

01 DEC. 2025



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA CREUSE**

PROCES VERBAL

DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 08 JUILLET 2025

Le 08 juillet deux mille vingt-cinq, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la CREUSE, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au Salle de réunion du Centre de Gestion, Résidence Chabrières, rue Charles Chareille 23000 GUERET à 18 heures 15, sous la présidence de M. TURPINAT.

MEMBRES PRESENTS

NOM - PRENOM	QUALITE
M. BARDET Didier	Vice-président de EVOLIS 23
M. BODEAU Éric	Maire de SAINT-SULPICE-LE-GUERETOIS
Mme DEPEIGE Isabelle	Adjointe au Maire de MOUTIER-D'AHUN
M. DUGENEST Jean-Claude	Maire de FRESSELINES
M. DUMAS Daniel	Maire de MARSAC
M. LEJEUNE Etienne	Maire de LA SOUTERRAINE
M. MATIGOT Jean-Roland	Maire de VAREILLES
Mme PINLOCHE Isabelle	Adjointe au maire de MOURIOUX-VIEILLEVILLE
M. ROUCHON Guy	Maire d'AJAIN
M. ROYERE Joël	Maire de St-DIZIER-MASBARAUD
M. TURPINAT Vincent	Maire de JARNAGES

MEMBRES ABSENTS OU EXCUSES :

NOM - PRENOM	QUALITE
M. AUCOUTURIER Alex	Maire de St YRIEIX LES BOIS
Mme MARTIN Armelle	Adjointe au Maire de St VAURY
M. MOUVEROUX Olivier	Maire de FURSAC
Mme NICOUX Renée	Maire de FELLETIN
M. SIMONNET Nicolas	Président de la Communauté de Communes CREUSE CONFLUENCES
Mme TONDUF Corinne	Adjointe au Maire de GUERET

M. VERGNIER Michel	Conseiller municipal de GUERET
Mme CAMPOS Agnès	Conseillère aux décideurs locaux

POUVOIRS :

M. AUCOUTURIER Alex	Mme DEPEIGE Isabelle
M. SIMONNET Nicolas	M. TURPINAT Vincent
Mme NICOUX Renée	Mme PINLOCHE Isabelle
M. VERGNIER Michel	M. BARDET Didier

ASSISTAIENT EGALEMENT :

Mme Cécile MOREAU, Directrice du Centre de Gestion
Mme Cécile ROUSSEL, Directrice-adjointe du Centre de gestion

M Daniel DUMAS est désigné secrétaire de séance.

Approbation du Procès-Verbal du 08/04/2025

Le procès-verbal de la réunion du 08/04/2025 n'appelle aucune observation. Il est adopté à l'unanimité par les membres présents ou représentés.

Expérimentation de modalités dérogatoires d'accès par la promotion interne en faveur des fonctionnaires BOETH : procédure de sélection déléguée au Centre de gestion

VU le code général de la fonction publique ;

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 93,

VU le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif expérimental, compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, pour permettre aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure.

En principe, l'accès à un cadre d'emplois de catégorie supérieure s'effectue par la réussite au concours ou, de façon plus exceptionnelle, par la promotion interne.

Cependant, le dispositif présenté prévoit l'accès à un cadre d'emplois de catégorie supérieure par la voie du détachement dans ce cadre d'emploi suivi, le cas échéant, d'une intégration. Il déroge ainsi aux dispositions de l'article L. 513-8 du CGFP (ancien 13 bis de la loi du 13 juillet 1983) qui prévoit que le détachement est possible « entre corps et cadres

d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers ».

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixe les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation applicable à la fonction publique territoriale.

La collectivité de recrutement peut déléguer la procédure au centre de gestion.

Il est proposé que le CDG puisse mettre en œuvre cette procédure au nom et pour le compte des collectivités et établissements affiliés qui le souhaitent, via l'établissement d'une convention de délégation, laquelle comprendra :

- l'édition du dossier de candidature ;
- l'étude de la recevabilité des dossiers de candidatures ;
- la nomination de la présidence ainsi que des membres d'une commission spécialisée chargée de l'évaluation des dossiers de candidature ;
- la sélection des candidats autorisés à passer un entretien ;
- l'audition des candidats ;
- l'établissement d'une liste de candidats à proposer à l'autorité territoriale et l'évaluation à l'issue de la période de détachement.

Par conséquent, les membres présents ou représentés, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décident :

- D'exercer cette compétence auprès des collectivités et établissements affiliés qui en feraient la demande
- d'autoriser le Président à signer une convention de délégation au centre de gestion du dispositif dérogatoire en faveur des travailleurs handicapés pour l'accès par la voie du détachement à un cadre d'emploi supérieur
- que cette compétence sera exercée au titre de la cotisation facultative versée par les collectivités et établissements
- d'autoriser Le Président à effectuer toutes les démarches et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Courrier à destination des collectivités concernant le dispositif de formation secrétaires de mairie remplaçants

Des menaces pèsent depuis plusieurs années sur le dispositif de formation des secrétaires de mairie remplaçants. Le conseil régional aurait supprimer le dispositif initiatives territoriales qui a permis jusqu'en 2025, de financer le CNFPT pour couvrir les frais pédagogiques.

A compter du 01/01/2026, des mécanismes de commande publique s'exerceront auxquels seuls des organismes certifiés QUALIOPI peuvent répondre. Les statuts du CNFPT ne lui permettent pas de répondre à des consultations. Chaque CDG devrait engager cette démarche et répondre à une consultation dont les contours sont décidés par le Conseil Régional et à laquelle des organismes privés ne connaissant ni le métier, ni les professionnels, ni les besoins des collectivités seraient susceptibles de répondre.

Même si le CDG recherchait des solutions d'autofinancement, et sous réserve que le CNFPT accepte de poursuivre un partenariat pour cette formation destinée aux demandeurs d'emplois, France Travail ne prendrait plus en charge les allocations de retour à l'emploi des apprenants durant la formation, ce qui nécessiterait en plus de recruter les demandeurs d'emplois durant les 2 mois de la formation.

Une proposition de coopération entre pouvoirs adjudicateurs a été proposée au Conseil Régional mais elle n'a pas été retenue par ce dernier.

Après présentation des différentes actions possibles, les membres souhaitent un courrier co-signé avec les associations d'élus pour alerter les Maires sur les difficultés rencontrées.

Attribution de la convention de participation et souscription d'un contrat collectif en matière de SANTE à compter du 01/01/2026

Vu les articles L 827-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à la protection sociale complémentaire,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et les quatre arrêtés d'application du 8 novembre 2011,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 03/07/2025, pris sur la base de l'article 18 du décret n°2011-1474 précité,

Exposé :

Les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir :

- Les **risques santé** : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,
- Les **risques prévoyance** : incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès.

Cette **participation deviendra obligatoire** pour :

- Les **risques prévoyance** à effet du 1er janvier 2025 (montant minimal de 7€ brut mensuel par agent, selon l'article 2 du décret n°2022-581). Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur sont l'incapacité de travail et l'invalidité pour 90% du salaire net,
- Les **risques santé** à effet du 1^{er} janvier 2026 (montant minimal de 15€ brut mensuel selon l'article 6 du décret n°2022-581). Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».

Le centre de gestion a procédé, au titre de son obligation (article L827-7 du code général de la fonction publique), et sur la base de la délibération n°2025/04-01 du 08/04/2025, au lancement d'un appel public à concurrence régi par les dispositions du décret n°2011-1474 en vue de conclure une convention de participation et de son contrat collectif à adhésion facultative des employeurs de son ressort et des agents pour le risque SANTE.

Le Président indique que l'appel à concurrence concernant la SANTE et le CDG de la Creuse portait sur 1 lot commun :

- o Lot = SANTE : CDG 19 – 23 – 87

Considérant qu'après examen des garanties professionnelles, financières et prudentielles présentées par les candidats, le choix est effectué sur les principes de solidarité fixés au titre IV du décret susvisé et des critères énumérés en son article 18 tel que suit : 1^o Le rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé ; 2^o Le degré effectif de solidarité entre les adhérents ou les souscripteurs, intergénérationnelle, en fonction de la rémunération,

Considérant qu'après avoir pris connaissance du présent rapport et des classements des offres établis après analyse définitive des offres menée conjointement avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage, il appartient au Conseil d'Administration de délibérer,

A l'issue de l'analyse des candidatures et des offres, le classement de l'appel à concurrence est le suivant :

- :
- o 1 offre a été remise ;
 - o Une audition a été réalisée en application du règlement de consultation.
 - o Le rapport définitif d'analyse des offres a conduit à établir le classement suivant :

Offre n°1 : MNT- 98.41 points /100

Par conséquent, les membres présents ou représentés, après en avoir délibéré et pris connaissance de l'avis du C.S.T, à l'unanimité, décident :

- De l'attribution de la convention de participation et de la souscription de son contrat collectif d'assurance en matière de SANTE, associé à l'organisme d'assurance MNT

-d'autoriser Le Président à effectuer toutes les démarches et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération, notamment la convention de participation fixant les conditions, les garanties et les modalités du contrat avec l'opérateur, ainsi que les conventions nécessaires à la mise en œuvre des contrats au 1er janvier 2026 dans les collectivités concernées.

-D'informer les collectivités et les établissements ayant manifesté leur intention d'adhérer pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'entrer ou non dans le dispositif proposé.

Adhésion à l'outil GIP de comptabilité analytique à compter du 01/01/2026

Conçu par et pour les CDG, l'application Comptabilité analytique GIP est une solution technique, de calcul des coûts complets (directs et indirects) répondant aux enjeux et aux besoins en matière de comptabilité analytique des CDG.

Cet outil est indépendant du logiciel de comptabilité utilisé puisqu'il analyse des données EXCEL extraites de la comptabilité. Les CDG sont accompagnés par des agents du GIP à toutes les étapes de l'utilisation. Ils peuvent profiter de l'expérience des autres CDG sur une organisation commune (missions obligatoires et facultatives avec application de la cotisation ou facturation). En particulier le CIG de la Petite Couronne qui communique gracieusement également des extensions d'analyse statistiques par QLICK pour aller plus loin dans le contrôle de gestion.

La mise en œuvre de l'applicatif présente différentes étapes :

En amont, il s'agira de paramétrier les outils de comptabilité avec un volet organisationnel comportant la création de la segmentation analytique (approche par activité), un volet structurel avec la détermination des règles de gestion (règles de ventilation des coûts directs et indirects par des clés de répartition des types de dépenses entre les activités). La solution technique prévoit ensuite le calcul annuel des coûts de revient (par un moteur de calculs intelligent avec des écritures automatisées selon le schéma de ventilation prévu) et l'exploitation des données. Cette étape est supervisée le GIP, ce qui permet de vérifier la cohérence des données comptables transmises ou d'éventuelles données manquantes. Un volet d'analyse des données annuelles et pluriannuelles permet à chaque CDG d'effectuer un contrôle de gestion et d'établir des données.

Cela permet de disposer d'un outil d'aide à la décision fiable pour la gouvernance du CDG (définition des tarifs de prestations facultatives selon les coûts de revient, équilibres financiers du compte administratif ...), la comparaison éventuelle de données avec d'autres CDG et la fiabilisation de données communicables notamment en cas de contrôle à la Chambre Régionale des Comptes.

Le GIP accompagne les CDG à toutes les étapes du déploiement et de l'utilisation de l'outil :

- Présentation des concepts de la démarche
- Aide à l'analyse de l'existant
- Accompagnement à la segmentation analytique
- Accompagnement à la définition des clés de répartition, des indicateurs et des unités d'œuvre
- Paramétrage du moteur de calculs par les équipes du GIP
- Conseil aux paramétrages du logiciel de comptabilité réglementaire
- Accompagnement à l'analyse des résultats

Prestation	Coût prévisionnel
Coût d'installation	Pas de coût spécifique
Formation initiale des utilisateurs : il est organisé à destination des utilisateurs une session de formation de 3 jours dans les locaux du CDG. Le coût de cette formation est inclus dans la contribution annuelle à la maintenance et support du logiciel. Si un accompagnement plus long que les trois jours forfaitaires est nécessaire, celui-ci sera évalué conjointement entre le CDG et le GIP. Il fera l'objet d'une facturation complémentaire.	Pas de coût spécifique Le tarif journalier supplémentaire : 300 €.
Contribution annuelle à la maintenance, au support du logiciel et à son hébergement S'agissant d'une prestation intégrée dans l'offre de service interne du GIP, la TVA n'est pas applicable.	Contribution 2025 : 4 500 € Clé de répartition utilisée : 2 629 électeurs CAP et CCP (données 2022) au CDG 23.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, présents ou représentés, à l'unanimité, décident :

- de retenir la solution COST du GIP informatique pour la comptabilité analytique
- d'indiquer que ces sommes seront inscrites au budget
- de demander au Président d'effectuer les opérations afférentes

Tickets restaurants : modification du nombre de tickets attribués

Vu l'octroi de titres repas aux agents du Centre de Gestion instauré par délibération n°92-11/09 en novembre 1992,

Lors de la réunion du 16/09/2021, les membres avaient décidé des modifications suivantes :

- faire évoluer la valeur faciale du ticket à 8 €
- prévoir une attribution de 17 tickets tous les 2 mois (soit 102 tickets / an) à compter du 01/11/2021.
- conserver la participation employeur à hauteur de 60 %

Il est proposé aux membres d'augmenter le nombre de tickets restaurant et de conserver les autres paramètres (valeur faciale et niveau de participation de l'employeur)

Après discussion, les membres du Conseil d'Administration, présents ou représentés, à l'unanimité, décident de :

- ***de maintenir la valeur faciale à 8 €,***
- ***de prévoir une attribution de 25 tickets tous les 2 mois / agent (soit 150 tickets / an) compter du 1^{er} septembre 2025,***
- ***que les agents à temps partiel recevront le nombre de tickets au prorata de leur quotité de temps de travail (ex : 80 % de 25 tickets tous les 2 mois soit 20 tickets pour un agent travaillant à temps partiel à 80 %, le nombre sera arrondi si besoin à l'entier supérieur)***
- ***d'autoriser le Président à procéder aux achats de titres correspondants***
- ***d'indiquer que les crédits disponibles seront inscrits au Budget 2025,***
- ***d'autoriser le Président à effectuer les prélèvements correspondant directement sur les paies pour les agents qui le souhaitent.***

Création d'un emploi de chargé de projet gestion des conventions de protection sociale complémentaire

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L 332-24 ;

Considérant qu'il s'agit de 1ères conventions en matière de protection sociale complémentaire pour le CDG, considérant que les collectivités ont-elles aussi à répondre à de nouvelles obligations et procédures en la matière, de la charge de travail supplémentaire pour la gestion des conventions portées par le CDG en matière de prévoyance et de santé et qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel ou un fonctionnaire par détachement pour participer au déploiement des conventions de protection sociale complémentaire en matière de prévoyance depuis le 01/01/2025 et de santé qui sera effective au 01/01/2026,

Sur le rapport de M. Président et après en avoir délibéré,

Les membres sont appelés à décider du recrutement d'un agent contractuel ou d'un fonctionnaire détaché, pour une période de 1 an renouvelable dans la limite de 6 ans à compter du 01/09/2025, à temps complet en qualité de gestionnaire en matière de protection sociale complémentaire relevant de la catégorie hiérarchique C au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe,

Ce recrutement vise à mener à bien le projet à accompagner le déploiement et le suivi des conventions en matière de protection sociale complémentaire.

Pour être prolongé, le projet fera l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative du bilan d'activité (le législateur n'ayant prévu aucune cotisation dédiée à cette mission).

L'agent recruté sera chargé :

- De conseiller les collectivités en matière de protection sociale complémentaire et les accompagner dans les démarches d'adhésion et de gestion
- D'accompagner les collectivités dans leur adhésion
- Faire le lien avec l'assureur de chacune des conventions pour échanger sur les difficultés rencontrées et rechercher des solutions
- Etablir des tableaux de bord de suivi pour rendre compte auprès de la gouvernance du CDG, du comité de suivi et de pilotage, s'assurer du suivi de la procédure par chaque collectivité et la conseiller dans les démarches....

Après en avoir délibéré, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident :

-de la création d'un emploi non permanent de contrat de projet sur la base de l'article L 332-24, pour une période de 1 an renouvelable dans la limite de 6 ans, à compter du 01/09/2025, à temps complet, en qualité de gestionnaire en matière de protection sociale complémentaire relevant de la catégorie hiérarchique C au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, pourvu par vie contractuelle ou par détachement

-que la rémunération sera déterminée par l'Autorité territoriale selon les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent contractuel ou le fonctionnaire, ainsi que son expérience, par référence à un indice situé dans la grille indiciaire d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

M. Le Président sera chargé de la déclaration de l'emploi auprès du Centre de gestion et du recrutement de l'agent, et est habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

Le recrutement de l'agent contractuel ou du fonctionnaire par détachement, sera prononcé à l'issue de la procédure prévue par le chapitre I du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Création d'un emploi de responsable finances et payes à façon (départ par mutation) à compter du 01/09/2025

Vu l'Article L313-1 du code général de la fonction publique qui prévoit que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Vu le tableau des effectifs du CDG,

Compte-tenu du départ de l'agent responsable du service finances et payes à façon, Monsieur Le Président propose la création d'un emploi multigrade à temps complet, à compter du 01/09/2025 pour maximiser l'efficacité de la recherche d'un candidat.

Considérant que l'ensemble des emplois du centre de gestion ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Toutefois dans le cas où aucun fonctionnaire n'aurait pu être recruté, compte tenu des besoins du service (polyvalence et taille de l'équipe, du développement et de la diversité des compétences du CDG , de la spécificité et de la technicité des compétences RH exigées, des besoins d'encadrement des services, de la nécessité de réactivité et continuité du service auprès des collectivités et établissements affiliés en particulier de la paye à façon), le Président propose que cet emploi puisse être pourvu par voie contractuelle, dans les conditions de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique, pour une durée de maximale de 3 ans renouvelables.

La rémunération sera déterminée :

- en cas de recrutement statutaire (mutation, détachement, liste d'aptitude) : selon le classement de l'agent (échelon, indice) ;
- en cas de recrutement contractuel : par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience, par référence à un indice situé dans la grille indiciaire du grade de l'emploi concerné

Le recrutement sera prononcé à l'issue de la procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics

Après discussion, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident :

- de créer un emploi, à temps complet, sur le grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe, à compter du 01/09/2025**
 - de créer un emploi, à temps complet, sur le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe, à compter du 01/09/2025**
 - de créer un emploi, à temps complet, sur le grade d'ATTACHE, à compter du 01/09/2025**
- d'autoriser le Président à effectuer la procédure de publicité et de recrutement**

-d'inscrire au budget les crédits correspondants

Création d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (gestionnaire paye à façon et comptabilité)

Vu l'Article L313-1 du code général de la fonction publique qui prévoit que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Vu le tableau des effectifs du CDG,

Compte-tenu du développement du besoin en matière de paye à façon (évolution de la charge de travail compte tenu des demandes des collectivités, près de 7500 payes en 2024) et des besoins croissants en matière de comptabilité (développement de nouvelles missions et de nouveaux partenariats), Monsieur Le Président propose la création d'un poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, à temps complet, à compter du 01/10/2025.

Considérant que l'ensemble des emplois du centre de gestion ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Toutefois dans le cas où aucun fonctionnaire n'aurait pu être recruté, compte tenu des besoins du service (polyvalence et taille de l'équipe, du développement et de la diversité des compétences du CDG , de la spécificité et de la technicité des compétences RH exigées, des besoins d'encadrement des services, de la nécessité de réactivité et continuité du service auprès des collectivités et établissements affiliés en particulier de la paye à façon), le Président propose que cet emploi puisse être pourvu par voie contractuelle, dans les conditions de l'article L332-8 2^o du code général de la fonction publique, pour une durée de maximale de 3 ans renouvelables.

L'agents recruté devra justifier au minimum du niveau de diplôme requis pour l'accès au concours au cadre d'emploi concerné.

La rémunération sera déterminée :

- en cas de recrutement statutaire (mutation, détachement, liste d'aptitude) : selon le classement de l'agent (échelon, indice) ;
- en cas de recrutement contractuel : par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience, par référence à un indice situé dans la grille indiciaire du grade de l'emploi concerné

Le recrutement sera prononcé à l'issue de la procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics

Après discussion, les membres présents ou représentés, à L'UNANIMITE, DECIDENT :

- de créer un emploi, à temps complet, sur le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, à compter du 01/10/2025
- d'autoriser le Président à effectuer la procédure de publicité et de recrutement
- d'inscrire au budget les crédits correspondants

Bilan d'activité 2024

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration le bilan d'activité des services du Centre de Gestion pour l'année 2023. Ce document est établi en référence à l'article 27 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale. Il prévoit que le conseil d'administration approuve le rapport annuel d'activité préparé par le Président.

Cécile MOREAU présente les temps forts de l'année 2024 :

MISSIONS INTERNES

- Poursuite de la mise en conformité **RGPD** du CDG 23
- Concertation et déploiement de la **convention PSC prévoyance**

EMPLOI / CONCOURS / TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

- Centre d'écrit pour le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (262 candidats)
- Organisation **de 2 sessions de formation de secrétaires de mairie remplaçants**
- Organisation d'ateliers et d'un annuaire pour la constitution du réseau des **secrétaires de mairie**
- Ouverture de la 3^{ème} session du **DU Responsable d'administration générale**
- **Campagne RSU 2023**
- **Formation et projet de mission de conseil en évolution professionnelle**
- **Préparation du renouvellement de la convention FIPHFP**

PAYES A FACON

- **4 nouvelles adhésions des collectivités en paye à façon (passage de 5500 payes à 7500 payes /an)** et adaptation de l'organisation (dématérialisation) et des outils techniques
- Préparation du déploiement de la convention CDG pour la prévoyance : espace de gestion, logiciels de paye...
- Formation et accompagnement de l'apprentie

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Procédure de consultation et déploiement de la 1^{ère} convention de participation en matière de prévoyance** que le CDG portera pour les collectivités volontaires au 01/01/2025
 - Dialogue social : groupe de travail dédié et CST

- Procédure de consultation dont recueil de données statistiques et décisions auprès des collectivités
- Informations et conseils des collectivités tout au long de la procédure et concernant les outils de la convention
- Déploiement avec le groupement retenu MNT /RELYENS

Renouvellement de la convention de médecine préventive avec l'AMCO BTP 87

- **Accompagnement CO d'un service administratif d'une commune et étude TMS d'une cuisine centrale**
- **RDV avec le service médical de la CARSAT concernant la protection sociale des agents territoriaux (compétences partagées)**
- Renouvellement de la convention de médecine préventive avec l'AMCO BTP 87

CARRIERES RETRAITE

- Revalorisation générale de 5 points d'IM au 01/01/2024
 - Mise à jour des carrières
 - Édition et suivi des arrêtés, avenants contrats
- Réunions d'informations auprès des actifs et des collectivités (webinaires, ateliers, journée d'information)
- Mesures de revalorisation des SGM :
 - Arrêté de nomination SGM
 - Bonification d'ancienneté obligatoire et facultative
 - Dispositif de promotion interne dérogatoire
- Enquête administrative auprès d'une collectivité avec le CDG 79
- Journée d'information statutaire et de présentation de l'ensemble des missions du CDG aux **nouveaux gestionnaires RH**
- Evolution de l'organisation de la mission de **référent déontologue** (mutualisation à 10 CDG)
- 9 dossiers examinés en Conseil de discipline

L'année 2024 a été marquée par une intense activité concernant la protection sociale complémentaire, en matière de prévoyance.

Les membres du Conseil d'Administration, présents ou représentés, à l'unanimité, approuvent le rapport d'activité des services du Centre de Gestion, pour l'année 2024

QUESTIONS DIVERSES

- Vote électronique pour les élections professionnelles

M TURPINAT interroge les membres sur la mise en place du vote électronique. Après débat, les membres sollicitent l'avis des organisations syndicales et regrettent le coût supplémentaire du vote électronique (en plus de la plateforme sécurisée de vote électronique, l'envoi de documents par voie postale aux électeurs reste obligatoire) dans un contexte de difficultés budgétaires des collectivités.

M. BODEAU, M. LEJEUNE et M. BARDET quittent la séance.

- Assemblée générale copropriété Résidence Chabrières

Cécile MOREAU indique qu'elle a participé à l'AG annuelle de la Copropriété, au cours de laquelle s'est présenté le nouvel interlocuteur de CITYA (syndic) et a été décidé le choix du prestataire pour la réalisation d'une étude obligatoire concernant l'isolation préalable au ravalement des façades.

- Travaux sur l'identité visuelle du CDG

Cécile MOREAU évoque les travaux en cours concernant la nouvelle identité visuelle du CDG. Les résultats seront présentés lors de la prochaine séance. Dans ce cadre, des photos sont prises au cours de la séance par Jeanne MAHMOOD.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 19h33.

Le Secrétaire de séance,



Daniel DUMAS

Le Président



Vincent TURPINAT