

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 29 novembre 2022**

*Procès-verbal*



Le mardi 29 novembre deux mil vingt-deux 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 22 novembre 2022, 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 ;
- présents : 12 ;
- représentés : 5.

La séance comptait 17 administrateurs présents ou représentés (quorum atteint à 15).

**Etaient présents** : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Jacqueline BELHOMME, Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Patrick De La MARQUE, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Philippe LAURENT, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO.

**Avaient donné procuration** : Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Madame Séverine MAROUN à Monsieur Anthony MANGIN, Madame Aurore THIROUX à Monsieur Igor SEMO, Monsieur Julien WEIL à Monsieur Jacques Alain BENISTI.

**Etaient absents et excusés** : Madame Nadège AZZAZ, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Jean-Luc CADEDDU, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Marie CHAVANON, Monsieur Jean-François DUFEU, Monsieur Etienne FILLLOL, Madame Julie FOURNIER, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, Madame Rahnia HAMA, Monsieur Laurent LAFON, Monsieur Frédéric MOLOSSI.

Assistaient également à la réunion : M. Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Louise 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 sur site.

Comme indiqué dans les éléments qui ont été transmis, cette séance sera marquée par une évolution du format puisqu'une plus large place sera réservée aux débats.

Désormais, les réunions débiteront par une présentation très synthétique des projets de délibération. Les membres disposent en effet de tous les éléments utiles et nécessaires dans le dossier qui leur est transmis de manière dématérialisée dans la semaine qui précède le Conseil ; le Président indique qu'il lui paraît inutile de développer davantage en séance.

Ensuite, il sera amené, avec les vice-présidents compétents, à présenter quelques brèves d'actualité mettant en valeur toute la richesse de l'environnement du Centre et de la FPT en général. Là encore, les membres du Conseil pourront s'exprimer librement sur ces différentes questions.

Enfin, principale évolution par rapport au format actuel, la fin de la séance sera consacrée à un temps de débats qui permettra d'échanger sur des sujets transversaux qui concernent directement les membres, élus locaux, représentants du territoire. Ce sera l'occasion pour le CIG de mieux connaître leurs attentes et d'engager ensemble une réflexion sur les modalités de l'accompagnement qui peut être proposé.

Avant chaque séance, le Président veillera à prévenir en amont, les membres, des thématiques choisies afin de préparer les échanges. Les membres du Conseil d'administration pourront également proposer des sujets de débats.

A titre d'exemple, le Président a choisi les **thèmes du concours interne d'ATSEM et de la sobriété énergétique** pour les débats de cette séance.

Le Président espère que ce changement de format satisfera les membres et propose de commencer par la lecture synthétique des points soumis à délibération.



### **1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 20 septembre 2022**

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

### **2- Décisions du Président**

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

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

*Le Conseil d'administration prend acte de la décision n° 2022-4 : lancement de l'appel d'offres relatif à la fabrication, diffusion et commercialisation des publications du CIG de la petite couronne.*

### **3- Finances**

Le Président laisse la parole à Monsieur Philippe LAUNAY.

#### **3.1 Fixation du taux de cotisation 2023 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 s'établissait encore à 0,60% de la masse salariale il y a 4 ans. Il est fixé à 0,50 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit le taux le plus bas pratiqué par les centres de centres de gestion au niveau national.

*Le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements publics affiliés, pour l'exercice 2023.*

#### **3.2 Fixation du taux de cotisation 2023 applicable aux missions obligatoires 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 a instauré un taux de cotisation établi à 0,29 % de la masse salariale depuis 2019.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe 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 2023.*

### 3.3 Fixation du taux de cotisation 2023 applicable aux prestations facultatives 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, à l'unanimité, fixe 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 2023.*

### 3.4 Fixation du taux de la contribution 2023 relative au financement des missions d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non affiliés

Enfin, 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 droit en matière de retraite,
- et la désignation d'un référent laïcité.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe 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 2023.*

### 3.5 Adoption du taux de participation 2023 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, fixe pour l'année 2023, 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.

### 3.6 Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2023

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 2022, hors dette et hors restes à réaliser et décisions modificatives incluses, s'élèvent à 4 377 107 euros.

Par conséquent et conformément à l'instruction budgétaire et comptable M 832, il est possible d'autoriser une exécution anticipée, avant adoption du BP 2023, des dépenses d'investissement dans la limite maximale de 1 094 270 euros (soit 25% des crédits inscrits en investissement au BP et aux deux DM).

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le Président, avant le vote du budget 2023, à liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 1 090 000,00 euros, ainsi répartis :*

- Chapitre 20 : 435 000,00 €
- Chapitre 21 : 655 000,00 €

### 3.7 Adoption d'une Décision Modificative n°2

Les demandes de crédits supplémentaires sont motivées par des prévisions budgétaires sous-estimées au moment de la préparation du BP et par le lancement de travaux sur le site de Pantin.

En section de fonctionnement, les opérations de régularisations des charges gérées par la direction des ressources humaines conduisent à des ajustements relativement marginaux par rapport aux prévisions initiales :

- + 1 000 € pour les cotisations retraites des élus
- + 3 000 € pour les indemnités des élus

L'impact budgétaire porte essentiellement sur la section d'investissement du fait des travaux de réaménagement partiel sur l'immeuble situé à Pantin :

- + 13 000 € Aménagement paysager de la terrasse du RDC
- + 18 000 € Allèges de fenêtres
- - 300 000 € Réaménagement partiel des RDC et du 6<sup>e</sup> étage (cloisons)
- + 85 000 € Réaménagement partiel des RDC et du 6<sup>e</sup> étage (courant faible)
- + 12 000 € Aménagement de la nouvelle cafétéria au RDC
- + 5 000 € Insonorisation de la salle Galion
- + 5 000 € Plomberie pour la fontaine à eau
- + 3 000 € Armoire réfrigérée et frigidaire pour la cafétéria
- + 590 € Achat d'une fontaine à eau pour la salle Catamaran

Les demandes de modification sollicitées par la DSI sont quant à elles neutres d'un point de vue budgétaire dans la mesure où elles se limitent à des virements de crédits entre chapitres :

- - 200 000 € Virement du 203 vers le 2183
- - 180 000 € Virement du 2051 vers le 2183
- + 380 000 € Abondement du 2183 à partir des virements de crédits précisés supra

C'est également le cas du virement de crédit sollicité par le service de la médecine préventive pour permettre une dépense plus élevée que prévue dans l'acquisition du nouveau matériel :

- - 3 500 € virement du 6042 vers le 2154
- + 3 500 € abondement du 2154 à partir des crédits supra

Les dépenses nouvelles de la DM n°2 sont financées par des crédits internes de fonctionnement à hauteur de 445 590 euros. L'annexe détaille l'ensemble des opérations comptables.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la décision modificative n°2 du budget 2022.*

### 3.8 Convention avec la DGFIP sur l'utilisation de Payfip pour le règlement du paiement des publications

Au 31 décembre 2022, prendra fin la concession de service public accordée à la DILA pour promouvoir et publier les ouvrages suivants :

- La revue « Les Informations administratives et juridiques » ;
- Le répertoire des carrières territoriales ;
- Divers ouvrages ponctuels, notamment celui consacré aux emplois fonctionnels de direction de la FPT.

Le CIG a décidé de reprendre en gestion directe ces activités qui seront confiées à la mission de diffusion et de promotion des publications.

Les abonnés auront accès aux publications via un contrat annuel d'adhésion dont le mécanisme est déjà bien rôdé au sein des services.

Il convient d'élargir cette modalité conventionnelle en adhérant à la solution Payfip proposée par la DGFIP et qui permettra des achats sécurisés par carte bancaire ou prélèvement unique sur le site internet du CIG.

La souplesse et la simplicité attendues pourraient dans une certaine mesure encourager l'accroissement et la fidélisation de la clientèle des publications du CIG. Par ailleurs, la solution proposée par la DGFIP est gratuite et ne nécessite qu'une prise en main limitée par les services de l'établissement.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention avec la DGFIP et autorise le Président à la signer.*

### 3.9 Renouvellement du contrat avec la Caisse d'Epargne pour la fourniture d'une carte d'achat public (2023-2024) et augmentation du plafond annuel des dépenses autorisées (2022-2023)

La carte d'achat public permet au CIG d'effectuer des achats par carte bancaire directement auprès de ses fournisseurs sans avoir à émettre de bons de commande au préalable.

L'avantage de ce moyen de paiement réside dans sa souplesse, permettant des opérations urgentes ou à distance qui sont difficiles voire impossibles à mettre en œuvre dans le cadre des procédures administratives du bon de commande et du mandatement au fournisseur. Des conditions de plafonds et de nature des dépenses en sécurisent cependant l'usage.

Le premier contrat du CIG de carte d'achat public (2018-2021), conclu avec la BNP, n'a pas été renouvelé.

Un contrat d'un an renouvelable deux fois a été conclu avec la Caisse d'Epargne le 9 février 2022. Le plafond annuel des dépenses autorisées pour l'ensemble du CIG a été fixé dans ce cadre initial à 40 000 euros, montant correspondant à une évaluation haute des pratiques observées à la fin du précédent contrat avec la BNP.

Néanmoins, l'utilisation de la carte d'achat public a connu une forte croissance au cours de l'année 2022, et ce pour l'ensemble des services utilisateurs.

Par conséquent, le plafond annuel des dépenses autorisées par carte d'achat a été revu à la demande des services utilisateurs pour atteindre le montant global de 72 000 €, selon la répartition suivante :

Direction Générale :	15 000 €
Logistique :	35 000 €
DSI :	7 000 €
DRH :	10 000 €
Communication :	5 000 €

La signature d'un avenant est nécessaire pour valider ce nouveau plafond annuel.

Notons que le renouvellement de ce contrat pour une année (période 2023-2024) est possible sur la base d'un plafond annuel maximum de 150 000 euros qui pourra être augmenté sur le fondement d'un nouvel avenant, en cas de besoin.

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

- autorise le Président à signer l'avenant relatif à la période 2022-2023 qui porte à 150 000 € le plafond annuel des dépenses autorisées par carte d'achat,
- et le renouvellement du contrat modifié pour la période 2023-2024.

Le Président reprend la parole

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

##### **4.1 Créations et suppressions d'emplois : modification du tableau des emplois permanents et emplois temporaires**

#### **1) Emplois permanents :**

Il est proposé au Conseil d'administration de se prononcer sur les évolutions suivantes des emplois permanents :

#### **Tout d'abord, la suppression des quatre emplois suivants :**

- ✓ Un emploi de technicien
- ✓ Un emploi d'ingénieur principal
- ✓ Un emploi de psychologue de classe normale (à temps non complet)
- ✓ Un emploi d'adjoint administratif (à temps non complet)

Ces suppressions d'emplois ont été présentées aux comités techniques de service des 22 septembre et 20 octobre 2022 ainsi qu'au comité technique, les 13 octobre et 17 novembre 2022.

#### **Puis, la création des douze emplois suivants :**

Afin de permettre le déroulement de carrière de trois agents du CIG :

- ✓ Un emploi de rédacteur
- ✓ Un emploi de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- ✓ Un emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe

Après nomination, les grades actuels de ces agents seront supprimés au tableau des effectifs.

- ✓ Un emploi de rédacteur afin de permettre la réintégration d'un agent suite à disponibilité.
- ✓ Deux emplois d'ingénieurs en lien avec les deux premières suppressions mentionnées ci-dessus
- ✓ Un emploi de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe afin de permettre le recrutement d'un agent à la mission de diffusion et de promotion des publications au sein de laquelle un emploi de rédacteur avait été créé dernièrement. En conséquence, ce dernier emploi sera supprimé lors d'un prochain conseil d'administration.
- ✓ Deux emplois d'attachés à la direction générale :
  - le premier pour un poste de **responsable de la cellule prospective, contrôle et dialogue de gestion** afin de mettre en œuvre de nouvelles fonctions supports comme l'accompagnement de l'organisation dans le développement de création de valeur autour de la donnée à travers l'outil de gestion de la data Qlik Sense.
  - Le second pour pérenniser un poste d'analyste de données au sein de cette cellule afin de permettre au Centre de bénéficier d'une autonomie pour concevoir et réaliser des tableaux de bord de gestion permettant d'établir des rapports métiers innovants et en temps réel pour les directions opérationnelles.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

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

- ✓ Un emploi du cadre d'emplois des rédacteurs afin de compléter les effectifs du service assistance GRH aux collectivités. En effet, face aux demandes de plus en plus nombreuses et de plus en plus complexes faites à ce service, il est envisagé d'en étoffer les effectifs afin qu'il soit plus performant et réactif face aux sollicitations auxquelles il doit répondre.

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 de rédacteur. La rémunération de cet agent sera établie sur la grille indiciaire de rédacteur en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification du candidat et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées aux rédacteurs territoriaux, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

- ✓ Deux emplois du cadre d'emplois des techniciens territoriaux afin d'élargir les possibilités de recrutement des deux administrateurs fonctionnels sur un cadre d'emplois de catégorie B en plus des cadres d'emplois de catégorie A initialement créés.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

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

*Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration autorise, à l'unanimité des recrutements ponctuels supplémentaires pour les cadres d'emploi d'attaché, rédacteur et adjoint administratif et décide de modifier le tableau des emplois permanents comme suit, pour tenir compte des suppressions et création de postes :*

<b>EMPLOIS BUDGETAIRES</b>	<b>Nombre</b>
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	1
Cadre d'emplois des administrateurs, attaché, ingénieurs ou médecins	1
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	3
Attaché principal	26
Attaché territorial	61
Attaché ou attaché principal	2
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	3
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	20
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	13
Rédacteur	34
Cadre d'emplois des rédacteurs	1
Rédacteur ou assistant de conservation du patrimoine	1
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	29
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	25
Adjoint administratif	8
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	2
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef	1
Ingénieur en chef hors classe ou cadre d'emplois des ingénieurs ou ingénieurs en chef	1
Ingénieur principal	7
Ingénieur	30
Cadre d'emplois des ingénieurs	1

Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1
Technicien	3
Cadre d'emplois des techniciens	3
Agent de maîtrise principal	6
Agent de maîtrise	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1
Adjoint technique	1
Médecin (médecine préventive)	15
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Psychologue de classe normale	1
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	2
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1
Infirmier en soins généraux de classe normale	1
Assistant socio-éducatif hors classe	1
Assistant socio-éducatif	14
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>340</b>

## **2) Emplois temporaires :**

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise des recrutements ponctuels supplémentaires pour l'année 2023, en application de l'article L332-23 du code général de la fonction publique territoriale, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité de certaines directions du CIG pour une durée de :*

- 12 mois sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux
- 24 mois sur le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- 36 mois dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs
- 6 mois dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Ces agents contractuels de catégories A, B et C seront rétribués respectivement sur la base de la grille indiciaire des cadres d'emplois des attachés, des rédacteurs, des adjoints administratifs et des techniciens selon la formation et l'expérience des candidats.

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

Ces créations ne donneront pas forcément lieu à des recrutements mais dépendront des besoins des services.

### 4.2 Adoption d'une nouvelle convention générale liant le CIG petite couronne et la caisse de solidarité du personnel (CSP)

L'action sociale, telle que définie par le code général de la fonction publique et notamment les articles L.731-1 au L.731-3 portant droits et obligations des fonctionnaires, 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.

La convention actuellement en vigueur, approuvée le 26 novembre 2019, venant à expiration le 31 décembre 2022, il est proposé au Conseil d'administration d'adopter une nouvelle convention pour régir les relations entre l'établissement et la caisse de solidarité pour le personnel (CSP) du CIG de la Petite Couronne.

Cette convention jointe en annexe, conclue pour une période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025, définit les modalités de l'aide financière et matérielle apportée par le CIG au fonctionnement de la CSP, et notamment celles relatives à la détermination et à l'affectation de la subvention annuelle.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention générale avec la caisse de solidarité du personnel et autorise le Président à la signer.*



#### 4.3 Avance sur la subvention 2023 à la caisse de solidarité du personnel (CSP)

Pour permettre à la CSP d'assurer la continuité de son fonctionnement, de faire face aux charges du premier trimestre de l'année 2023, et notamment de payer la cotisation annuelle au CNAS, il est proposé au Conseil d'administration comme à chaque fin d'exercice, d'accorder à cet organisme associatif une avance sur la subvention 2023. Cette avance sera versée au début de l'année et déduite de la subvention qui sera adoptée par le Conseil d'administration en mars.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe à 60 000 € le montant de l'avance sur la subvention accordée à la caisse de solidarité du personnel pour 2023, montant inchangé par rapport à l'année précédente. Cette somme sera versée au début de l'année 2023 et déduite de la subvention totale.*

#### 4.4 Actualisation de la participation employeur du CIG à la protection sociale complémentaire des agents permanents du CIG en matière de santé et de prévoyance

A échéance du précédent contrat, une nouvelle convention de participation, régie par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, portant sur les risques prévoyance et les risques santé a été conclue respectivement avec Territoria mutuelle et Harmonie mutuelle pour la période 2020-2025.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 définit les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance et de santé et est venu préciser le montant de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties santé et prévoyance.

Ainsi, la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, ne peut être inférieure à 7 euros (soit 20 % du montant de référence fixé à 35 euros).

Quant à la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, ne peut être inférieure à 15 euros (soit la moitié du montant de référence fixé à 30 euros).

La parution de ce décret amène le CIG à se réinterroger sur le montant de sa participation employeur pour ces deux garanties.

Par ailleurs, ce questionnement intervient concomitamment avec une augmentation des tarifs prévue par Harmonie mutuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la convention prévoyant un maintien des tarifs de 2020 à 2022 (le montant précis de l'augmentation n'est pas connu à ce jour).

Enfin, dans la perspective de la mise en œuvre de la réforme et de cet argument d'attractivité et conditions de travail, le Centre souhaite augmenter son niveau de participation.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe les montants de participations comme suit :*

- *Risque prévoyance : participation à hauteur de 66% (actuellement 59%)*
- *Risque santé : participation à hauteur de 40 euros pour l'ensemble des agents (actuellement 20 euros pour les catégories C, 15 euros pour les catégories B, 12 euros pour les catégories A). Ce montant sera équivalent aux frais réels pour l'agent si sa cotisation est inférieure à 40 euros.*

#### 4.5 Actualisation de la convention type d'adhésion à la mission d'assistance à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements publics

Par délibération n°2021-92 du 23 novembre 2021 relative à la tarification de la prestation assistance GRH aux collectivités, la convention type d'adhésion à cette mission a été adoptée, fixant notamment une facturation semestrielle de la prestation et proposant une durée de 3 à 5 ans.

Il apparaît à présent pertinent de modifier les articles 5 alinéa 2 et 6 alinéa 1 relatifs à la fréquence de la facturation et à la durée de la convention.

Il est en effet proposé au Conseil d'administration de prévoir une facturation trimestrielle et une durée de convention de 3 ans.

Les autres articles de la délibération n°2021-92 sont inchangés.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la nouvelle convention à la mission d'assistance à la gestion des ressources humaines à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et autorise le Président à la signer.*

#### 4.6 Actualisation de la convention type d'adhésion à la mission d'assistance à la gestion des ressources humaines - prestation assurance chômage pour les collectivités et établissements publics

Par délibération n°2021-87 du 23 novembre 2021, la convention type relative à la prestation assurance chômage a été adoptée, fixant notamment en son article 7 une durée liée à la réalisation de la prestation.

Avec le recul d'une année, il apparaît pertinent de modifier cet article et de prévoir une durée maximale de 3 ans.

Les autres articles de la délibération n°2021-87 sont inchangés.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la nouvelle convention à la mission d'assistance à la gestion des ressources humaines (prestation assurance chômage) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et autorise le Président à la signer.*

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

Le Président laisse la parole à Madame Catherine DESPRES.

#### 5.1 Désignation des représentants des collectivités et établissements publics affiliés à la commission consultative paritaire (CCP) placée auprès du CIG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Conséquence de la loi de transformation de la fonction publique et en application de la réglementation en vigueur (notamment les articles L.262-2, L.272-1, L.272-2 et L.452-38 du code général de la fonction publique), les collectivités et établissements publics devront mettre en place une CCP commune à l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances.

Actuellement, il existe 3 CCP (une pour chaque catégorie), comprenant chacune 16 membres (8 titulaires et 8 suppléants) dans chaque collège. Au sein du collège employeurs, siègent 25 élus dont certains dans les trois catégories. Les élus siégeant en catégories A et B sont les mêmes.

Après les élections professionnelles du 8 décembre 2022, la CCP unique et commune aux trois catégories sera composée de 16 membres (8 titulaires et 8 suppléants) dans chacun des collèges, représentants du personnel et représentants des collectivités et établissements publics affiliés. En conséquence, 9 membres du collège employeurs seront amenés à quitter l'instance.

Au regard de l'état des présences en séances ou du souhait de certains membres, le Conseil d'administration est invité à se prononcer sur le départ des neuf membres suivants :

1. M. Boumédiène AGOUMALLAH, Colombes (92)
2. Mme Christine CERRIGONE, Le Blanc-Mesnil (93)
3. Mme Isaure DE BEAUVAL, Boulogne Billancourt (92)
4. Mme Charazed DJEBBARI, Courbevoie (92)
5. Mme Dominique DUROSELLE, Charenton-le-Pont (94)
6. M. Arnaud LETELLIER, Bonneuil-sur-Marne (94)
7. M. Cédric LONGATTE, Limeil-Brévannes (94)
8. Mme Nathalie TCHENQUELA GRYPONPREZ, Chevilly-Larue (94)
9. M. Rached ZEHOU, Bobigny (93)

Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le tableau des représentants de la CCP unique des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés comme suit :

#### MEMBRES TITULAIRES

1. M. Jacques Alain BENISTI	Président du CIG, Maire de Villiers-sur-Marne
2. Mme Catherine DESPRES	Conseillère municipale de Choisy-le-Roi
3. M. Fernand BERSON	Adjoint au maire de L'Haÿ-les-Roses
4. M. Didier BROCH	Adjoint au maire de La Courneuve
5. Mme Michèle COADIC	Conseillère municipale déléguée de Saint-Ouen-sur-Seine
6. Mme Eveline NOURY	Adjointe au maire de Boissy-Saint-Léger
7. M. Michel OUDINET	Adjoint au maire de Villiers-sur-Marne
8. Mme Anne RAJCHMAN	Adjointe au maire d'Arcueil

#### MEMBRES SUPPLÉANTS

1. M. Alain COLLEOC	Conseiller municipal délégué de Chatillon
2. M. Bernard FOISY	Conseiller municipal délégué du Plessis-Robinson
3. Mme Maryse LANGLAIS	Adjointe au maire de Bourg-la-Reine
4. M. Jean-Jacques LE ROUX	Conseiller municipal délégué de Clamart
5. Mme Pascale MARTINEAU	Adjointe au maire de Nogent-sur-Marne
6. Mme Rahima MAZDOUR	Adjointe au maire de Neuilly-Plaisance
7. Mme Murielle MINART	Conseillère municipale de Charenton-le-Pont
8. M. Marc SONNET	Conseiller municipal délégué d'Asnières-sur-Seine

Soit 8 femmes et 8 hommes, répartis ainsi :

- 5 du département 92 (soit 31% - précédemment 32%)
- 3 du département 93 (soit 19% - précédemment 20%)
- 8 du département 94 (soit 50% - précédemment 48%)

Le Président reprend la parole.

#### 5.2 Adoption des tarifs de vente des publications du CIG

La concession de service public déléguée à la Direction de l'information légale et administrative (DILA) pour cinq ans du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022 arrivant à son terme, le CIG de la petite couronne reprendra en gestion directe l'édition, la diffusion, la commercialisation et la promotion de ses publications statutaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est nécessaire d'établir les tarifs de ces prestations.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe les tarifs des publications suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

### Répertoire des carrières territoriales

Abonnement aux mises à jour annuelles

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

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

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

### Informations administratives et juridiques

Abonnement papier 12 numéros + 2 suppléments :	180,00 €
Abonnement numérique 12 numéros + 2 suppléments :	141,00 €

1 numéro version papier :	19,90 €
1 numéro version numérique :	15,20 €

#### 5.3 Avenant n° 1 à la convention de concession de service public de l'édition de publications conclue avec la Direction de l'information légale et administrative (DILA)

Après expiration de la convention, le CIG de la petite couronne et la DILA souhaitent poursuivre pendant une durée de trois ans la commercialisation de publications par la DILA. Il convient par conséquent d'établir un avenant en ce sens à la concession de service public.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'avenant à la concession de service public conclue avec la DILA et autorise le Président à le signer.

#### 5.4 Reversement aux centres de gestion partenaires d'un pourcentage de la redevance due par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) dans le cadre de la délégation de service public pour les publications d'annales corrigées au titre de l'année 2021

Au titre de la délégation de service public pour l'exercice 2021, une redevance de 211 556,30 euros est due par la DILA au CIG de la petite couronne.

Dans le cadre de la convention relative à la publication d'annales corrigées des concours et examens professionnels passée avec différents centres de gestion, le CIG reverse à ces derniers une partie de la redevance perçue.

Le montant du reversement est de **11 423,10 euros**, ainsi répartis :

- CIG de la grande couronne :	8 427,49 €
- Centre de gestion de la Seine-et-Marne :	2 719,21 €
- Centre de gestion de l'Indre :	276,40 €

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le reversement aux trois centres de gestion, CIG de la grande couronne, Centre de gestion de la Seine-et-Marne et le Centre de gestion de l'Indre, pour un montant total de 11 423,10 euros.

### 5.5 Renouvellement de la convention avec la Cour des comptes pour l'accès à la Banque d'information statutaire pour la gestion des personnels des collectivités territoriales (BIP)

La Cour des comptes souhaite renouveler la convention triennale conclue pour l'accès à la Banque d'information statutaire pour la gestion des personnels des collectivités territoriales (BIP).

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les termes de la convention pour l'accès à la Banque d'information sur le personnel des collectivités territoriales (BIP) avec la Cour des comptes et autorise le Président à la signer.*

### 5.6 Habilitations à ester en justice

Aux termes des articles 27 et 28 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 le Président représente le Centre en justice.

*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 l'affaire l'opposant à Madame FOLLIOT, qui demande l'annulation de la décision du 10 mai 2022 du jury ne l'ayant pas admis au concours d'auxiliaire de puériculture.*

## **6 - Santé et Action Sociale**

### 6.1 Adoption des tarifs des missions facultatives pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés au CIG applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Outre la mission obligatoire du secrétariat du Conseil médical, les services de la direction de la santé et de l'action sociale portent des missions facultatives autour de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail (médecine préventive, ingénierie et ergonomie en prévention des risques professionnels, maintien dans l'emploi, dispositifs psychosociaux, assistantes sociales du travail,...) au cœur des problématiques que rencontrent les collectivités et établissements publics.

Dans ce contexte particulièrement difficile pour les collectivités et leurs agents en termes de santé au travail, et afin de tenir compte du contexte financier actuel, *le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le maintien des tarifs de l'ensemble des missions de la DSAS conformément à la grille tarifaire prévisionnelle 2023.*

### 6.2 Actualisation de la convention relative à l'animation des dispositifs psychosociaux, annexée à la délibération du CIG n°2020-71 du 24 novembre 2020

Dans le cadre de son offre auprès des collectivités en matière de santé au travail, le CIG propose l'animation de dispositifs psycho-sociaux.

Cet accompagnement consiste à déployer une mission d'écoute, d'analyse, de conseil et de soutien auprès des agents des collectivités ou établissements adhérents. Les prestations sont réalisées sur demande expresse de l'autorité territoriale et sont assurées par un professionnel diplômé, exerçant dans le respect des règles déontologiques propres à sa profession.

Les dispositifs peuvent prendre diverses formes : groupes d'analyse des pratiques professionnelles, groupes d'échange de pratiques professionnelles, codéveloppement, médiation, régulation de tensions au sein d'équipes, supervision, interventions pluridisciplinaires ou encore soutien psychologique de crise, et ce, dans un objectif d'adaptation aux besoins réels des collectivités.

L'ensemble des conventions nécessitait une adaptation afin de prendre en compte de nouvelles modalités d'intervention, notamment la mise en place d'accompagnements mutualisés entre plusieurs collectivités, permettant ainsi de développer une nouvelle offre à l'attention des collectivités.

Les tarifs des prestations sont fixés annuellement par le Conseil d'administration. Ces tarifs sont inscrits dans l'annexe 1 de la présente convention.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention modifiée et ses annexes et autorise le Président à la signer.*

### 6.3 Avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations au 1er janvier 2023

La convention de participation pour la prise en charge du risque santé pilotée par le CIG est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée de 6 ans. Attribuée à Harmonie mutuelle, elle propose trois niveaux de garantie : Socle, Plus et Confort. 67 collectivités ou établissements ayant adhéré à ce dispositif, près de 24 000 personnes bénéficient d'une couverture au titre de cette convention.

Pour les 3 premières années de son déploiement entre 2020 et 2022, et donc pour la moitié de la durée de la convention, les cotisations ont été maintenues.

Le dernier compte du résultat de la convention laisse cependant apparaître une hausse des dépenses de santé.

Du fait de ce résultat déficitaire et de la perspective d'évolution de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) qui pourrait s'établir à 6,9%, une augmentation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 des tarifs santé est proposée par Harmonie mutuelle.

Au regard des différences de résultats comptables entre les trois formules de garantie, cette augmentation est quelque peu modulée et se traduit comme suit :

- Formule Socle : + 6,81%
- Formule Plus : + 6,83%
- Formule Confort : + 7%

Les tarifs 2023 d'adhésion à la mutuelle sont détaillés dans l'avenant n°1 aux conditions particulières de la convention de participation.

Cette nouvelle proposition tarifaire, travaillée en lien avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG, tend à préserver l'équilibre économique du dispositif et à garantir sa pérennité, minimisant les risques de sortie unilatérale du contrat de l'assureur.

Il doit enfin être souligné que les tarifs de la convention prévoyance, également portée par le CIG, ne feront l'objet d'aucune évolution ; ils sont donc stables depuis le lancement du contrat en 2020.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'avenant n°1 à la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et autorise le Président à signer ledit avenant ainsi que tout document y afférant.*

## **7- Emploi**

Arrivée en séance de Monsieur Pierre-Olivier CAREL

### 7.1 Fixation du forfait journalier de la mission remplacement pour l'année 2023

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

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, pour l'année 2023, les tarifs suivants :*

- Agent de catégorie A : 262 euros par jour de travail effectif
- Agent de catégorie B : 214 euros par jour de travail effectif
- Agent de catégorie C : 190 euros par jour de travail effectif

## **8 Concours**

Le Président laisse la parole à Monsieur Anthony MANGIN.

### **8.1 Modalités de remboursement de la visite médicale auprès d'un médecin agréé pour les candidats en situation de handicap**

Jusqu'à présent, et quel que soit le centre de gestion organisateur, chaque candidat qui le souhaitait, devait prendre à sa charge les honoraires d'un médecin agréé afin d'obtenir un aménagement d'épreuve (temps supplémentaire, matériel spécifique, etc.).

Dans une réponse à une question parlementaire, publiée au journal officiel du 10 mai 2022, le ministère de la transformation et de la fonction publique précise toutefois qu'au regard des différentes dispositions réglementaires existantes, cette prise en charge financière relève en fait de l'administration.

Dans un souci de conformité réglementaire, le CIG prendra ainsi en charge ces honoraires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le remboursement aux candidats des honoraires versés aux médecins agréés n'est pas envisageable pour des raisons organisationnelles, compte tenu des difficultés d'utilisation du portail Chorus Pro.

Les candidats en situation de handicap seront donc destinataires du formulaire de certificat médical accompagné d'une note d'honoraires, à charge pour le médecin agréé de compléter cette dernière et de l'adresser au centre de gestion via le portail Chorus Pro pour règlement.

Le CIG de la petite couronne ne prendra en charge qu'une seule visite médicale par candidat. Les candidats qui reverraient le médecin agréé pour faire compléter leur certificat médical devront prendre en charge la nouvelle visite.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la modification du règlement général des concours pour assurer la prise en charge de la visite médicale auprès d'un médecin agréé, pour les candidats en situation de handicap, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.*

### **8.2 Modification du règlement général des concours et examens professionnels**

Le règlement général, adopté par délibération n° 2003-06 du 24 avril 2003, garantit le bon déroulement des concours et examens professionnels organisés par le CIG. Il vient compléter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et s'impose aux candidats qui en prennent connaissance au moment de leur inscription.

Ce règlement a déjà fait l'objet, à plusieurs reprises, d'ajustements destinés à intégrer les diverses évolutions réglementaires et organisationnelles.

Les évolutions dans la prise en charge des honoraires des médecins agréés conduisent à nouveau la direction des concours à proposer une actualisation du règlement général intégrant les modalités pratiques, notamment pour les candidats concernés et les médecins agréés, de mise en œuvre de cette prise en charge.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la mise à jour du règlement général intégrant la procédure de prise en charge des honoraires des médecins agréés.*

Le Président reprend la parole.

## **9 Affaires générales**

### **9.1 Convention pour la mise à disposition de locaux à titre onéreux au profit l'association La Cordée**

Créée officiellement 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.

Récemment, ses représentants ont rencontré les services du Centre 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 actuel de leurs locaux.

Après réflexion, et du fait 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 été décidé de proposer un espace d'une vingtaine de mètres carrés à l'association.

Le projet de convention vise par conséquent à autoriser l'occupation, par ces agents d'un local meublé moyennant le paiement d'une redevance d'occupation fixée forfaitairement à 108 euros par m<sup>2</sup> (sur la base des frais de structure 2022), à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022.

La convention sera conclue pour une durée d'une année, renouvelable deux fois, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2025.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le projet de convention avec l'association La Cordée et autorise le Président à la signer.*



Le Président propose de présenter les 3 brèves relatives à l'actualité du Centre et de la FPT. Les 2 premières ayant trait à des sujets emploi et concours seront présentées par Anthony Mangin. Le Président communiquera la dernière de ces brèves.

Le Président laisse la parole à Monsieur Anthony MANGIN.

Les collectivités rencontrent de plus en plus de difficultés à pourvoir leurs postes vacants de gestionnaire carrière-paie, comme en attestent les 500 offres diffusées sur le site emploi territorial en 2021 en petite couronne. Parmi les causes de ces difficultés, se trouve le fait qu'il n'existe aucune formation spécifiquement adaptée à la fonction publique.

Pour répondre à cette situation, le CIG propose une expérience de préparation / acquisition de connaissances courte (12 jours), via les sessions découverte métier développées par le service accompagnement des parcours et remplacement. Ce dispositif est utile puisque 27 personnes ont été formées depuis 2017.

Le CIG souhaite désormais envisager un projet de parcours complémentaire qui permettrait de former des demandeurs d'emploi, et donc d'ouvrir l'accès à ce métier à un public plus large tout en répondant à un plus grand nombre d'employeurs territoriaux.

Cette formation qualifiante pourrait alterner des séquences de formation avec des stages d'immersion en collectivité. Le CIG est particulièrement bien placé pour piloter ce dispositif : outre l'ingénierie déjà capitalisée grâce à ses précédentes expériences, il dispose également de ressources internes pour intervenir dans le cursus, et d'une mission remplacement favorisant l'accès à l'emploi à l'issue de la formation.

Des échanges avec d'autres centres de gestion ont permis de disposer de premiers éléments de réflexion. Les CDG de province ont notamment développé ce type de dispositif sur leur métier de secrétaire de mairie, très en tension sur leur territoire. Différents partenaires peuvent être impliqués : Pôle emploi, la Région, les universités, mais aussi d'autres organismes de formation tels que le CNAM. Des contacts sont en cours avec des acteurs de l'emploi et le travail se poursuit dans l'objectif de stabiliser un projet pour une mise en œuvre souhaitée à la rentrée 2024 au plus tard.



Ensuite, M. Anthony MANGIN profite de la séance pour vous donner quelques éléments sur le concours d'attaché territorial organisé il y a quelques jours par le CIG.

Présidé par Anne-Sophie DOURNES, directrice générale des services de la ville de Saint-Denis, le jury comporte 78 membres (26 par collège). Présidente que M. MANGIN est amené à suppléer en cas de besoin ...

Les chiffres concernant cette session 2022 sont désormais consolidés. Le nombre total de candidats admis à concourir s'est élevé à 7 295, répartis entre les 3 voies de concours et 5 spécialités :

Spécialités	Concours externe	Concours interne	3è concours
Administration générale	1628	3650	474
Gestion du secteur sanitaire et social	130	410	29
Analyste	19	36	4
Animation	90	435	34
Urbanisme et territoires	203	131	22
<b>Total</b>	<b>2070</b>	<b>4662</b>	<b>563</b>

Les épreuves écrites se sont déroulées le 17 novembre au Parc des expositions de Paris-Nord Villepinte. 4 974 candidats se sont finalement rendus aux épreuves, soit un taux d'absentéisme d'un peu plus de 30%. Par ailleurs, 102 candidats en situation de handicap ont composé dans les locaux du CIG.

Le Président reprend la parole et remercie Monsieur MANGIN.

Monsieur Fernand BERSON demande si les causes de l'absentéisme sont connues. Monsieur Xavier BASTARD répond que l'absentéisme est inégal selon les filières, allant de 10 à 40 %. Monsieur Benoît HAUDIER ajoute que le taux est élevé en externe, peut-être en raison d'inscriptions multiples de jeunes diplômés.

Puis, le Président aborde la dernière brève. Ayant pris connaissance des débats menés sur l'attractivité de la filière police municipale, à l'occasion des 6èmes Etats généraux de la sécurité locale, il a fait le lien avec les échanges en septembre liés aux difficultés de recrutement des policiers municipaux.

Plusieurs pistes de réflexion ont émergé lors de ces Etats généraux et il souhaite en faire part aux élus pour les verser à la réflexion locale.

Concernant la rémunération, qui donne lieu à une surenchère entre les collectivités, l'association France urbaine, par la voix de Nathalie KOENDERS, première adjointe au maire de Dijon et pilote du groupe de travail dédié aux polices municipales, estime qu'il faut appliquer le cadre légal et l'étendre. Permettre aux policiers municipaux d'être éligibles au RIFSEEP serait une première piste.

Deuxième axe : les délais de formation. Des policiers municipaux mettent parfois 8 à 9 mois pour partir en formation, délai pendant lequel ils sont indisponibles puisqu'ils n'ont aucune légitimité à intervenir sur l'espace public. Réduire les délais de formation et coupler la formation initiale d'application avec la formation à l'armement serait envisageable, avec l'appui du CNFPT.

Enfin, France urbaine s'interroge sur la fréquence des concours. En organiser plus souvent permettrait d'avoir plus de lauréats. Mais sur la base d'une préparation initiale avec l'Education nationale car on constate également que les candidats sont loin d'avoir tous le niveau requis.

Voilà les pistes sur lesquels avec l'accord des membres du Conseil, le CIG pourrait travailler en lien avec ses partenaires du CNFPT, de la FNCDG ou de l'Education nationale. Le Président ajoute qu'il sait qu'elles ne répondent pas entièrement aux difficultés mais il souhaitait les partager.

Monsieur Anthony MANGIN demande ensuite la parole pour informer que le CNFPT va ouvrir 4 centres de formation destinés aux policiers municipaux, dont un à Meaux avec un rayon d'action incluant la région Grand Est.

Cependant, Monsieur MANGIN alerte sur les coûts qui nécessitent, pour le CNFPT, de puiser dans les réserves. La cotisation actuelle est insuffisante au regard des 11 000 agents à former ; une cotisation supplémentaire serait donc nécessaire pour assurer la formation des agents des autres filières. Les budgets consacrés sont insuffisants à un moment où le CNFPT doit assumer seul le financement de l'apprentissage.

Il indique également que les déclarations de postes doivent absolument être faites par les DRH, pour les policiers municipaux comme pour les autres postes. L'anticipation des besoins par les services est en effet essentielle.

A ce sujet, Monsieur le Président considère qu'il y a une défaillance de l'Etat en matière de sécurité et d'effectifs. Le ratio policier/habitants est inégalitaire : 1/400 à Paris contre 1/2000 en petite couronne. De fait, on demande aux maires de combler cette défaillance.

Monsieur Philippe Laurent ajoute que la cotisation actuelle du CNFPT (0,9%) est trop faible. C'est aussi le cas des 0,1% pour la cotisation supplémentaire liée à l'apprentissage. Selon lui, l'Etat considère que les sommes collectées (environ 15 millions d'euros) ne sont pas justifiées, ce qui pourrait entraver le bon fonctionnement de la fonction publique territoriale.

Il s'interroge également sur un potentiel projet de fusion des 3 versants de la fonction publique qui semble en réflexion. Il s'agit d'un enjeu politique dont les élus ont intérêt à s'emparer pour défendre et promouvoir la FPT.

Monsieur Anthony Mangin indique enfin que beaucoup de choses dépendent des élus. Il alerte également les maires sur un constat : le défaut de transmission des plans de formation qui devraient être préparés puis envoyés au CNFPT. On est ainsi passé d'un taux de 50% à 20% aujourd'hui. Il invite les élus à s'assurer qu'ils sont bien transmis par les services des ressources humaines.



Le Président ouvre la dernière partie de la séance, consacrée au débat et propose un premier thème : la question du concours interne des ATSEM qui concerne à la fois tous les représentants de communes ici présents mais également le CIG, en tant qu'organisateur de ces concours.

Il rappelle les problèmes constatés aujourd'hui (ils sont davantage détaillés dans le dossier qui a été adressé aux membres du Conseil).

Le Président souhaite en effet que puissent être partagées les réflexions collectives sur un sujet pour lequel Philippe Laurent a saisi il y a quelques temps le Ministre Guérini. Un groupe de travail, présidé par Véronique Sauvage, Présidente de la formation spécialisée n°2 du CSFPT, est actif sur ce sujet. Il s'appuie notamment sur deux rapports du Conseil Supérieur de 2017 et 2018.

Trois difficultés sont actuellement relevées dans l'organisation du concours interne d'ATSEM. Tout d'abord, c'est la répartition des postes ouverts entre les différents types de concours qui pose question puisque seuls 30% des postes sont réservés aux lauréats du concours interne que passent les agents expérimentés exerçant depuis plusieurs années dans nos collectivités.

Deuxième difficulté, le concours interne ne comporte pas de phase d'admissibilité, à la différence du concours externe et de la 3<sup>ème</sup> voie. Cette épreuve orale constitue une sélection trop peu discriminante pour désigner les meilleurs profils. Le nombre important de candidats conjugué au nombre réduit de postes proposés amènent les jurys à recaler des agents ayant pourtant obtenu d'excellentes notes (18 voire 19 parfois).

Là encore, les candidats concernés reviennent dans leurs collectivités sans comprendre la situation, amenant agents et employeurs à interroger la crédibilité des organisateurs de ces concours, autrement dit les CDG.

Enfin, le dernier problème rencontré relève directement de la responsabilité des employeurs et de leurs DRH qui ne prêtent pas suffisamment attention à la phase de recensement des postes organisée par les CDG et qui permet pourtant de déterminer le nombre de postes ouverts aux concours.

Face à ces problèmes, il existe trois types de réponses :

1/ Passer de 30 à 60% le pourcentage des postes réservés au concours interne, au moins de manière transitoire ;

2/ Rétablir les épreuves écrites d'admissibilité, soit sous forme de QCM (épreuve de ¼ d'heure), soit sous forme de questions écrites (épreuve de 2 heures) ;  
3/ Sensibiliser les employeurs à la bonne déclaration des postes (la question est plus large que celle des ATSEM, comme le relevait le récent rapport Laurent sur l'attractivité), avec l'appui de l'AMF et de la FNCDG.

Les propositions correspondent à celles défendues par l'ANDCDG et la FNCDG depuis 2013.

Pour lancer le débat, les questions suivantes se posent donc :

- Dans vos collectivités, avez-vous rencontré des difficultés de ce type pour les emplois d'ATSEM ?
- Que pensez-vous des propositions qui vous ont été faites ?
- Avez-vous besoin de l'appui du CIG pour vous accompagner ?

Monsieur Philippe Laurent indique que la charte des ATSEM n'a jamais été signée par le ministre.

Monsieur Anthony Mangin évoque une contradiction de certains maires dont les services ne déclarent pas les postes : il invite de nouveau les élus à pousser leurs services RH à effectuer les déclarations. Une déclaration n'est pas un engagement de recrutement, mais un travail de préparation, notamment dans une situation de crise.

Mme Jacqueline Belhomme, quant à elle, est favorable à la voie du concours interne. Aller trop au-dessus des 50 % de postes en interne, c'est prendre un risque. Elle rappelle le principe du concours.

Monsieur Xavier Bastard, DG du CIG, indique que 90 % des externes sont de faux externes car les agents sont déjà en poste. Un passage à 60 % tiendrait compte des agents « faisant fonction ».

M. Semo souhaite évoquer la réforme des retraites à la prochaine séance du Conseil.

En fin de séance, Monsieur le Président présente la nouvelle identité visuelle du CIG Petite Couronne dont la brochure de présentation a été diffusée sur table.



Pour terminer, le Président rappelle que la prochaine séance se tiendra le mardi 7 février 2023.

Il remercie chaleureusement les membres du Conseil pour leur participation.

La séance se termine à 12h30.

Le Président,



Jacques Alain BÉNISTI  
Maire de Villiers-sur-Marne  
Député honoraire  
Président délégué du Conseil départemental  
du Val-de-Marne

