

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

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 21 mars 2023**

**Procès-verbal**



Le mardi 21 mars 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 14 mars 2023, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérard à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

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

- en exercice : 29 ;
- présents : 13 ;
- représentés : 8.

**Etaient présents** : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Sabrina ASSAYAG, Monsieur Fernand BERSON, Madame Marie CHAVANON, Madame Catherine DESPRES, Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Quentin GESELL, Madame Rahnia HAMA, Madame Françoise KERN, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Philippe LAURENT, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Igor SEMO.

**Avaient donné procuration** : Monsieur Belaïde BEDREDDINE à Madame Catherine DESPRES, Monsieur Jean-Luc CAEDDU à Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Pierre-Olivier CAREL à Madame Sabrina ASSAYAG, Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY, Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Marie CHAVANON, Madame Aurore THIROUX à Monsieur Igor SEMO, Monsieur Julien WEIL à Monsieur Jacques Alain BENISTI.

**Etaient absents et excusés** : Madame Nadège AZZAZ, Madame Jacqueline BELHOMME, Monsieur Patrick de la MARQUE, Monsieur Etienne FILLLOL, Madame Julie FOURNIER, Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN, 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 pour cette séance du conseil d'administration.

Il précise que cette séance commencera par une présentation très synthétique des projets de délibération, puisque les élus disposent de tous les éléments utiles et nécessaires dans le dossier qui a été transmis de manière dématérialisée la semaine précédente.

Il ajoute qu'il sera amené, avec les vice-présidents compétents, à présenter trois brèves d'actualité mettant en valeur toute la richesse de l'environnement du Centre et de la FPT en général.

Enfin, la séance sera consacrée à un temps de débats sur le thème de la sobriété énergétique.



## **1 - Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 14 février 2023**

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

## **2 - Finances**

Les éléments budgétaires de la séance vont être étudiés. Pour ce faire, le Président cède la parole à Philippe Launay, Vice-président délégué aux finances et à la commande publique.

### **2.1 Approbation du Compte de gestion 2022**

Le compte de gestion de l'exercice 2022 présenté par le comptable public reprend dans ses écritures le montant de chacun des soldes, les titres de recettes émis et les mandats ordonnancés ainsi que les opérations d'ordre passées au cours de l'exercice 2022.

Il est accompagné des états de développement des comptes de tiers, de l'état de l'actif et du passif ainsi que de l'état des restes à payer.

Les résultats du compte de gestion 2022 sont conformes à ceux du compte administratif du même exercice et n'appellent aucune observation.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le compte de gestion présenté.*

### **2.2 Approbation du Compte administratif 2022**

#### ***1. Une section de fonctionnement déficitaire, du fait d'une baisse conjoncturelle du niveau des recettes***

Les recettes réelles de fonctionnement atteignent 28,29 millions en 2022, soit une baisse de 1,3 million d'euros au regard de l'exercice 2021.

Cette évolution défavorable s'explique essentiellement par la forte diminution de la compensation financière versée par le CNFPT depuis le transfert des missions « Organisation de concours », « Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) » et « Reclassement des fonctionnaires inaptés ». Cette compensation évolue dans les mêmes proportions que la cotisation ayant financé le CNFPT en 2020

Or, cette cotisation ayant fortement chuté en 2020 après la baisse de cotisation décidée par l'établissement public national pour soutenir les collectivités territoriales confrontées à la crise sanitaire, le produit correspondant reçu par le CIG a été mécaniquement réduit d'autant (- 650.000 euros).

Par ailleurs, certaines prestations ont connu une diminution de leurs recettes constatées ; c'est le cas notamment du service EIPRP qui a connu en 2022 des vacances d'emploi ayant contraint à réduire le volume des prestations rendues (- 220.000 euros).

La principale recette, constituée du produit de la cotisation versée par les 338 affiliés du CIG, est restée dynamique en 2022 (+ 755.000 euros). Le travail régulier d'accompagnement mené auprès des correspondants des collectivités et établissements explique aussi cette évolution satisfaisante.

De leur côté, les dépenses réelles de fonctionnement s'élèvent à 28,46 millions en 2022 (+ 0,92 M€ par rapport à l'exercice 2021), une fois intégrés les rattachements de l'année. Ces données marquent le retour d'une activité plus forte au sein de l'établissement après deux exercices marqués par les effets de la crise sanitaire.

Ainsi, s'élevant à 6,43 millions, les charges à caractère général (chapitre 011) progressent fortement par rapport au précédent exercice. Comme indiqué plus haut, dans un contexte de retour de l'activité au sein de l'établissement, la consommation des crédits affectés aux fournitures administratives, aux prestations repas, à la formation, à l'organisation des concours et aux fluides a repris.

Quant aux charges de personnel (chapitre 012), indemnités de jurys de concours incluses, elles sont restées stables entre deux exercices, passant de 20,19 millions en 2021 à 20,11 millions en 2022 avec un taux de réalisation de 98,55%. L'année 2022 a été marquée par de nombreux mouvements : 45 départs (retraite, mutations, démissions et détachements) et 55 recrutements. Malgré le développement de nouvelles missions en direction des affiliés, les difficultés de recrutement actuellement rencontrées dans la FPT ont entraîné de nombreuses vacances de postes entraînant une baisse des charges de personnel associées. De même, la loi de transformation de la fonction publique a entraîné une baisse importante du nombre d'agents FMPE, passés de 29 en janvier 2022 à 15 en janvier 2023.

Enfin, les autres charges de gestion courante (chapitre 65) ont été principalement consacrées au remboursement des décharges d'activité syndicale (DAS) qui représentent un total de 1,3 million en 2022 contre 1,12 million en 2021.

Le résultat déficitaire (- 1.025.756,42 €) dégagé par la section de fonctionnement en 2022 s'explique principalement par la baisse mécanique de la compensation financière reversée par le CNFPT. C'est la consommation des excédents 2022 reportés qui permet de compenser ce recul ponctuel des recettes, conformément à la stratégie du CIG de maintien de son taux de cotisation à 0,50% et de financement de son développement par la mobilisation de ses ressources propres.

## *2. Une section d'investissement témoignant des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés et assurer de bonnes conditions de travail aux agents de l'établissement*

Comme depuis 2020, la crise sanitaire et la guerre en Ukraine, du fait notamment de l'allongement des délais d'approvisionnement, ont perturbé la réalisation de certaines opérations de travaux. Pour la deuxième année consécutive, la révision de la machinerie des ascenseurs a par exemple dû être repoussée (soit 390.000 euros de restes à réaliser reportés en 2023).

Pour autant, un total de 1,7 million de dépenses d'équipement a été réalisé en 2022, notamment pour les opérations suivantes :

- Acquisition de matériel et de logiciels informatiques (546.625 euros) ;
- Développement d'une solution de CRM (176.702 euros) ;
- Renouvellement de diverses licences applicatives (149.272 euros) ;
- Application de gestion des identités et des accès (132.059 euros) ;
- Equipement technique des salles (125.668 euros) ;
- Prestation technique pour la tenue des élections professionnelles (120.603 euros) ;
- Travaux de remplacement de cloisons (88.350 euros) ;
- Dématérialisation des instances paritaires (70.674 euros) ;
- Acquisition de mobilier de bureau (62.613 euros) ;
- Evolutions de l'application d'accès à BIP (61.546 euros) ;
- Adaptation des installations sanitaires au contexte sanitaire (37.765 euros).

Ce niveau de dépenses est similaire au niveau constaté en 2021. Les services ont donc été pleinement mobilisés pour réaliser les projets qui leur ont été confiés, dans l'intérêt des affiliés et des agents de l'établissement.

Quant aux recettes, elles se sont établies à 1,45 million d'euros, composées de deux parts :

- la dotation aux amortissements (0,85 million) ;
- et la part de l'excédent de fonctionnement affectée pour combler le déficit d'investissement constaté au 31/12/2021 (614.237,98 €).

Dans ces conditions, la section d'investissement a clôturé l'exercice 2022 en déficit de 451.893,51 euros.

Le Président s'étant retiré, c'est le Vice-président, Monsieur Philippe LAUNAY, qui officie à sa place pour la présentation et le vote. Les membres du Conseil d'administration approuvent, à l'unanimité, le compte administratif de l'exercice 2022 qui présente les résultats comptables suivants :

	Résultat de clôture 2021	Part affectée à l'investissement 2022	Résultat de l'exercice 2022	Résultat de clôture 2022
Investissement	- 202.450,14 €		- 249.443,37 €	- 451.893,51 €
Fonctionnement	34.194.200,55 €	- 614.237,98 €	- 1.025.756,42 €	32.554.206,15 €
<b>Total</b>	<b>33.991.750,41 €</b>	<b>- 614.237,98 €</b>	<b>- 1.275.199,79 €</b>	<b>32.102.312,64 €</b>

De retour dans la salle, le Président remercie les élus pour leur confiance et rend la parole à Monsieur Philippe LAUNAY pour la suite des délibérations.

### 2.3 Décision d'affectation du résultat de l'exercice 2022

À la clôture de l'exercice, le compte administratif 2022 fait apparaître un résultat cumulé de la section de fonctionnement de 32 554 206,15 euros.

Ce résultat doit être affecté en priorité à la couverture du besoin de financement qui s'élève à 1 579 293,34 euros (451 893,51 € en résultat déficitaire de clôture 2022 et 1 127 399,83 euros en restes à réaliser). Le solde peut être affecté en excédent de fonctionnement reporté et/ou en une dotation complémentaire en réserve.

Le Conseil d'administration affecte, à l'unanimité, définitivement ce résultat pour :

- 1 579 293,34 euros afin de couvrir le besoin de financement de la section d'investissement
- 30 974 912,81 euros, en excédent de fonctionnement reporté sur le compte 002.

Le Président salue l'arrivée de Monsieur GESELL et Monsieur SEMO et leur souhaite la bienvenue.

### 2.4 Adoption du budget primitif 2023

Après la présentation le 7 février dernier du contexte économique international particulièrement troublé dans lequel a été élaboré le budget primitif 2023, le temps est venu d'adopter ce budget qui traduit en données chiffrées les grands objectifs stratégiques du Centre de gestion.

Ce budget 2023 sera le dernier présenté avec l'instruction budgétaire et comptable M832 ; comme la législation l'y oblige, le CIG va en effet adopter la norme M57 à compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain. S'appliquant à la plupart des structures publiques en remplacement des instructions M14, M52, M61, M71, M831 et M832, ce nouveau référentiel introduira des comptes plus détaillés que ceux des autres nomenclatures (notamment en classe 2), un nouveau traitement comptable des immobilisations, ainsi que des règles budgétaires assouplies selon le modèle régional (gestion pluriannuelle et fongibilité des crédits, gestion des dépenses imprévues).

L'équilibre général du budget primitif 2023 (mouvements réels et mouvement d'ordre), intégrant la reprise du résultat cumulé 2022 s'établit comme suit :

Section	Dépenses	Recettes
<b>Fonctionnement</b>	61.450.000,00 €	61.450.000,00 €
<b>Investissement</b>	3.900.000,00 €	3.900.000,00 €

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

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

- Fixer le taux de la cotisation acquittée par les affiliés à un niveau réduit, en utilisant les marges de manœuvre engendrées par l'excédent de fonctionnement cumulé et le remboursement intégral de l'encours de la dette ;

- Adapter la tarification des missions optionnelles à leur coût réel, après analyse des données issues de la comptabilité analytique.

Axe de développement repris dans le projet d'établissement 2023-2026, cette stratégie financière reposant à la fois sur la cotisation et le produit des tarifications devra être expliquée et diffusée, auprès des affiliés comme au sein de l'établissement.

1. *Principale recette de fonctionnement, la cotisation voit son taux 2023 stabilisé*

a) *Un maintien du taux de cotisation à 0,50% après deux exercices de baisse*

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

L'impact de cette stratégie est perceptible dans le budget primitif soumis au vote : le produit de la cotisation a en effet été estimé à 16,5 millions cette année alors qu'il était encore établi à 18,2 millions au BP 2020.

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

Pour 2023, il a cependant été décidé de maintenir le taux de 0,50% adopté en 2021. Il semblait préférable de mener une réflexion globale sur les recettes de fonctionnement de l'établissement, composées de la cotisation d'une part et du produit des conventions tarifées d'autre part.

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

b) *Les autres recettes restent globalement stables*

2023 verra se finaliser la réflexion sur la tarification des missions optionnelles grâce à la comptabilité analytique. Après la création de codes antennes reprenant les différentes activités de l'établissement (médecine préventive, instances paritaires, concours, expertise statutaire, référent déontologue, services support, ...) en 2021, nous disposons désormais d'un deuxième exercice budgétaire complet permettant d'établir les coûts complets de chacune de ces activités, et de rapporter leurs coûts à leurs recettes.

Activité par activité, il s'agira donc de déterminer la tarification juste pour les affiliés, à la hausse ou à la baisse. Cette mise en cohérence de ces tarifs sera menée progressivement, sur plusieurs années, avec l'objectif de déterminer des tarifs clairs et financièrement accessibles. Dans l'immédiat, les tarifs 2023 s'appliqueront conformément aux décisions de stabilité prises en Conseil d'administration fin 2022.

Les premières estimations des principales recettes attendues montrent une évolution de 7,76% de BP à BP, liée à une augmentation du nombre de missions qui seront menées auprès des affiliés :

	2020 (Réalisé)	2021 (Réalisé)	2021 / 2020	2022 (BP)	2022 (Réalisé)	2022 / 2021	2023 (BP)	2023 / 2022
<b>Concours</b>	1 593 143 €	2 219 670 €	39,33%	1 795 540 €	1 349 093 €	-39,22%	2 190 645 €	22,00%
<b>Mission Intérim</b>	1 785 201 €	1 948 356 €	9,14%	1 800 000 €	1 658 807 €	-14,86%	1 800 000 €	0,00%
<b>BIP (abonnements et redevances)</b>	911 112 €	894 161 €	-1,86%	818 494 €	849 930 €	-4,95%	860 000 €	5,07%
<b>EIPRP</b>	1 114 036 €	1 200 392 €	7,75%	1 200 000 €	978 053 €	-18,52%	1 217 500 €	1,46%
<b>Médecine préventive</b>	1 376 674 €	1 076 170 €	-21,83%	1 117 694 €	1 157 231 €	7,53%	1 231 830 €	10,21%
<b>Assistantes sociales</b>	709 588 €	884 189 €	24,61%	804 000 €	822 109 €	-7,02%	820 384 €	2,04%
<b>TOTAL</b>	<b>7 489 754 €</b>	<b>8 222 938 €</b>	<b>9,79%</b>	<b>7 535 728 €</b>	<b>6 815 223 €</b>	<b>-9,56%</b>	<b>8 120 359 €</b>	<b>7,76%</b>

Si ces ressources sont stables d'un exercice à l'autre, deux autres catégories de recettes de fonctionnement progressent cette année, pour des raisons diverses :

- Ainsi, en s'établissant à un total de 2.454.381 euros en 2023, la compensation financière du transfert des compétences du CNFPT connaît une augmentation de 475.000 euros cette année après la baisse exceptionnelle constatée l'an dernier du fait de la crise sanitaire ;
- Par ailleurs, la reprise en régie des publications du Centre (IAJ, Répertoire des carrières, ouvrages) amène l'inscription de recettes liées à la vente directe de ces titres et outils à hauteur de 570.000 euros en 2023.

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

Du fait de ces évolutions favorables, les recettes de fonctionnement attendues cette année restent globalement stables par rapport à celles du BP 2022. Notons également qu'une partie de l'excédent cumulé de fonctionnement est mobilisé : le virement de 1,39 million à la section d'investissement est tiré de cet excédent de fonctionnement cumulé.

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

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

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

Les dépenses réelles de fonctionnement sont estimées à plus de 31 millions d'euros (hors crédits supplémentaires du fait du report d'excédent cumulé de fonctionnement).

*a) Un contexte économique international très incertain*

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

Dans ses grandes lignes, le budget primitif 2023 a été bâti dans la continuité des deux précédents ; il a en effet été considéré que la crise sanitaire aurait le même impact budgétaire qu'en 2021 et 2022 : les dépenses de protection des agents et des utilisateurs de nos locaux (acquisition d'équipements nomades, mise en place de moyens de protection collective et individuelle, nettoyage accru des locaux, mise en place d'une signalétique adaptée, ...) sont désormais pleinement intégrées dans les besoins récurrents des services.

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

En 2023, l'établissement poursuivra sa volonté d'innover et d'inventer de nouvelles modalités d'intervention, en adaptant son activité dans un cadre ambitieux, marqué par le renforcement de la proximité avec ses affiliés.

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

Les organisations de travail rencontrent actuellement des difficultés, marquées par un turn-over important et un déficit d'attractivité qui touche également les autres versants de la fonction publique. Le

CIG ne peut ignorer cette situation particulière et l'intégrera dans les réponses qu'il apportera à ses affiliés au cours des prochaines années.

Il est notamment prévu de renforcer la visibilité et la lisibilité de l'offre du CIG par une nouvelle identité visuelle et un développement de nouveaux modes de communication à destination d'un public plus large (refonte du site internet, présence accrue sur les réseaux sociaux, recours à des stand-uppers, poursuite d'émissions thématiques accessibles à tous, désignation d'un agent chargé des relations avec les affiliés, ...). Cela passera par une politique de l'image ambitieuse, le développement d'une identité visuelle propre au CIG.

Ces grands axes engagent le Centre et ce, dès 2023, à poursuivre le développement de ses missions, à élargir son périmètre d'intervention dans l'intérêt de ses affiliés et de ses différents partenaires. Le contexte d'incertitudes constitue en effet une opportunité pour innover, pour repenser nos modes de fonctionnement.

Ainsi, l'usage et l'analyse de la data seront développés par le renforcement de l'équipe Contrôle de gestion qui travaillera notamment sur les données issues des cotisations mensuelles versées par les affiliés, qui mettra en ligne sur le site internet une data-visualisation des données tirées du RSU ou qui analysera les données « concours » pour l'ensemble des centres de gestion utilisant le logiciel métier du GIP. L'objectif est que les services et directions prennent progressivement possession de l'outil mis à disposition en créant des requêtes en lieu et place de tableaux de bord à la conception chronophage.

La démarche de dématérialisation des outils sera poursuivie et développée en 2023. Il est ainsi prévu d'expérimenter la dématérialisation des épreuves orales des concours organisés par le Centre et de réfléchir à la dématérialisation du courrier arrivé. Cette année, dans l'objectif de fluidifier les échanges de données avec les DRH des affiliés, le projet de dématérialisation des instances entrera dans une phase concrète avec les séances des CAP en avril 2023 et avant celles de la promotion interne en 2024. Enfin, un chargé de projet sera recruté afin de mener la dématérialisation des instances médicales.

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

- à la création d'un observatoire des concours, en lien avec la direction de l'emploi afin d'alimenter les rapports de jury, de réaliser des études ciblées, d'objectiver quantitativement et qualitativement les constats émis par les deux directions ;
- à des actions des préventeurs sur l'usure professionnelle, la PPR ou le groupe de travail sur la GPEEC ;
- aux apports du service de la documentation aux experts juridiques ;
- au développement des dispositifs à 360° (ergonomes / psychologues du travail / assistance RH) sur une même collectivité ;
- à la collaboration interne sur les demandes des collectivités en matière de signalement, ...

Les offres actuelles seront donc maintenues mais de nouvelles actions complémentaires sont envisagées en direction des communes et établissements, et notamment une offre de conseil en ergonomie, une prestation de suivi de la masse salariale, un accompagnement sur les dispositifs de signalement et les enquêtes administratives, une extension des capacités de réponses de la mission intérim, un déploiement du dispositif d'accompagnement personnalisé à l'élaboration du projet professionnel, ...

#### *c) Les dépenses de fonctionnement inscrites au BP 2023 traduisent ces grandes orientations*

Le principal chapitre de dépenses de fonctionnement est celui des charges de personnel. S'élevant à 20,2 millions en 2023, hors charges des jurys de concours. Ces dépenses représentent environ deux tiers des dépenses réelles totales de l'exercice, hors excédents reportés.

Cette somme progresse légèrement (+ 0,43 %) par rapport aux crédits totaux inscrits en 2022, ce qui s'explique par principalement par des créations de postes représentant un impact total estimé à 342.000 euros pour 2023 :

- un second data analyst (catégorie A) ;
- un chargé des parcours professionnels et du recrutement à la DET (catégorie A) ;

- un chargé de recrutement et référent formation à la DET (catégorie A) ;
- un administrateur fonctionnel à la DSI (catégorie B) ;
- un directeur adjoint à la DSI (catégorie A) ;
- deux postes d'ingénieurs au service EIPRP (catégorie A) ;
- un assistant santé au travail au service Médecine préventive (catégorie B) ;
- et trois postes d'adjoint administratif aux instances médicales (catégorie C).

Inversement, cinq postes seront gelés ou supprimés en 2023, représentant une économie de 200.000 euros cette année.

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

- la reconnaissance de l'implication des agents par la valorisation du régime indemnitaire des agents du CIG dans une perspective de motivation des agents mais aussi dans un contexte de forte concurrence entre collectivités, avec l'Etat et parfois le secteur privé ;
- l'application de la dégressivité à la rémunération des FMPE qui donnera lieu à une baisse d'environ 45.000 euros en 2023 ;
- et le déroulement des carrières des agents de l'établissement entraînera une augmentation des coûts estimée à 57.700 euros.

Au-delà des charges de personnel, les autres charges de fonctionnement resteront globalement stables par rapport aux crédits du BP 2022 :

- les charges à caractère général (contrats de prestation, combustibles, fournitures, ...) : 7 millions d'euros ;
- les autres charges de gestion courante (remboursement des DAS, subvention à la CSP, concessions logiciels, ...) : 1,98 million d'euros ;
- la dotation aux amortissements : 850.000 euros.

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

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

La section d'investissement s'établit à 2,3 millions d'euros (hors restes à réaliser) dans ce budget primitif.

Le CIG poursuivra en 2023 la réalisation d'actions concrètes ayant un impact favorable sur l'environnement en lançant par exemple un audit énergétique avec préconisations sur les 2 bâtiments de Pantin et Villiers et en sensibilisant largement ses agents aux bons gestes. Pour favoriser ces actions internes, l'enveloppe attribuée au groupe interne Développement durable a été portée à 100.000 euros. D'autres mesures sont prévues dans le respect du Code de l'énergie : usage modéré de la climatisation, contrôle et remplacement des contacteurs de fenêtres défectueux, isolation des façades exposées au sud à l'aide de films « réfléchissants », ...

Cette année, une mission de programmiste va également être menée afin d'adapter les locaux de l'établissement au développement des prestations présenté plus haut. Il s'agira d'anticiper les futurs besoins et de les traduire dans l'aménagement des espaces de travail, dans une démarche concertée avec les directions, les agents et leurs représentants, pour un coût estimé à 135.000 euros.

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

- divers travaux de cloisonnements, insonorisation, peinture à hauteur de 79.500 euros ;
- le changement du sol Catamaran (32.000 €), peinture (20.000 €) et stores (8.500 €) ;
- l'extension du contrôle d'accès (DRH, CSP, local vélos) pour 32.500 euros ;
- la mise aux normes handicapés du bâtiment pour 20.000 euros.

Dans ce domaine particulier d'intervention qu'est le développement durable, le Centre compte également agir en soutien de ses affiliés, comme il le fait depuis sa création pour les missions



obligatoires et facultatives et dans son champ de compétences : en appui des employeurs, en offrant un espace de discussions, en participant à l'échange de pratiques innovantes, en déployant des conseils.

En outre, les acquisitions de divers mobiliers et matériels de bureaux dans les espaces de travail complètent les besoins recensés en termes de bâtiments et atteignent près de 200.000 euros dans ce budget primitif.

Par ailleurs, la démarche « Proximité » se poursuivra avec le projet de réalisation d'un bâtiment annexe à Villiers-sur-Marne qui permettra de résorber le déficit de proximité et de visibilité de l'établissement tout en renforçant les relations avec les collectivités et établissements affiliés (117.500 euros pour la partie maîtrise d'œuvre, SSI, SPS et bureaux de contrôle).

La gestion de la crise sanitaire a montré à quel point des dotations informatiques adaptées et performantes pouvaient permettre aux agents du Centre de poursuivre leur activité quotidienne à distance mais en toute sécurité. Cette démarche s'inscrit également sur le long terme dans la volonté de développer le télétravail et amène le Centre à poursuivre l'effort budgétaire en 2023, en lien avec les projets de l'établissement :

- projet de dématérialisation des instances : 286.900 euros ;
- acquisition d'écrans, pc, petits matériels : 228.894 euros ;
- prestation de développement du CRM : 165.000 euros ;
- achat de diverses licences : 137.000 euros.

En plus du virement déjà mentionné, c'est la dotation aux amortissements (928.406,95 euros) et l'affectation des résultats de l'exercice 2022 (estimé à 1.579.293,34 euros, une fois intégrés les restes à réaliser) qui vont financer l'ensemble des dépenses d'équipement.

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

*Le Conseil d'administration adopte, à l'unanimité, le budget primitif de l'exercice 2023.*

#### 2.5 Attribution d'une subvention de fonctionnement à l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion pour l'année 2023

Le Président salue l'arrivée de Monsieur Philippe Laurent et lui souhaite la bienvenue.

L'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion contribue à la réflexion, à l'échange de pratiques entre directeurs généraux et directeurs généraux adjoints.

Cette association porte une parole commune auprès des pouvoirs publics dans tous les domaines de compétence et d'intervention des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Le CIG souhaite soutenir son action, essentielle au quotidien.

*Afin de soutenir cette action, le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité le versement à l'ANDCDG d'une subvention de fonctionnement d'un montant de 3 000 euros pour l'année 2023.*

#### 2.6 Acquittement de la cotisation 2023 à la Fédération Nationale des Centres de Gestion

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

La cotisation 2023 est fixée à 125.380,50 euros pour un effectif de 83 587 fonctionnaires.

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le versement de cette cotisation à la Fédération Nationale des Centres de Gestion au titre de l'année 2023.*

## 2.7 Approbation du versement de la cotisation 2023 au Groupement d'Intérêt Public (GIP) des CDG, relative à son fonctionnement administratif

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

*Le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le versement de la cotisation relative au fonctionnement administratif du GIP Informatique des Centres de gestion au titre de l'année 2023, pour un montant de 41.444,20 euros.*

### **3- Ressources humaines**

Le Président reprend la parole pour présenter les délibérations suivantes.

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

Il est proposé au Conseil d'administration de se prononcer sur la suppression de 4 emplois :

- 3 emplois de médecins du travail par transformation de poste,
- Et 1 emploi d'ingénieur à la DSI par transformation de poste.

Puis la création des 7 emplois suivants :

- ✓ Un emploi d'attaché territorial à la cellule prospective et contrôle de gestion, chargé de contrôle et dialogue de gestion afin de compléter les effectifs de la cellule prospective, contrôle et dialogue de gestion en charge notamment de l'accompagnement du développement de création de valeur autour de la donnée à travers l'outil de gestion de la data Qlik Sense.
- ✓ Un emploi d'attaché ou ingénieur territorial à la cellule prospective et contrôle de gestion : data analyst afin de permettre au centre de bénéficier d'une autonomie pour concevoir et réaliser des tableaux de bord permettant d'établir des rapports métiers innovants et en temps réel pour les directions opérationnelles.
- ✓ Deux emplois d'ingénieurs ou attachés, préventeurs au sein du service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des risques professionnels (EIPRP) à la direction de la santé et de l'action sociale.

Ces deux emplois permettront de renforcer l'équipe existante et ainsi, de pouvoir répondre aux demandes en attente des collectivités en matière d'inspection et/ou de conseil dans le domaine de la santé.

- ✓ Un emploi d'ingénieur ou ingénieur principal, responsable technique du bâtiment au sein du service de la logistique à la direction de l'administration et des finances.

Ce poste permettra de remplacer un agent partant en retraite et appartenant à une catégorie hiérarchique inférieure. Pour ce faire une fiche de poste intégrant de nouvelles missions a été élaborée. La suppression du poste précité fera l'objet d'un passage à un prochain conseil d'administration.

- ✓ Un emploi du cadre d'emplois des rédacteurs afin de compléter les effectifs du service assistance GRH aux collectivités de la direction des ressources humaines et de l'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 à nouveau les effectifs afin qu'il soit plus performant et réactif face aux sollicitations auxquelles il doit répondre.
- ✓ Un emploi du cadre d'emplois des attachés ou ingénieurs afin de pourvoir le poste de chef du service infrastructures, réseau et télécom suite à la nouvelle organisation de la DSI.

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

<b>EMPLOIS BUDGETAIRES</b>	<b>Nombre</b>
Directeur général	1
Directeur général adjoint	2
Administrateur hors classe	1
Administrateur	1
Directeur territorial	7
Cadre d'emplois des attachés, ingénieurs ou médecins	1
Attaché hors classe	4
Attaché principal	26
Attaché territorial	66
Attaché ou attaché principal	2
Attaché ou ingénieur	3
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	3
Attaché ingénieur ou cadre d'emplois des techniciens	1
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	18
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	13
Rédacteur	35
Cadre d'emplois des rédacteurs	2
Rédacteur ou assistant de conservation du patrimoine	1
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe	28
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	24
Adjoint administratif	8
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	1
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	8
Ingénieur ou ingénieur principal	1
Ingénieur	29
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2
Technicien	3
Cadre d'emplois des techniciens	2
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>346</b>

### 3.2 Adoption d'une convention type mission « assistance GRH ponctuelle »

Le service Assistance GRH aux collectivités dispose aujourd'hui de deux conventions-type :

- Une convention de prestation de calcul des allocations de retour à l'emploi
- Et une convention de prestation d'assistance GRH aux collectivités.

Cette dernière convention prévoit une prise en charge notamment de la carrière et de la paye des agents d'une collectivité en lieu et place de cette dernière pour une durée de 3 ans.

Les sollicitations récentes de collectivités et établissements publics montrent qu'il existe un besoin d'aide ponctuelle sur la gestion opérationnelle de dossiers précis.

Le présent rapport a donc pour objet, de proposer une délibération créant une nouvelle convention type qui serait dédiée à un usage ponctuel.

Au titre de cette prestation, figurent, de manière non exhaustive, l'accompagnement opérationnel et le conseil sur diverses thématiques liées à la gestion des ressources humaines.

Contrairement à la convention déjà existante, les prestations de la nouvelle convention se feront dans les locaux de la collectivité demandeuse et ne nécessiteront pas d'intégration et de reprise des données dans le logiciel métier du CIG.

*Le Conseil d'administration, adopte à l'unanimité, la convention type d'adhésion à la mission d'assistance à la gestion des ressources humaines – intervention ponctuelle ci-annexée, autorise le Président à signer les conventions afférentes et fixe, pour toute nouvelle adhésion à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, les tarifs suivants :*

- 800 € la journée,
- 400 € la demi-journée.

### 3.3 Subvention à la Caisse de Solidarité pour le Personnel (CSP) pour l'exercice 2023

En application de la convention générale liant le CIG et la Caisse de solidarité du personnel (CSP) du CIG de la Petite Couronne, adoptée par délibération n° 2022-50 du 29 novembre 2022, *le Conseil d'administration approuve, à l'unanimité, le versement à la CSP, au titre de l'année 2023, une subvention de 152 900 €, qui lui permettra de proposer aux agents du CIG adhérents des activités sportives, culturelles et de loisirs et d'instituer toutes les formes d'aide sociale jugées opportunes.*

Le versement de cette subvention à la CSP interviendra en tenant compte de l'avance de 60 000 € allouée fin 2022.

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

### 4.1 Habilitations du président à ester en justice pour cinq contentieux : GAUDIN, NOURRY, LEON, SALZSCHTAIN et LIAUTHAUD

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

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'agir en justice pour les contentieux en cours et habilite par voie de conséquence le Président à représenter le Centre dans les contentieux l'opposant à Mesdames GAUDIN, NOURRY, SALZSCHTAIN et Messieurs LEON et LIAUTHAUD.*

#### 4.2 Modification de la tarification de la convention de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite

Le service Retraite du centre de gestion assure, dans le cadre d'une convention de partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP, une mission de vérification des dossiers CNRACL transmis par les collectivités et établissements avant leur envoi à la CDC ainsi qu'une mission d'information, formation et assistance multi-fonds auprès des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion et de leurs agents. Ces missions donnent lieu au paiement par la CDC d'une contribution financière dont le calcul est précisé par la convention.

Dans le prolongement de ces missions et afin de répondre à des attentes de collectivités et établissements affiliés au centre de gestion, en matière d'instruction de dossier de retraite CNRACL, le service retraite propose une prestation complémentaire facultative et tarifée.

Cette prestation est proposée aux collectivités et établissement du ressort géographique du CIG pour une durée limitée, dans le cadre d'une période transitoire permettant à la collectivité adhérant à la prestation de faire face à des difficultés ponctuelles.

Le Conseil d'Administration s'est prononcé sur la création de cette prestation « Réalisation des actes de gestion en relation avec la retraite CNRACL », sur le projet de convention-type et sur sa tarification lors de la séance du 16 juin 2020.

Il apparaît nécessaire aujourd'hui d'en revoir la tarification. En effet, il convient de mieux prendre en compte les coûts réels du service, du fait de l'augmentation des coûts de personnel, d'une part, et de l'intégration des charges indirectes (encadrement, fluides, ...) qui n'avaient pas été répercutées dans le tarif actuellement pratiqué, d'autre part.

Par ailleurs, l'objectif de cette convention est d'accompagner les collectivités sur une durée limitée, en accompagnant la montée en compétence des gestionnaires RH. Un tarif trop faible par rapport aux dépenses de personnel sur des fonctions de gestionnaires peut constituer un obstacle à la reprise de cette mission par les services de la collectivité ou de l'établissement.

*Le Conseil d'administration, autorise à l'unanimité, la revalorisation de la tarification de cette prestation payante, comme suit :*

Tarif actuel	Nouveau tarif
35 € TTC / heure	67 € TTC / heure

## **5- Emploi**

### 5.1 Adaptation de la convention-cadre d'adhésion à la mission remplacement au changement de nom de la mission

Le Président passe ensuite la parole à M. Antony MANGIN.

Afin de renforcer la lisibilité de la mission pour les collectivités et leurs établissements et dans un souci d'homogénéisation des intitulés de ces missions avec autres les centres de gestion, la mission remplacement devient la « mission d'intérim territorial ».

La convention d'adhésion à la mission doit donc être modifiée en conséquence.

*Le Conseil d'administration, autorise à l'unanimité, les modifications apportées à la convention d'adhésion.*

## **6- Affaires générales**

### **6.1 Liste des marchés conclus en 2022**

Le Président donne la parole à Monsieur Philippe LAUNAY.

L'article R. 2196-1 du code de la commande publique prévoit notamment l'obligation de publier les données essentielles des marchés publics dont la valeur dépasse 40 000 € HT.

Dans une démarche de transparence, la liste de tous les marchés publics conclus par le CIG en 2022 est communiquée aux membres du Conseil d'administration et publiée sur le site Internet du CIG.

*Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de cette information.*



Puis, les élus sont invités à s'exprimer librement sur trois brèves d'actualité.

Après avoir précisé que la première brève est consacrée à l'élaboration d'un ambitieux plan d'accompagnement sur l'attractivité, le Président donne la parole à Monsieur Anthony MANGIN.

Comme évoqué lors de précédents Conseils d'administration, la problématique d'attractivité à laquelle sont confrontées aujourd'hui les collectivités s'inscrit dans un contexte global de tension sur le marché du travail affectant aussi bien les employeurs publics que le secteur privé.

L'enquête recrutement menée par le Centre durant l'été 2022 sur le territoire de la petite couronne (qui est remise sur table) confirme les difficultés de recrutement rencontrées par l'ensemble des employeurs interrogés avec une augmentation du volume des recrutements et du nombre d'offres publiées sur le territoire.

Face à ces constats, le CIG s'engage dans un plan ambitieux mobilisant de multiples leviers parmi lesquels un renforcement de son action en termes de promotion de l'emploi territorial, la création de nouvelles missions concernant par exemple la mise en œuvre d'outils de suivi de la masse salariale, un plan d'action spécifique sur les métiers de gestionnaires carrière rémunération et gestionnaires finances.

L'ensemble de ces mesures seront détaillées lors du conseil d'administration de juin. Les directeurs généraux et DRH seront associés à cette démarche afin de la consolider.

Monsieur Anthony MANGIN précise que le travail autour de l'attractivité devrait également se penser au niveau des EPT. Beaucoup d'entre eux d'ailleurs font appel à des cabinets extérieurs.

Le Président remercie les collectivités qui ont répondu au questionnaire ce qui a permis de dégager des problématiques d'ensemble, pour mieux attirer les jeunes vers la FPT, même pour les emplois peu qualifiés. Il s'agit par exemple de donner du sens à la filière animation pour recruter des animateurs, notamment en assurant leur formation ultérieure.

Monsieur MANGIN ajoute qu'il est nécessaire de formaliser davantage la formation de la filière animation. Il est nécessaire d'attirer les jeunes, notamment en étant présent dans les universités.

Monsieur LAURENT attire l'attention du CA sur le comité de filière spécialisé sur l'animation. Les structures privées (associations notamment) y sont très présentes, ce qui n'est pas le cas des collectivités. Le statut privé des associations intéresse davantage les animateurs que le statut de la FPT, situation qui pose question. ainsi, la commune de Sceaux ne fait pas appel à des associations et cherche, grâce à une organisation spécifique, à fidéliser les animateurs.

Après avoir remercié Anthony MANGIN, Monsieur le Président reprend la parole et poursuit avec une deuxième brève portant sur la mise en place d'un nouvel accompagnement qui passera par des indicateurs de suivi de la masse salariale.

Les décideurs publics font en effet aujourd'hui face à une équation complexe qui consiste à maintenir la qualité du service public voire à développer de nouveaux services, favorisant une qualité de vie au travail propice à l'efficacité et à la motivation des agents.

Pour répondre à cette nécessité, les collectivités ont besoin d'outils performants et d'indicateurs leur permettant de prendre des décisions éclairées, notamment en termes de suivi de la masse salariale.

Dans la mesure où ces indicateurs de pilotage de la masse salariale ne sont pas généralisés, le CIG souhaite développer une nouvelle mission d'accompagnement dans le cadre du projet d'établissement Proximité II.

Le projet a pour principaux objectifs de permettre aux collectivités de chiffrer les impacts financiers des décisions gouvernementales, de rendre visibles les données clés auprès des décideurs, d'obtenir un diagnostic sur la base d'indicateurs précis, ou encore de contribuer à la déclinaison et l'ajustement de la stratégie politique en matière RH.

L'année 2023 sera consacrée à la phase d'expérimentation avec des collectivités dites « pilotes », ce qui permettra d'affiner la nature des indicateurs souhaités et de recenser les besoins exprimés par les collectivités, avant de déployer ce nouvel accompagnement en 2024.

Monsieur Xavier BASTARD indique qu'il s'agit d'outiller les collectivités territoriales pour analyser leur masse salariale. En effet, l'augmentation des charges nécessite d'utiliser des indicateurs fins pour optimiser la masse salariale. Cette difficulté est en lien avec la charge de travail.

Madame Rahnia HAMA, présidente du SIVURESC, ajoute qu'une réflexion doit être menée sur l'organisation du travail au niveau de l'Etat. Les jeunes ne veulent plus travailler comme leurs aînés. Ce que l'on voit apparaître sur certaines filières pourrait se développer. Il faut accompagner l'emploi à l'évolution de la société.

Monsieur Philippe LAURENT poursuit en évoquant le rapport sur l'attractivité de la FPT. Il est convaincu que l'Etat, qui ne connaît pas les métiers, n'interviendra pas. L'accompagnement nécessite une réflexion qui doit être collective et porter sur toutes les thématiques : logement, rémunération...

Madame Rahnia HAMA évoque un travail en cohérence avec l'Etat, la région, le département, au regard notamment des systèmes de financement. Les EPT pourraient se décider à mutualiser certains fonctionnaires pour limiter les ruptures.

Monsieur LAURENT propose que ce sujet fasse l'objet d'un futur débat.

Le Président constate un manque de solidarité entre les villes. Il évoque les mutualisations difficiles sur le territoire car pas toujours souhaitées par les agents. Il constate aussi ce changement de société.

M. Philippe LAUNAY parle du mot performance et indique qu'il est nécessaire d'insister sur l'évaluation pour motiver les jeunes.

La troisième et dernière brève porte sur les actions destinées à favoriser le fonctionnement du conseil médical au bénéfice des collectivités et de leurs agents, dans le cadre d'un plan global.

Le conseil médical connaît toujours des difficultés de fonctionnement importantes, avec des délais qui restent longs, trop longs, notamment concernant sa formation restreinte (l'ancien comité médical interdépartemental). Ces difficultés résultent de plusieurs facteurs, parmi lesquels des flux importants ou encore des difficultés à trouver des médecins agréés pour réaliser les expertises.

Pleinement conscient des problématiques, le CIG a engagé depuis plusieurs mois un certain nombre de mesures, notamment par des renforts ponctuels, pour tenter de remédier à la situation. Des premiers

résultats ont pu être constatés sur la formation plénière (l'ancienne commission de réforme), avec une réduction des délais.

Des freins subsistent cependant, principalement pour la mobilisation de temps de médecins agréés. Le Président informe qu'il a donc souhaité mobiliser l'ensemble de l'établissement sous la houlette de la direction générale, pour multiplier les actions, autant en interne qu'avec nos partenaires (l'Etat et ses préfectures, les ARS ou encore les ordres des médecins).

Le CIG ne baisse pas les bras et active tous les leviers qui peuvent contribuer à améliorer la situation des collectivités et de leurs agents.

Monsieur Benoît HAUDIER indique que les mesures sont en cours de consolidation avec notamment une amélioration du délai de versement des honoraires pour améliorer l'attractivité.

La matière est complexe et nécessite des rencontres en collectivités pour accompagner les affiliés afin d'aider à la constitution des dossiers dans le cadre d'une réglementation complexe et d'un fort turnover.

Par ailleurs, un groupe d'utilisateur est envisagé pour s'enrichir du regard des collectivités.

Le Président ajoute enfin qu'il aura l'occasion de présenter aux élus le détail de ces mesures, engagées et à venir, lors du prochain du Conseil d'administration.

La séance arrivant à son terme, le Président propose d'aborder la question de la sobriété énergétique lors de la prochaine séance.



Pour terminer, le Président remercie chaleureusement les membres du Conseil pour leur participation et rappelle que la prochaine séance se tiendra le 27 juin.

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