

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 29 novembre 2023**

*Procès-verbal*



Le mercredi 29 novembre deux mil vingt-trois 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 2023, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérain 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 : 12 (Arrivée de M. SEMO à 11h30, à partir du point 3.2) ;
- représentés : 9.

**Etaient présents** : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Belaïde BEDREDDINE, Monsieur Fernand BERSON, Monsieur Patrick de la MARQUE, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Daniel GUERIN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Philippe LAURENT, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO, Madame Aurore THIROUX.

**Avaient donné procuration** : Madame Sabrina ASSAYAG à Monsieur Fernand BERSON, Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Philippe LAURENT, Monsieur Jean-Luc CADEDDU à Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Etienne FILLLOL à Madame Catherine DESPRES, Madame Julie FOURNIER à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Patrick de la MARQUE, Monsieur Quentin GESELL à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Julien WEIL à Monsieur Igor SEMO.

**Etaient absents et excusés** : Madame Nadège AZZAZ, Monsieur Pierre-Olivier CAREL, Madame Marie CHAVANON, Madame Christine CERRIGONE, Monsieur Jean-François DUFEU, Madame Françoise KERN, 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 pour cette séance du Conseil d'administration.

Il salue la venue d'un nouvel administrateur, Monsieur Daniel GUERIN, Président du Syndicat Mixte des parcs du Tremblay et de Choisy Paris-Val-de-Marne, Conseiller départemental du Val-de-Marne, qui remplace Madame Rahnia HAMA.

Le président indique qu'il commencera par une présentation 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, **cinq brèves d'actualité** sont présentées :

- La première brève porte sur la **signature d'une convention avec Pôle emploi** ;
- La deuxième brève est consacrée à la signature d'une autre **convention, avec le CNFPT** cette fois-ci ;
- La troisième brève traite d'une manifestation organisée au CIG à l'occasion de **la journée contre les violences faites aux femmes** ;
- La quatrième brève porte sur **la mise à disposition de publications du CIG sur le portail Cairn.info** ;
- Et la dernière brève sur la **protection sociale complémentaire**.

Enfin, le président propose de consacrer la fin de la séance à **un temps de débats** sur le **projet de loi « Fonction publique »** auquel les centres de gestion et les employeurs participent. La présence de Philippe LAURENT permettra d'avoir un double point de vue : en tant que président du CSFPT et celui de porte-parole de la coordination des employeurs publics territoriaux.

Le président précise enfin que les administrateurs ont devant eux, sur table :

- Un avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations au 1er janvier 2024 ;
- Une plaquette sur l'usure professionnelle dans les services de restauration collective ;
- Ainsi que le sommaire de cette séance.



Le président propose de passer au rapport de présentation du Conseil d'administration et aux 28 points soumis à délibération.

## **1 - Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 19 septembre 2023**

*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 chargé des finances et de la commande publique, pour l'adoption des délibérations relatives aux finances du Centre.

Monsieur Philippe LAUNAY remercie le président et indique qu'il va présenter un à un les 10 projets de délibération. Il laissera la parole au Président à l'issue de chacune de ces présentations pour leur mise au vote.

Il précise d'emblée pour les 5 premières délibérations qu'il est proposé de maintenir pour 2024 les taux appliqués cette année aux collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

### **2.1 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements affiliés**

Il est proposé au conseil d'administration de maintenir à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation aux missions obligatoires du CIG petite couronne applicable pour l'exercice 2024.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation aux missions obligatoires du CIG petite couronne applicable pour l'exercice 2024.*

2.2 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux missions des collectivités et établissements non affiliés

Il est proposé au conseil d'administration de maintenir à 0,29% de la masse salariale le taux de cotisation des collectivités et établissements publics non affiliés applicable aux missions à caractère général pour l'exercice 2024.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,29% de la masse salariale le taux de cotisation des collectivités et établissements publics non affiliés applicable aux missions obligatoires à caractère général pour l'exercice 2024.*

2.3 Fixation du taux de cotisation 2024 applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours des collectivités et établissements non affiliés

Il est proposé au conseil d'administration de maintenir 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 2024.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,17% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de cotisation applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours pour l'exercice 2024.*

2.4 Fixation du taux de la contribution 2024 relative au financement des missions d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non affiliés

Il est proposé au conseil d'administration de maintenir 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 2024.

*Le Conseil d'administration maintient, à l'unanimité, à 0,20% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de la contribution applicable aux missions d'appui technique indivisible de la gestion de leurs ressources humaines pour l'exercice 2024.*

2.5 Adoption du taux de participation 2024 à la banque de données pour les collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat de communes pour le personnel

Il est proposé au conseil d'administration de maintenir en 2024 les tarifs actuellement appliqués pour l'accès à la banque de données des collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat des communes pour le personnel.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient, pour l'année 2024, le taux de participation à la banque de données des collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat des communes pour le personnel comme suit :*

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

2.6 Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2024

Il est proposé au Conseil d'administration d'autoriser le président, avant le vote du budget 2024, à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 25% des crédits votés hors restes à réaliser sur les chapitres 20, 21 et 23.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le Président, avant le vote du budget 2024, à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 790 000 euros, ainsi répartis :*

- Chapitre 20 : 400 000 €,
- Chapitre 21 : 340 000 €,
- Chapitre 23 : 50 000 €.

### 2.7 Adoption de la décision modificative n°2 du budget primitif 2023

Diverses régularisations techniques sont prévues après l'adoption du BP. Ces demandes de modifications s'expliquent par des besoins nouveaux ou par des montants parfois difficiles à estimer.

En investissement, il est proposé au Conseil d'administration d'ajouter des crédits pour le projet de dématérialisation des instances paritaires et de la promotion interne (à hauteur de 350 000 euros).

Le financement de ces investissements supplémentaires est assuré par l'annulation de crédits d'investissement sur des projets informatiques décalés dans le temps (- 180 000 euros) et par un virement de crédit de la section de fonctionnement (170 000 euros).

En fonctionnement, il est proposé au conseil d'administration d'ajuster à hauteur de 260 000 euros les crédits affectés aux dépenses de personnel.

L'année 2023 a en effet été marquée par de nombreux changements, imprévus en mars lors du vote du budget primitif. Il s'agira principalement d'absorber l'impact de l'inflation ayant augmenté l'assiette des agents percevant la GIPA, de prendre en charge l'augmentation des coûts liés au versement des allocations chômage et enfin d'absorber le reversement d'un capital décès relativement conséquent.

L'ensemble des dépenses nouvelles de fonctionnement est financé par :

- L'annulation de crédits de dépenses de fonctionnement de la DRH (- 39 000 €) et de la DSI (- 312 000 €) ;
- Et par l'inscription de recettes complémentaires liées à la contribution des collectivités aux salaires versés aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi (+ 79 000 €) qui avaient été estimées avec prudence lors de l'élaboration du BP 2023.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la décision modificative n°2 du budget du budget 2023.*

### 2.8 Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57

Le référentiel budgétaire et comptable M57 étend à tous les établissements et à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les conseils régionaux, offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires.

Ainsi, une faculté est donnée à l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel. Ces mouvements font alors l'objet d'une communication à l'assemblée au plus proche conseil suivant cette décision.

Compte tenu de ce contexte réglementaire et de l'optimisation de gestion qu'elle introduit, il est proposé d'adopter la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le budget principal du CIG, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte, en plusieurs articles la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le budget principal du CIG, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.*

### 2.9 Durée d'amortissement des immobilisations à partir de 2024

Après l'adoption de la nomenclature M57, il convient de mettre à jour l'ensemble des durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles du CIG.

Il est donc proposé au Conseil d'administration d'adopter la durée d'amortissement de l'ensemble des acquisitions constatées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et d'opter pour une comptabilisation des amortissements en année pleine, dans les conditions fixées dans la délibération.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte, la durée d'amortissement de l'ensemble des acquisitions constatées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et opte pour une comptabilisation des amortissements en année pleine, dans les conditions fixées dans la délibération.*

## 2.10 Adoption du règlement budgétaire et financier (RBF)

Après adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le budget principal du CIG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, il est nécessaire d'en fixer les règles dans un règlement budgétaire et financier.

Ce règlement rappelle notamment :

- Les conditions d'élaboration et de vote du budget du CIG,
- Les modalités d'exécution budgétaire et comptable,
- La gestion de la pluriannualité,
- Et les règles en matière de gestion patrimoniale.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le règlement budgétaire et financier pour la période 2024-2026.*

Le président remercie Monsieur Philippe LAUNAY, et précise que ce point clôture cette partie de la séance consacrée aux questions budgétaires.

Le président présente ensuite les projets de délibération relatifs aux ressources humaines.

## 3- Ressources humaines

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

#### **Emplois permanents :**

- ❖ Dans le cadre du déroulement de carrière des fonctionnaires de l'établissement, la création de trois emplois d'attaché permettra de continuer à s'attacher les compétences nécessaires au bon fonctionnement des services.

En conséquence, trois emplois seront supprimés au prochain conseil d'administration après passage en comité social territorial de service.

- ❖ Puis, afin de permettre le recrutement d'agents sur des grades différents de ceux figurant au tableau des effectifs, la création des deux emplois suivants est sollicitée, ceux-ci feront l'objet du même nombre de suppressions lors du prochain conseil d'administration :
  - Un emploi d'attaché pour un poste de juriste au service conseil juridique et contentieux,
  - Un emploi d'attaché pour le poste de responsable technique du bâtiment au service de la logistique.

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<sup>o</sup> 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.

- ❖ Par ailleurs, afin de répondre à de nouveaux besoins, il est demandé au conseil d'administration la création des 5 emplois suivants :
  - Un emploi du cadre d'emplois des attachés à la direction de la santé et de l'action sociale au sein du service du secrétariat du conseil médical interdépartemental en formation restreinte afin de permettre le recrutement du coordonnateur du pôle conseil en collectivité nouvellement créé.
  - Quatre emplois du cadre d'emplois des rédacteurs afin de pouvoir recruter les gestionnaires conseil en collectivité qui composeront ce pôle ainsi qu'un gestionnaire carrière rémunération pour le service assistance GRH aux collectivités en raison de l'accroissement de l'activité du service.

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 afin d'élargir les possibilités de recrutement des postes de :
  - Chef du service AMO – gestion de projets au grade d'ingénieur principal,
  - Gestionnaire au cadre d'emplois des rédacteurs au service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

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.

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

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	2
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	4
Attaché principal	25
Attaché territorial	71

Attaché ou attaché principal	1
Attaché ou ingénieur	3
Cadre d'emplois des attachés	1
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	4
Attaché ingénieur ou cadre d'emplois des techniciens	1
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	23
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	19
Rédacteur	25
Cadre d'emplois des rédacteurs	7
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	35
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	17
Adjoint administratif	10
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	5
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	2
Ingénieur	26
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2
Technicien	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)	12
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Psychologue de classe normale	1
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	14
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
<b>TOTAL DES EMPLOIS</b>	<b>360</b>

### 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, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité 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 sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
- 6 mois sur le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- 12 mois sur le cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Ces agents contractuels de catégorie A, B et C seront rétribués sur la base de la grille indiciaire des cadres d'emplois d'attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, techniciens ou ingénieurs territoriaux selon la formation et l'expérience des candidats. Ils percevront le régime indemnitaire alloué aux agents du CIG relevant de ces cadres d'emplois.

### 3.2 Actualisation du régime indemnitaire des personnels du CIG

Dans le cadre du travail d'actualisation du régime indemnitaire mené par l'établissement, un groupe de travail composé d'encadrants et d'agents volontaires de différentes catégories hiérarchiques ainsi que de représentants du personnel s'est réuni et a mené une réflexion approfondie sur les modalités de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) au sein du CIG.

La réflexion s'est essentiellement articulée autour de 4 grandes thématiques :

- La procédure d'attribution
- Les critères d'évaluation
- Les montants
- Les critères de réussite.

Pour chacune des thématiques, le groupe de travail a émis plusieurs propositions synthétisées dans une note qui a fait l'objet d'un arbitrage.

Ainsi, les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public pourront bénéficier du CIA à condition de comptabiliser 6 mois de présence effective au 31 décembre de l'année. L'attribution du CIA étant adossée à l'entretien professionnel, le temps de présence doit être suffisant pour évaluer l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ces derniers seront appréciés selon 9 critères commun à tous les agents :

- Le savoir-faire lié au métier
- Le maintien et le développement des connaissances
- Les solutions adaptées aux problèmes rencontrés
- La gestion des délais
- La conformité
- La prise d'initiative
- Les relations avec la hiérarchie
- Les relations avec les autres (collègues, services, tiers, partenaires)
- La communication (veille, informations diverses)

Les agents en situation d'encadrement verront cette évaluation complétée par 3 critères :

- La fixation des objectifs, répartition des missions et prise de décisions
- Le contrôle, écoute, régule et ajuste
- L'accompagnement au changement (statut, technique, organisationnel).

Cette appréciation sera réalisée par le supérieur hiérarchique direct.

La campagne d'évaluation annuelle et celle relative à l'attribution du CIA seront désormais corrélées.

L'attribution du CIA se fera par catégorie hiérarchique, dans la limite des plafonds réglementaires.

Quatre niveaux ont été identifiés :

- Catégorie A avec encadrement (1800 euros)
- Catégorie A sans encadrement (1500 euros)
- Catégorie B (1200 euros)
- Catégorie C (1000 euros)

Un agent pourra se voir attribuer soit 0%, 75% ou 100% du plafond correspondant à sa catégorie.

Ce montant sera versé annuellement.

Le coût induit pour le CIG serait de 364 000 euros maximum en 2024 au regard des effectifs actuels et d'une attribution à 100% à l'ensemble des agents.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le régime indemnitaire applicable aux agents du CIG Petite Couronne.*



### 3.3 Mise à jour du règlement de formation

Il est proposé d'apporter diverses modifications à la dernière version du règlement de la formation adopté le 19 juin 2018, du fait d'évolutions récentes en matière de formation.

Ont par exemple été intégrés le congé de transition professionnelle ainsi que la période d'immersion instaurés par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Ces évolutions ont été présentées en comité technique de service le 19 octobre 2023.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve les modifications au règlement formation du CIG et adopte sa version mise à jour.*

### 3.4 Versement d'une avance sur la subvention 2024 à la caisse de solidarité du personnel (CSP)

Pour permettre à la CSP d'assurer la continuité de son fonctionnement, il est proposé au conseil d'administration de lui attribuer une avance de 65 000 € sur la subvention 2024 (contre 60 000 € avancés cette année).

*Le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité, à 65 000 €, le montant de l'avance sur la subvention 2024. Cette somme sera versée au début de l'année 2024 et à déduire de la subvention 2024.*

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

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, mentionnées à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique, ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros (soit 7 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 la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros (soit 15 euros).

L'augmentation des tarifs annoncés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (+5% sur le risque prévoyance et +19,8% sur le risque santé) amène le CIG à se réinterroger sur le montant de sa participation employeur pour ces deux garanties.

Cette démarche s'inscrit plus globalement dans un souci de maintenir des conditions de travail favorables aux agents du Centre et d'augmenter son attractivité employeur auprès des candidats.

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

- *Risque prévoyance : participation à hauteur de 75% (actuellement 66%) ;*
- *Risque santé : participation à hauteur de 45 euros (actuellement 40 euros).*

### 3.6 Point d'information : présentation du RSU 2022

Elaboré chaque année par l'établissement, et présenté au conseil d'administration, après avis du comité social territorial de service, le rapport social unique reprend notamment les données relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, aux rémunérations, à la santé et la sécurité au travail etc. Les documents associés ont été transmis au Conseil d'administration du CIG.

*Le Conseil d'administration prend acte de ces informations.*

#### 4- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

##### 4.1 Annales corrigées : reversement aux centres de gestion partenaires d'une partie de la redevance de la DILA et adoption de la convention fixant les modalités de cette coopération

Au titre de la délégation de service public pour l'exercice 2022, une redevance de 207 508,91 euros est due par la DILA.

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

Le montant du reversement pour 2022 s'établit comme suit :

- CIG grande couronne :	12 183, 31 €
- Centre de gestion de la Seine-et-Marne :	2 944, 03 €

soit un total de 15 127,34 €.

Une convention fixant les modalités de coopération entre les centres de gestion pour la publication d'annales corrigées de concours et d'examens professionnels est nécessaire.

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

- *le reversement aux deux centres de gestion précités pour un montant total de 15 127,34€,*
- *la convention fixant les modalités de cette coopération et autorise le Président à la signer ainsi que tout document y afférent.*

##### 4.2 Modification des compositions des CAP A, B et C placées auprès du CIG

Le président présente la modification de la composition des CAP au nom de Françoise KERN et Catherine DESPRES présentera celle de la CCP.

Déjà évoquée lors du dernier conseil d'administration, la problématique des défauts de quorum lors des instances paritaires, et particulièrement des conseils de discipline, en raison de la forte volumétrie oblige à convoquer fréquemment les membres. Certains membres étant très rarement disponibles, la charge d'assurer la représentation du collège employeur repose sur un petit nombre d'élus très souvent sollicités.

Afin de mieux répartir la charge entre les élus et espérer limiter le nombre de séances programmées à la suite de défaut de quorum (6 par an pour la formation disciplinaire) la direction des organismes paritaires a pris contact avec chaque élu faiblement présent afin de savoir s'il aurait, à l'avenir, plus de disponibilités ou s'il fallait envisager un remplacement.

Le président a adressé un courrier à toutes les autorités territoriales afin que les élus intéressés puissent se faire connaître.

Le président annonce qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont membres du collège de représentants du personnel seront :

- Pour la CAP A-B : Mme Pascale MARTINEAU en tant que titulaire, et M. Pierre LENTIER, Mme Rahima MAZDOUR, M. Grégory DEBAUVE et Mme Solène ALLANIC en tant que suppléants
- Pour la CAP C : Mme Eveline NOURY, M. Bruno GUERRA et M. Pierre LENTIER en tant que titulaires et Mme Sylvie HURET, M. Grégory DEBAUVE et Mme Solène ALLANIC en tant que suppléants.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le tableau des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés aux CAP A, B et C, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, comme suit :*

**CAP de la CATÉGORIE C**
**TITULAIRES**

1. M. Jacques Alain BENISTI	Président du CIG, maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme Françoise KERN	Adjointe au maire de PANTIN
3. M. Fernand BERSON	Adjoint au maire de L'HAY-LES-ROSES
4. Mme Michèle COADIC	Conseillère municipale déléguée de SAINT-OUEN-SUR SEINE
5. M. Patrick de la MARQUE	Adjoint au maire de MEUDON
6. Mme Eveline NOURY	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER
7. M. Bruno GUERRA	Conseiller municipal de GARCHES
8. Mme Dominique DUROSELLE	Conseillère municipale déléguée de SAINT-MAURICE
9. M. Pierre LENTIER	Conseiller municipal de VILLECRESNES
10. M. Bernard FOISY	Conseiller municipal délégué du PLESSIS-ROBINSON

**SUPLÉANTS**

1. Mme Catherine DESPRES	Conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI
2. M. Jean-Luc DELERIN	Adjoint au maire de FONTENAY-AUX-ROSES
3. Mme Sylvie HURET	Adjointe au maire de NOISY-LE-GRAND
4. M. Grégory DEBAUVE	Conseiller municipal de GARCHES
5. Mme Karen CHAFFIN	Adjointe au maire de L'HAY-LES-ROSES
6. M. Didier FABRE	Adjoint au maire de VILLECRESNES
7. Mme Marie-Claude COLLET	Conseillère municipale déléguée de DUGNY
8. M. Didier BROCH	Adjoint au maire de LA COURNEUVE
9. Mme Djena DIARRA	Adjointe au maire de MONTFERMEIL
10. Mme Solène ALLANIC	Conseillère municipale de GARCHES

**CAP des CATÉGORIES A et B**
**TITULAIRES**

1. M. Jacques Alain BENISTI	Président du CIG, maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme Françoise KERN	Adjointe au maire de PANTIN
3. M. Anthony MANGIN	Adjoint au maire de DRANCY
4. Mme Leïla SLIMANE	Adjointe au maire de PANTIN
5. M. Vasco COELHO	Adjoint au maire de CHOISY-LE-ROI
6. Mme Pascale MARTINEAU	Adjointe au maire de NOGENT-SUR-MARNE
7. M. Jean-Luc CADDEDU	Adjoint au maire de MAISONS-ALFORT
8. Mme Eveline NOURY	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER

**SUPLÉANTS**

1. Mme Chantal TROTTET	Conseillère municipale déléguée des PAVILLONS-SOUS-BOIS
2. M. Pierre LENTIER	Conseiller municipal de VILLECRESNES
3 Mme Virginie DOUET	Adjointe au maire de BONNEUIL-SUR-MARNE
4. M. Claude LESEUR	Adjoint au Maire de VALENTON
5. Mme Rahima MAZDOUR	Adjointe au Maire de NEUILLY-PLAISANCE
6. M. Grégory DEBAUVE	Conseiller municipal de GARCHES
7. Mme Solène ALLANIC	Conseillère municipale de GARCHES
8. M. Roger QUESSEVEUR	Adjoint au Maire de CLICHY-SOUS-BOIS

Le reste de la composition des CAP des catégories A, B et C n'est pas modifié.

Pour les CAP A et B :

Soit 8 femmes et 8 hommes, répartis ainsi :

- 3 du département 92 (soit 19% - précédemment 13%)
- 7 du département 93 (soit 44% - précédemment 50%)
- 6 du département 94 (soit 37% - précédemment 37%)

Pour la CAP C :

Soit 10 femmes et 10 hommes, répartis ainsi :

- 6 du département 92 (soit 30% - précédemment 20%)
- 7 du département 93 (soit 35% - précédemment 40%)
- 7 du département 94 (soit 35% - précédemment 40%)

#### 4.3 Modification de la composition de la CCP placée auprès du CIG

Le président laisse la parole à Madame Catherine DESPRES.

Madame Catherine DESPRES indique que pour la CCP, également à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, seront membres du collège de représentants du personnel :

- Mme Solène ALLANIC,
- M. Jean-Luc CADEDDU,
- M. Jean-François CLERC
- et M. Arnaud LETELLIER.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, la liste des représentants des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à la CCP unique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 comme suit :*

#### **MEMBRES TITULAIRES**

1. M. BENISTI Jacques Alain	Président du CIG, Maire de VILLIERS-SUR-MARNE
2. Mme DESPRES Catherine	Conseillère municipale de CHOISY-LE-ROI
3. M. BERSON Fernand	Adjoint au maire de L'HAY-LES-ROSES
4. M. BROCH Didier	Adjoint au maire de La COURNEUVE
5. Mme COADIC Michèle	Conseillère municipale déléguée de SAINT-OUEN-SUR-SEINE
6. Mme NOURY Eveline	Adjointe au maire de BOISSY-SAINT-LEGER
7. M. OUDINET Michel	Adjoint au maire de VILLIERS-SUR-MARNE
8. Mme ALLANIC Solène	Conseillère municipale de GARCHES

#### **MEMBRES SUPPLÉANTS**

1. M. COLLEOC Alain	Conseiller municipal délégué de CHATILLON
2. M. FOISY Bernard	Conseiller municipal délégué du PLESSIS-ROBINSON
3. Mme LANGLAIS Maryse	Adjointe au maire de BOURG-LA-REINE
4. M. CADEDDU Jean-Luc	Adjoint au maire de MAISONS-ALFORT
5. Mme MARTINEAU Pascale	Adjointe au maire de NOGENT-SUR-MARNE
6. M. CLERC Jean-François	Adjoint au maire de SAINT-OUEN-SUR-SEINE
7. Mme MINART Murielle	Conseillère municipale de CHARENTON-LE-PONT
8. M. LETELLIER Arnaud	Adjoint au maire de BONNEUIL-SUR-MARNE

Soit 7 femmes et 9 hommes, répartis ainsi :

- 4 du département 92 (soit 25% - précédemment 31%)
- 3 du département 93 (soit 19% - précédemment 19%)
- 9 du département 94 (soit 56% - précédemment 50%)

## **5 - Santé et Action Sociale**

### 5.1 Adoption des tarifs relatifs aux missions facultatives en matière de santé et d'action sociale

En 2023, a été lancé un travail d'état des lieux et de préparation d'une mise en cohérence des tarifs applicables pour l'ensemble des missions facultatives de l'établissement.

*Pour 2024, et concernant les missions facultatives du pôle concours et santé et action sociale, le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les évolutions suivantes par rapport à 2023 :*

*- Concernant les tarifs pour les affiliés, une augmentation et mise en cohérence avec d'autres prestations facultatives portées au sein de l'établissement, a été établie pour les seules prestations qui ne s'inscrivent pas dans une démarche d'accompagnement de long terme du CIG de la petite couronne. En l'état, il existe en effet des interventions potentielles (assistants de service social et ingénieurs en prévention notamment) ponctuelles, à la journée, en dehors d'un accompagnement annuel conventionné. Ces prestations, très peu utilisées par les affiliés, portent en outre une complexité d'organisation pour le CIG en parallèle des accompagnements pérennes proposés et qui rencontrent, eux, un important succès et présentent des résultats plus importants en termes de santé et d'action sociale ;*

*- Une surcote de + 50% de la tarification est appliquée aux collectivités et établissements non affiliés. En effet, jusqu'à présent, la tarification des missions facultatives du pôle aux adhérents non affiliés avait été établie service par service sans cohérence d'approche. L'objectif est ainsi d'assurer une plus grande lisibilité à l'égard des collectivités et établissements publics locaux de la petite couronne.*

### 5.2 Modification de la convention-type de Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Afin de s'adapter aux besoins des agents bénéficiaires du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) et de leurs collectivités, il est proposé au conseil d'administration de modifier la convention-type de PPR en faisant évoluer les prestations proposées par le CIG petite couronne.

En effet, il est proposé d'augmenter la durée de la prestation « atelier CV/lettre de motivation » à une journée au lieu d'une demi-journée. Pour mémoire, cet atelier destiné aux agents ne fait pas l'objet d'une tarification particulière.

Ainsi, l'accompagnement réalisé sera enrichi et mieux adapté aux besoins des agents.

En outre, afin de laisser une marge de souplesse sur les modalités de mise en œuvre et la durée de ce type d'atelier, il est proposé de supprimer toute référence à un temps donné pour les ateliers collectifs de découverte des métiers de la fonction publique et d'aide aux outils de candidature.

Ces modifications s'appliqueront à toutes les conventions conclues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ainsi qu'à toutes les conventions en cours dont les prestations proposées par le CIG et sollicitées n'ont pas encore été réalisées.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la convention modifiée et autorise le président à la signer.*

### 5.3 Avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations au 1er janvier 2024

Le CIG Petite Couronne a souscrit auprès de groupe VYV (MNT, MGEN, Harmonie mutuelle), un contrat collectif d'assurance santé à adhésion facultative des employeurs et des agents au titre d'une convention de participation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée de 6 ans.

Pour l'année 2022, la synthèse du compte de résultat fait apparaître un résultat déficitaire consécutif à une importante augmentation des dépenses en santé. Cette augmentation s'inscrit dans une tendance nationale de rattrapage de la consommation médicale depuis la crise sanitaire avec une hausse significative des prestations versées.

A l'aune de ce constat et dans la perspective des évolutions réglementaires prévues dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2024, l'assureur propose de majorer les cotisations de +19,8% au 1<sup>er</sup> janvier prochain

Cette nouvelle proposition tarifaire est calculée au plus juste des données techniques partagées par Harmonie mutuelle. Elle est travaillée en lien avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG et tend à préserver l'équilibre économique du dispositif et à garantir sa pérennité, minimisant les risques d'un désengagement unilatéral de l'assureur, comme cela a pu être constaté dans d'autres territoires.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, l'avenant n°2 à la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et autorise le Président à signer ledit avenant ainsi que tout document y afférent.*

### 5.4 Avenants au contrat collectif de prévoyance complémentaire portant revalorisation des taux d'adhésion au 1er janvier 2024

Le CIG Petite Couronne a souscrit auprès de Territoria mutuelle (groupe AESIO), représentée par Alternative Courtage, un contrat collectif d'assurance « maintien de salaire » à adhésion facultative des employeurs et des agents au titre d'une convention de participation régie par les dispositions du décret n°2011-1474.

Cette convention, conclue pour une durée de 6 ans, a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Elle est ensuite renouvelée par tacite reconduction le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, sauf demande de dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon les termes définis dans les conditions particulières.

Depuis son entrée en vigueur et donc pour les 4 premières années de son déploiement, la convention a pu garantir la stabilité des tarifs grâce aux conditions protectrices négociées par le CIG au regard de l'effet de mutualisation à l'échelle de la petite couronne.

Le dernier examen des comptes laisse apparaître un résultat technique légèrement déficitaire. A l'aune de ce constat, pour rééquilibrer le dispositif et pérenniser ses engagements, Territoria mutuelle propose de majorer les taux d'adhésion de +5% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, les avenants à la convention de participation pour le risque prévoyance portant sur la revalorisation des taux de cotisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et autorise le Président à signer lesdits avenants ainsi que tout document y afférent.*

### 5.5 Accompagnement du Conseil en organisation et méthode

La cellule conseil en organisation et méthode du CIG de la petite couronne a été reconstituée suite à des mobilités externes.

Rattachée directement à la direction générale adjointe concours santé et action sociale, la cellule place ses interventions, auprès des collectivités et établissements de la petite couronne, dans le cadre d'une plus grande transversalité et intégration avec l'ensemble des services de la santé et de l'action sociale, mais également de l'ensemble de l'établissement.

Les problématiques de prévention des risques professionnels et de santé en travail notamment, comportent souvent une dimension organisationnelle décisive qui doit être abordée pour les traiter efficacement et durablement.

Il était dès lors nécessaire d'établir un nouveau modèle de convention cadre des interventions du conseil en organisation et méthode du CIG.

Une surcote de + 50% de la tarification est appliquée aux collectivités et établissements non affiliés, afin de privilégier nos affiliés.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte le nouveau modèle de convention cadre pour les interventions du conseil en organisation et méthode et autorise le président à la signer.*

## **6- Emploi**

### **6.1 Actualisation du forfait journalier de la mission d'intérim territorial pour l'année 2024**

La convention d'adhésion à la mission intérim 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 montant du forfait journalier est fixé annuellement par le Conseil d'administration du CIG. Depuis 2012, aucune augmentation n'a été apportée aux tarifs proposés aux collectivités, reconduits depuis 11 ans.

Face à la pénurie de candidatures, les collectivités ont un fort besoin de profils, que ce soit pour un renfort, le remplacement d'une absence ou en attente de recrutement. En outre, la désaffection constatée de la fonction publique renforce la concurrence et accroît la difficulté de trouver des candidats de qualité intéressés par des contrats courts sur des métiers souvent en tension.

Face à ce contexte, le CIG souhaite proposer une augmentation des rémunérations des agents de la mission qui nécessite de réévaluer les tarifs proposés aux collectivités. L'augmentation du point d'indice et la revalorisation des grilles indiciaires intervenus cet été viennent accroître la nécessité d'adapter les tarifs proposés aux collectivités.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe le forfait journalier à la charge des collectivités et établissements publics pour la mission d'intérim territorial comme suit pour l'exercice 2024 :*

- Agent de catégorie C : **205 €** par jour de travail effectif ;
- Agent de catégorie B : **225 €** par jour de travail effectif ;
- Agent de catégorie A : **275 €** par jour de travail effectif.

Cette proposition représente une augmentation de 5 % pour les catégories A et B, et 8 % pour les catégories C.

*Une surcote de + 50% de la tarification est également appliquée aux collectivités et établissements non affiliés.*



## 6.2 Actualisation de la tarification de la mission optionnelle de conseil en orientation professionnelle

Afin d'homogénéiser les tarifs de la mission optionnelle de conseil en orientation professionnelle (COP) et les rendre plus lisibles pour les collectivités, il semble aujourd'hui plus adapté d'adopter un montant forfaitaire plutôt qu'horaire pour les deux niveaux de prestation.

Le Conseil d'administration fixe, à l'unanimité le montant forfaitaire à la charge des collectivités et établissements publics comme suit pour l'exercice 2024 :

- COP de niveau 1 : **1500 €** par agent accompagné (comprenant les entretiens avec l'agent et la phase de restitution à la collectivité sur la base d'un document écrit qui synthétise les éléments recueillis, l'orientation professionnelle envisagée et ses conditions de réussite)
- COP de niveau 2 : **2100 €** par agent accompagné (comprenant le COP de niveau 1 et un accompagnement de 6 mois auprès de l'agent en veillant à la qualité des outils de recherche de postes et à la réalité des candidatures, à raison de contacts bimensuels)

Une surcote de + 50% de la tarification est également appliquée aux collectivités et établissements non affiliés.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, la nouvelle tarification à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.*

## 6.3 Modification de la convention avec le Centre Hubertine Auclert : tarification

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter à compter de l'exercice 2024 le montant de l'adhésion du CIG au Centre Hubertine Auclert : 2 000 euros (contre 1 500 euros à ce jour).

Le Centre mène en effet avec cette association de nombreuses actions communes, telles que les échanges de pratiques sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, et réalise des supports de sensibilisation, tels que l'exposition et le livret sur les idées reçues.

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le nouveau montant d'adhésion à partir de l'exercice 2024.*



Le Président aborde ensuite les cinq brèves d'actualité.

Il présente, tout d'abord, une brève relative à la signature d'une convention avec Pôle emploi.

Il a eu le plaisir, la semaine précédente, de signer la première convention de partenariat entre le CIG et la direction régionale de Pôle emploi, à l'occasion de sa présence au salon des maires, et en présence d'Anthony MANGIN

Cette convention vient entériner un certain nombre d'actions communes :

- Faciliter aux personnes en recherche d'emploi et aux conseillers Pôle emploi, l'accès à l'information sur les emplois proposés par les collectivités et des établissements publics de petite couronne,
- Aider à l'orientation des publics demandeurs d'emploi vers les emplois des collectivités et établissements publics de petite couronne ;
- Faire connaître et faciliter la mobilisation des services en recrutement de Pôle emploi auprès des collectivités et établissements publics de petite couronne ;
- Promouvoir et améliorer l'attractivité des métiers des collectivités de la petite couronne ;
- Développer des actions pour répondre aux difficultés de recrutement sur les 8 métiers en tension identifiés par le CIG lors de sa précédente enquête.

Autre brève, autre convention, avec le CNFPT, cette fois-ci, pour traiter à la fois de l'attractivité de la FPT, de l'organisation des concours et de la santé au travail ...

Concernant les actions en lien avec le plan sur l'attractivité, le président a déjà eu l'occasion d'évoquer la tenue du premier salon de l'apprentissage organisé cette année en partenariat entre le CIG et la direction régionale du CNFPT. Une seconde édition est prévue le 30 avril 2024.

Pour promouvoir l'emploi territorial, des sketches ont été tournés avec des stand-uppers (Tania Dutel, Charles Nouveau et Reda Saoui) courant octobre. Le lancement de la campagne de promotion des métiers de la FPT en petite couronne se fera en janvier 2024. Elle devrait s'intituler « La territoriale en petite couronne fait son show ». La réflexion qui a mené à cette réalisation s'est faite en concertation avec des DRH de collectivités et avec le CNFPT qui les diffuseront sur leurs sites Internet.

Par ailleurs, concernant l'articulation entre les deux établissements en matière de concours, les liens ont pu être resserrés grâce à des actions opérationnelles, simples, mais permettant un meilleur échange d'informations entre la direction des concours du CIG et le service préparation concours de la délégation Ile-de-France du CNFPT.

A titre d'illustration, des agents du CIG participent désormais aux ouvertures des sessions de sensibilisation des « formateurs prépa », de même qu'aux sessions de formation-préparation en elles-mêmes, permettant de préciser les attendus de chaque opération. Des représentants du CNFPT siègent également aux jurys organisés par le CIG. La démarche s'inscrit d'ailleurs dans une logique de coopération avec les autres centres de gestion franciliens. Les 3 centres de gestion de la Région (grande couronne, Seine-et-Marne et petite couronne donc) et la délégation du CNFPT se réunissent désormais une fois par an. En 2024, cette rencontre se tiendra à Pantin, après s'être tenue à Versailles en 2023.

En matière de santé au travail, le cycle maintien dans l'emploi, coorganisé par les deux établissements et à destination des DRH, a été lancé au mois d'octobre. Plus de 70 inscriptions avaient été enregistrées pour 25 places, témoignant de l'intérêt des collectivités pour la démarche et cet enjeu clé qui mobilise pleinement le CIG.

Le président laisse la parole à Monsieur Igor SEMO, pour une autre brève, consacrée à la journée du 25 novembre.

Monsieur SEMO remercie le président et rappelle la présence au sein du CIG d'affiches inhabituelles. En effet, pour la deuxième année consécutive, le CIG organise un événement à l'occasion de la journée du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. L'établissement a installé à chaque étage des panneaux de l'exposition « En avant toutes » de l'association cartooning for peace.

Ces dessins, parfois un peu décalés, sont affichés depuis le 20 novembre et le resteront jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre. A travers des dessins de presse du monde entier, l'exposition a pour objectif de sensibiliser tous les publics aux violences de toutes natures que subissent les femmes au quotidien.

Le président reprend la parole pour présenter une brève présentant la mise à disposition de publications du CIG sur le site Cairn.info, portail web francophone consacré aux sciences humaines et sociales. Ce site attire plus de 3 millions de visiteurs uniques par mois, majoritairement issus du supérieur (étudiants et enseignants-chercheurs).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, CAIRN lance un portail consacré au droit avec une cinquantaine de revues et il a proposé d'y intégrer les « Informations administratives et juridiques » publiées par le CIG. Il s'agit d'une opportunité unique de faire connaître notre revue à un public qui ne les connaît pas encore et qui pourrait bénéficier des analyses statutaires pointues, de la veille jurisprudentielle et documentaire faite par les services du CIG. En effet, nos 170 abonnés sont actuellement des collectivités et établissements publics, des services de l'Etat, des organisations syndicales et très minoritairement des personnes privées (avocats).

C'est également une façon de faire connaître la fonction publique territoriale à des étudiants en droit, à l'heure où celle-ci connaît un grave déficit de notoriété et d'attractivité, comme en témoigne la baisse continue du nombre de candidats aux concours. Le président a donc signé un contrat avec CAIRN qui

permettra la consultation en ligne de la revue ou d'articles sélectionnés ou l'inclusion des IAJ dans un « bouquet » de revues, par exemple consacré à la fonction publique ou aux collectivités locales.

Le CIG percevra une redevance liée aux ventes calculée en proportion du chiffre d'affaire annuel, minorée d'un coût lié à la conversion et à la mise en ligne par CAIRN. A la différence de ce qui liait le CIG à la DILA, il ne s'agit pas d'une délégation de service public, mais d'une modalité de diffusion non-exclusive de nos publications. Les lecteurs pourront toujours s'abonner directement auprès du CIG et même commander des numéros à l'unité au format papier ou numérique.

Le président continue par une dernière brève relative à la protection sociale complémentaire.

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire, et malgré toutes les incertitudes qui restent en suspens sur plusieurs de ses aspects, le CIG a entamé les travaux relatifs à sa mise en œuvre. Au titre des éléments d'incertitude figure notamment la transposition, totale ou partielle, de l'accord signé le 11 juillet 2023 par la coordination des employeurs territoriaux et l'ensemble des organisations syndicales. Philippe LAURENT en parlera dans quelques minutes.

Les différents services du CIG vont ainsi à la rencontre des employeurs territoriaux et des organisations syndicales des collectivités et établissements de moins de 50 agents dont le CIG porte le CST. Dans un premier temps et au regard d'une thématique, la protection sociale complémentaire, qui reste complexe pour des structures ne disposant pas forcément d'un étayage RH fort.

Parallèlement, le CIG a entamé les travaux pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés. Un courrier d'information sur le rappel des éléments de la réforme, de la perspective d'un lancement d'un marché public par le CIG et portant un premier recueil d'intention de travailler avec le CIG, sera ainsi envoyé dans les jours à venir. Comme pour la préparation des actuels marchés, le Centre compte associer autant des collectivités que des organisations syndicales à ce marché.

Le président tient d'ailleurs à informer les membres du Conseil que dans le cadre du protocole syndical interdépartemental, le CIG organise le 19 décembre, à l'attention des organisations syndicales signataires, une journée de présentation et d'échange sur la PSC, à laquelle participera d'ailleurs Philippe LAURENT.

Le président donne la parole à Philippe LAURENT qui insiste sur ce qu'a évoqué Anthony MANGIN. Le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale s'est aggravé. Pour éviter de ne compter que sur l'Etat, c'est aux employeurs et aux associations d'élus d'agir.

Concernant la protection sociale complémentaire, le décret de 2011 a permis la participation des employeurs à la couverture de leurs agents. Il demeure cependant un très grand retard sur secteur privé.

La loi, puis le décret du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales ne correspondaient pas tout à fait à ce que les employeurs attendaient.

Sachant cela, les associations d'élus ont mené des négociations avec les organisations syndicales, sans l'Etat, et aboutit à un accord avec la majorité des organisations. Cet accord est plus intéressant que le décret car il prend en compte une plus grande part de la rémunération.

La situation reste cependant complexe pour la FPT, mais la DGCL devrait clarifier la situation qui nécessiterait une loi pour son application effective. Les syndicats attendent la mise en œuvre de l'accord.

Philippe LAURENT indique qu'il ne manquera pas tenir informé les membres du Conseil d'administration des avancées de ce dossier.



Le président propose de reporter le débat sur le **projet de loi « Fonction publique »** à une prochaine séance.

Les principaux axes de la réflexion porteront sur les conditions d'accès à la fonction publique, les parcours et les rémunérations.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guérini a présenté aux organisations syndicales une méthode pour mener des négociations salariales annuelles, entendant ainsi inscrire la négociation salariale dans le champ de la négociation collective prévue dans l'ordonnance de février 2021.

Le Président laisse Philippe LAURENT le soin de compléter ses propos.

Ce dernier ajoute qu'une coordination a adressé un document au Ministre en proposant diverses évolutions. Il s'agit principalement d'assouplissements des critères de promotion, de l'organisation de concours adaptés aux apprentis, etc.

Belaïde BEDREDDINE indique qu'il tient particulièrement à l'apprentissage, notamment pour les personnes en situation de handicap.



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

Pour leur permettre de s'organiser au mieux, il leur communique d'ores et déjà les dates des réunions de Conseil en 2024.

Certains membres ayant fait part de leurs difficultés à se rendre disponibles les mardis, le président propose en 2024 d'alterner les séances les mardis et les mercredis. Les membres se réuniront donc :

- mardi 6 février,
- mercredi 27 mars,
- mardi 25 juin,
- mercredi 25 septembre,
- mardi 26 novembre.

Le prochain CA se tiendra donc le **mardi 6 février.**

La séance se termine à 13h00.

Le Président,



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