à l'inflation le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, à hauteur du montant maximum des plafonds fixés par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023, au profit des agents du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne.

4- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

4.1 Habilitation du Président à ester en justice pour 3 contentieux

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.

Il est proposé au Conseil d'administration de décider d'agir en justice et d'habiliter le Président à représenter le Centre dans le cadre de plusieurs contentieux :

- Un contentieux l'opposant à Monsieur GOMES FERREIRA qui, par une requête adressée au tribunal administratif de Montreuil (dossier n° 2307598-4) en date du 23 juin 2023 et notifiée au CIG le 16 août 2023, demande la révision de la note obtenue au concours interne d'attaché territorial, spécialité « administration générale », session 2022.
- Un contentieux l'opposant à Madame ROBERTI qui, par une requête adressée au tribunal administratif de Montreuil (dossier n° 2304152-4) en date du 6 avril 2023 et notifiée au CIG le 21 avril 2023, demande la révision de la note obtenue au concours interne de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale, spécialité « musique - guitare », session 2023.
- Un contentieux l'opposant à Monsieur SIONIS qui, par une requête adressée au tribunal administratif de Montreuil (dossier n° 2309277-4) en date du 27 juillet 2023 et notifiée au CIG le 16 août 2023, demande l'annulation l'arrêté du 20 juin 2023 portant liste d'aptitude au titre de la promotion interne pour l'accès au premier grade du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

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 ROBERTI et Messieurs GOMES FERREIRA et SIONIS.

4.2 Rapport annuel d'activité du référent laïcité du CIG

Conformément à l'article L. 452-38 8° du code général de la fonction publique, le Président du CIG a nommé un référent laïcité compétent pour l'ensemble des agents du CIG et des collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Parmi les missions du référent laïcité, l'article 7 du décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 prévoit que ce dernier adresse chaque année, à l'autorité territoriale dont il dépend, un rapport annuel d'activité permettant de dresser un état des lieux de l'application du principe de laïcité dans son ressort territorial, des éventuels manquements qu'il aurait constatés et de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée.

Ce rapport est ensuite transmis par l'autorité territoriale simultanément à l'organe délibérant et au préfet.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte du rapport annuel d'activité du référent laïcité du CIG Petite Couronne pour l'année 2023, tel que transmis à Monsieur le Président du CIG en application des dispositions précitées du décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021.

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

5.1 Lancement d'une consultation pour la conclusion de conventions de participation de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance)

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 renforce le dispositif relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique en instituant une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des contrats d'assurance souscrits par leurs agents à compter :

- du 1^{er} janvier 2025 pour le risque prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès) avec un montant minimal mensuel de 7€ brut par agent ;
- et du 1^{er} janvier 2026 pour le risque santé (frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident) avec un montant minimal mensuel de 15€ brut par agent.

Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur peuvent être proposées soit par un contrat individuel d'assurance labellisé, soit par un contrat collectif d'assurance à adhésion facultative - ou obligatoire - souscrit dans le cadre d'une convention de participation.

Cette convention est conclue, à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence, avec un organisme d'assurance soit par l'employeur, soit par le centre de gestion du ressort de l'employeur.

Depuis 2013, le CIG Petite Couronne pilote deux conventions de participation au bénéfice des seuls employeurs l'ayant préalablement mandaté pour l'organisation de la mise en concurrence. Elles ont été renouvelées en 2020 pour 6 ans. 136 collectivités et établissements publics y adhèrent à ce jour.

Pour permettre à l'ensemble des employeurs de la petite couronne de bénéficier de dispositifs de PSC mutualisés, le CIG a décidé de lancer une consultation visant à proposer dès 2025 deux nouvelles conventions de participation.

Le CIG se charge ainsi d'établir, dans le cadre d'un dialogue avec des représentants de collectivités et des organisations syndicales représentatives, un cahier des charges en adéquation aux dispositions normatives et aux besoins des agents de la petite couronne et de lancer la consultation pour sélectionner les organismes d'assurance en santé et en prévoyance dont les contrats seront proposés aux employeurs.

Les conventions de participation seront conclues par le CIG pour le compte des employeurs, au même titre que les contrats collectifs d'assurance associés, en déclinaison de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique.

Un actuaire-conseil expert dans le champ de la protection sociale complémentaire ainsi qu'un cabinet d'avocat spécialisé, accompagnent le CIG sur l'ensemble des étapes afin de fiabiliser la procédure.

Les employeurs de la petite couronne sont invités dès maintenant à s'associer à la procédure et à communiquer au CIG les données qualitatives et quantitatives de leur effectif à assurer qui sont nécessaires à la tarification par les organismes d'assurance.

La publicité de la consultation est prévue en mai-juin 2024, pour une sélection des offres à l'automne, accompagnée d'une campagne d'information aux employeurs.

Comme l'illustre la mise en œuvre de la réforme de la PSC au sein des services de l'Etat, l'actualité juridique en la matière peut rapidement évoluer, notamment au regard de l'accord du 11 juillet 2023 signé par la coordination des employeurs territoriaux qui, à ce jour, n'a pas été transposé en loi et règlements.

En cas d'évolution du cadre juridique, le CIG adaptera le processus envisagé.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le lancement de cette consultation et autorise le Président à signer les documents afférents ainsi que les conventions-type CNRACL et IRCANTEC de la Caisse des dépôts et consignations pour le recueil des données nécessaires à la publication du marché.

5.2 Adoption d'un avenant type de la convention de période de préparation au reclassement modifiant le contenu et/ou la durée et/ou les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR).

Afin de pouvoir modifier le contenu et/ou la durée et/ou les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement dont bénéficie un agent, en accord entre les parties, il est proposé au Conseil d'administration d'adopter un avenant type actant de cette possibilité.

En effet, l'article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 prévoit notamment qu'à l'occasion d'une évaluation du dispositif de la période de préparation au reclassement, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

En outre, l'article 7 de la convention de période de préparation au reclassement reprenant les dispositions réglementaires précitées, précise qu'en cas de modification substantielle des termes de la présente convention, concernant le contenu, la durée ou les modalités de mise en œuvre du projet, un avenant devra être signé par l'ensemble des parties et annexé à la convention.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte l'avenant modifiant le contenu et/ou la durée et/ou les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement et autorise le Président à le signer.

6- Affaires générales

6.1 Liste des marchés conclus en 2023

Le Président donne la parole à M. Philippe LAUNAY.

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 € HT.

En complément, et dans une démarche de transparence, la liste des marchés publics conclus par le CIG en 2023 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 cette information.

6.2 Adhésion au CLUSIF, association de référence en cybersécurité

Créé en 1992, le Club de la Sécurité de l'Information Français (CLUSIF) est l'association de référence de la sécurité du numérique en France. Sa mission consiste à favoriser les échanges d'idées et de retours d'expérience à travers des groupes de travail, des conférences et des publications. Il réunit tous les secteurs d'activité de l'économie autour de la cybersécurité et de la confiance numérique.

Son statut d'association loi 1901 lui garantit neutralité et indépendance.

La cotisation annuelle est fixée à 2 640 € permettant à 5 agents du CIG de participer aux différents groupes de travail, d'assister aux conférences et d'accéder aux publications de l'association.

Afin de pérenniser l'intérêt qu'a l'établissement sur sa politique de sécurité des systèmes d'information, cette adhésion permet d'obtenir un soutien technique et stratégique dans la mise en œuvre des bonnes pratiques pour la sécurité du numérique.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'adhésion au Club de la Sécurité de l'Information Français, et autorise le Président à signer tous documents y afférents.

6.3 Actualisation de la redevance d'occupation des espaces de travail au profit de l'association La Cordée

Créée en octobre 2016 par des cadres des trois fonctions publiques, du parapublic et du privé, La Cordée a mis au cœur de son projet une ambition concrète pour l'égalité des chances.

L'association veille à faire vivre en actes le principe d'égal accès aux emplois publics. La Cordée agit en ce sens par la lutte contre le défaut d'accès à l'information sur les concours et métiers publics, la défense des dispositifs intégrés aux écoles du service public, l'accompagnement offert aux jeunes s'y préparant ou s'y trouvant en scolarité, l'interpellation des décideurs publics et des grandes administrations, etc.

Ses représentants ont rencontré les services du Centre en 2022 pour leur faire part de leurs difficultés à trouver un site pour accueillir les bureaux de ses trois salariés, après la liquidation judiciaire du propriétaire de leurs locaux.

En raison des valeurs d'inclusion, d'égalité d'accès aux métiers et de formation, portées par l'association et auxquelles le CIG est lui-même attaché, il a alors été décidé de leur attribuer un espace de travail.

La convention, approuvée par délibération n° 2022-67 du 29 novembre 2022, prévoyait une redevance annuelle de 108 € par m², actualisable en fonction de l'évolution des frais de structure associés à la gestion technique du bâtiment.

En application de l'article 3 de la convention susvisée, l'association La Cordée doit verser au CIG une redevance annuelle forfaitaire d'occupation actualisée chaque année par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'actualisation de la redevance annuelle d'occupation des espaces de travail au profit de l'association La Cordée à hauteur de 129 € par m² d'occupation pour l'année 2024.



Le Président présente tout d'abord une brève relative à l'**enquête sur les pratiques de télétravail**.

Si des expérimentations étaient possibles dès 2012, c'est véritablement lors de la crise sanitaire que le télétravail a connu un réel essor.

L'accélération de son déploiement sur ces 3 dernières années a amené le CIG à mener une enquête en fin d'année 2023 sur les pratiques existantes, leurs effets et les perspectives autour de cette modalité organisationnelle.

D'après les répondants, les employeurs territoriaux proposant le télétravail cherchent avant tout à favoriser la qualité de vie et le bien-être au travail de leurs agents, dont la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La part d'agents télétravailleurs est généralement assez faible : le télétravail concerne en effet moins d'un quart des effectifs pour la moitié des répondants, certainement au regard des missions exercées au sein des collectivités. Les dispositifs autorisent le plus souvent 2 jours de télétravail sur un rythme hebdomadaire.

Si les effets ont encore du mal à être évalués, les répondants identifient des améliorations sur la productivité des agents, sur leur état de santé du point de vue de la baisse de la fatigue et du stress ainsi qu'en matière d'accélération de la dématérialisation des process, et en tant que levier de motivation des agents comme des encadrants.

En revanche, les répondants expriment des difficultés au sein des services pour organiser les plannings, mais aussi concernant le droit à la déconnexion et les aspects matériels (accès à des outils numériques, installation des postes de télétravail).

Fort des éléments de cette enquête que les élus ont trouvé sur table, le CIG mène à présent une réflexion sur les accompagnements transverses et complémentaires qui pourraient être proposés aux collectivités affiliées.

Le Président présente ensuite la deuxième brève relative au **forum sur l'apprentissage**.

Pour la 2ème année, le CIG organise en partenariat avec le CNFPT son forum sur l'apprentissage dans la fonction publique territoriale en petite couronne le 30 avril prochain. Ciblé sur les métiers en tension, il avait permis l'année dernière à 22 collectivités de rencontrer 75 jeunes en recherche d'employeurs.

Cette année, des rencontres en amont ont permis de diffuser l'information et les supports de communication auprès des partenaires tels que les CFA, les missions locales ou encore France travail afin de toucher un public encore plus large.

Le parcours d'accueil sera également adapté pour favoriser la rencontre employeurs/apprentis en proposant des approches ludiques et une multiplication des stands : préparation à l'entretien, bar à CV et autres animations.

Mme Diana DEVY, directrice déléguée chargée des ressources humaines et de l'emploi territorial, précise que pour convaincre les jeunes de rejoindre la FPT : 3 vidéos ont été réalisées avec des « stand uppers » et sont disponibles sur LinkedIn, Youtube et les liens transmis à l'ensemble des affiliés.

Les conférences porteront cette année sur l'acquisition d'une culture professionnelle, la recherche via les réseaux sociaux, et l'accueil de public en situation de handicap. La DRIETS complètera avec une intervention, comme l'année dernière, sur les droits et obligations des apprentis.

Enfin, le Président aborde la 3ème brève portant sur la **protection sociale complémentaire (PSC)**.

La réforme de la PSC, qui porte notamment une participation obligatoire des employeurs, doit être mise en œuvre à compter du 1er janvier 2025 pour le volet prévoyance, c'est-à-dire demain !

Comme Philippe Laurent avait eu l'occasion d'en parler, la coordination des employeurs territoriaux a signé le 11 juillet 2023, avec les organisations syndicales, un accord collectif national qui bouleverse de façon importante le droit existant, notamment sur le niveau de participation que devront verser les employeurs territoriaux, mais également en posant une adhésion obligatoire des agents aux dispositifs de PSC.

Or à ce jour, l'accord n'a pas été transposé en droit positif. Le Gouvernement évoque une possible transposition à compter de cet été, sans que l'on sache d'ailleurs quel sera le périmètre exact de transposition. Malgré ces incertitudes importantes, le CIG a lancé le travail d'élaboration des cahiers des charges des marchés de PSC, en lien avec un groupe de travail réunissant des DRH de collectivités et de représentants des organisations syndicales, avec pour objectif la date du 1er janvier 2025, le tout dans un contexte d'inflation assurancielle toujours importante et semble-t-il structurelle pour quelques années encore.

Le Président laisse la parole à M. Benoît HAUDIER pour dire quelques mots sur le travail en cours et ce contexte.

Monsieur HAUDIER évoque l'absence de perspectives solides entre le droit positif et un accord non encore « transposé » en droit. Pour la prévoyance, l'objectif toutefois du CIG reste à ce jour le 1er janvier 2025.

Le CIG insistera dans le futur marché sur la qualité de service pour mieux accompagner les collectivités. La problématique principale consiste à déterminer comment se positionner dans les marchés. Doit-on bloquer les prix dans le cahier des charges ce qui serait commercialement intéressant, sachant que dans un marché assurantiel sinistré, le risque de retrait reste important ?

C'est la situation que l'on a connue dans le précédent marché avec un rapport sinistre à prime défavorable aux assureurs pendant les premières années et ensuite une remontée brutale des tarifs dès que le contrat l'a permis.

Il peut aussi y avoir une position intermédiaire en incluant une clause pour limiter l'augmentation annuelle.

Monsieur Fernand BERSON évoque les indices de prix dans les marchés et la possibilité d'en intégrer dans un marché d'assurance.

Monsieur Benoît HAUDIER évoque le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) qui fait référence pour calculer les cotisations sociales et apprécier l'évolution des coûts. Il indique que la relation est déséquilibrée lorsqu'une des parties peut se retirer de manière unilatérale.

Monsieur Pierre-Olivier CAREL indique être très inquiet sur la perte d'adhésion de catégories C, déjà en difficulté. Toute la réflexion sur la labellisation montre que l'on est dans un secteur particulier. Il faut pérenniser les contrats pour que les agents ne perdent pas leur couverture complémentaire.

Monsieur Benoît HAUDIER indique rejoindre Monsieur CAREL et précise être vigilant sur la construction du cahier des charges pour éviter les offres d'assureurs qui seraient tentées par une simple « prédation » ; il souhaite avant tout éviter que des agents se retrouvent sans couverture du jour au lendemain.

Monsieur HAUDIER précise également qu'un autre levier porte sur la prévention, notamment en ce qui concerne la prévoyance.

Madame Sabrina ASSAYAG évoque la possibilité de refuser la résiliation en lançant un référé.

Enfin, Monsieur Benoît HAUDIER évoque des défaillances de communication de la part des assureurs à destination de leurs clients, lors d'augmentations de tarifs.



Comme indiqué en introduction, le Président souhaite aborder **la question de la sécurité au CIG** comme sujet de débat entre membres du Conseil.

Le contexte que traverse le pays est particulièrement exposé : les tensions internationales, l'organisation prochaine des JO de Paris, les attaques de hackers menées ces derniers jours sur des sites internet gouvernementaux sont autant d'exemples attestant de ce contexte troublé. Pas plus que les collectivités et établissements affiliés, le CIG n'est à l'abri d'une attaque liée à ces événements.

Lors d'une réunion rassemblant les directrices et directeurs début mars, Xavier BASTARD a rappelé qu'il s'agissait d'une préoccupation forte de l'établissement et qu'elle devait concerner tout le monde : la ligne managériale a son rôle à jouer dans le dispositif déployé, mais cette approche doit être partagée à tous les niveaux. Le Président souhaite échanger sur ce thème de la sécurité, après la description de la situation du CIG.

Dans ce contexte particulier, le Centre met en effet actuellement en place un ensemble de mesures visant à renforcer la sécurité de ses espaces, de ses réseaux informatiques et de ses actes.

Ainsi, les accès des personnes munies de badges ont été distingués des accès des visiteurs. Le Président indique qu'il a expressément demandé aux services de doter tous les membres du Conseil d'administration d'un badge d'accès permanent à l'établissement. Il remercie les membres de faire savoir à Xavier BASTARD ou Laurent SALLET toute difficulté rencontrée dans la mise en application de sa consigne.

Dans le hall d'accueil, est désormais positionné un agent de sécurité chargé de contrôler les accès de la porte principale, de contrôler visuellement le contenu des sacs des visiteurs et d'orienter le public vers les hôtes d'accueil du CIG. En activant ainsi une clause du marché de gardiennage attribué l'an dernier, en recourant aux compétences d'une société spécialisée dans ce type d'activité, le CIG renforce la sécurité des personnes et des biens. L'établissement est donc désormais surveillé du lundi au dimanche, 24 heures sur 24. Cette situation perdurera jusqu'à nouvel ordre.

Le CIG va profiter de cette année 2024 pour envisager d'autres mesures :

- Une extension des accès par badges dans les salles ERP du rez-de-chaussée et du 1^{er} étage ;
- L'installation de portiques d'accès aux étages supérieurs ;
- Le dépôt à l'accueil d'une pièce d'identité pour tous les visiteurs ponctuels ;
- L'adoption de règles encadrant la circulation des visiteurs dans les étages, ...

Ces actions complètent l'organisation mise en place depuis 2 ans pour faire face au risque de cyberattaques.

Enfin, dernier volet des actions de sécurisation, le Président a demandé au directeur général de maintenir résolument le haut niveau d'expertise juridique que les affiliés attendent du CIG. Cela passe par une veille juridique sur l'ensemble des thématiques touchant à l'activité de l'établissement, par la

formation régulière des agents ou par l'instauration de procédures validant les actes et documents qui sont transmis.

En 2024 comme au cours des années précédentes, les affiliés peuvent donc compter sur la mobilisation de l'ensemble des services du CIG pour vous apporter des réponses fiables et un service de qualité.

Monsieur le Président lance ensuite le débat auprès des membres du Conseil d'administration, sur la base des questions suivantes :

- Dans vos collectivités, avez-vous pris des mesures en ce sens ?
- Echangez-vous avec d'autres collectivités sur ces sujets ?
- Avez-vous besoin de l'appui du CIG pour vous accompagner dans ces domaines ?

Monsieur Pierre-Olivier CAREL suppose que tous les acteurs sont sensibilisés mais il y a sur le marché différents niveaux de qualité d'intervenants « expert ». Il faudrait des échanges pour partager les informations pour vérifier le professionnalisme de ce type de prestataires notamment en termes de sécurité informatique.

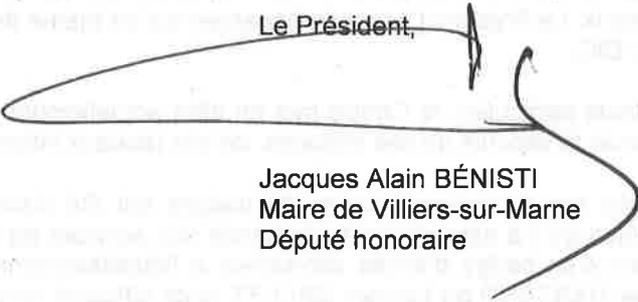
Laurent SALLET, secrétaire général, répond sur la partie informatique, que des réflexions entre les directions de systèmes d'information sont possibles dans l'optique de partager des expériences matérielles, logicielles et éviter les conséquences d'une attaque. Le DSI vient d'arriver au CIG et il convient de le laisser s'installer mais il sera attendu de sa part une écoute et des échanges avec ses homologues des collectivités et établissements affiliés.

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 25 juin**.

La séance se termine à 12h30.

Le Président,



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