

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2022

-----

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi 1<sup>er</sup> décembre, à midi, les membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion de l'Isère, légalement convoqués, se sont réunis à Saint-Martin-d'Hères, au Centre de Gestion, sous la présidence de Monsieur Jean-Damien Mermillod-Blondin, Président du Centre de Gestion de l'Isère.

**Étaient présent(e)s** : M. BALME, M. BAYON, M. CAILLET, Mme CHAUMONT-PUILLET, Mme COLLET, M. FORTOUL, M. GALLET, Mme LACROIX, Mme LEHNEBACH, M. MERMILLOD-BLONDIN, M. MICHON, Mme PÉRINEL, Mme STRECKER, Mme VEYRET

**Étaient représenté(e)s** : M. GARCIN (pouvoir à Mme LACROIX), Mme GERIN (pouvoir à M. FORTOUL), M. ARNAUD (pouvoir à M. BALME), M. MÉRIAUX (pouvoir à M. GALLET), M. ODDON (pouvoir à Mme VEYRET), M. POLAT (pouvoir à M. MERMILLOD-BLONDIN)

**Étaient excusé(e)s** : M. BAILE, Mme DUSSERT, Mme FRAGOLA, M. GULLON, M. KADA, M. LONGO, M. MADINIER, M. MARGIER, Mme MERLE, Mme MUNOZ, Mme POURTIER, Mme RODRIGUEZ

### A – DÉLIBÉRATIONS

#### 1. Coopération régionale

##### **1.1 Convention relative au remboursement des frais de secrétariat du conseil médical pour les agents de la Région Auvergne Rhône Alpes** (Rapporteur Fanny Lacroix)

Conformément à l'article L. 452-39 du code général de la fonction publique, une collectivité ou un établissement non affilié au CDG38 peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions suivantes, énumérées au II dudit article, sans pouvoir choisir entre elles :

- 9° bis Le secrétariat des commissions de réforme (devenu conseil médical formation plénière)
- 9° ter Le secrétariat des comités médicaux (devenu conseil médical formation restreinte)
- 13° Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;
- 14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue par l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- 15° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

- 16° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.
- La présente convention fixe les conditions dans lesquelles ces missions, qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, seront assurées par le cdg38 au bénéfice de la collectivité

La Région Auvergne Rhône-Alpes souhaite renouveler son engagement dans le socle commun de compétences du CDG69, département de son chef-lieu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée de cinq ans. Or en l'absence de disposition réglementaire spécifique, le conseil médical compétent est, dans tous les cas de saisine, celui du département où l'agent exerce ou a exercé en dernier lieu ses fonctions.

Une partie des agents de la région Auvergne Rhône-Alpes exerçant leur activité dans le département de l'Isère, ils relèvent donc du conseil médical de ce département.

La contribution versée par la Région Auvergne Rhône-Alpes au CDG69 dans le cadre de la convention « socle commun de compétences » tient compte des dossiers instruits par les autres centres de gestion de la région, à charge pour le CDG69 de rémunérer, dans le cadre d'une convention spécifique, chaque centre de gestion pour les dossiers des agents du conseil régional qu'ils ont instruits.

Le CDG69 propose au CDG38 de passer une convention relative au remboursement des frais de secrétariat du conseil médical engagés par notre centre de gestion pour l'examen des dossiers des agents de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Le CDG69 propose les conditions financières suivantes : remboursement du coût dossier examiné par le conseil médical : 105 euros/dossier.

La durée de cette convention est conditionnée par l'adhésion de la Région Auvergne Rhône-Alpes au socle commun de compétences du CDG69 et prendra fin en même temps que celle-ci.

Il a été proposé aux membres du conseil d'administration de signer cette convention relative au remboursement des frais de secrétariat de la commission de réforme et du comité médical engagé par notre centre de gestion pour l'examen des dossiers des agents de la région Auvergne Rhône-Alpes.

La délibération et le modèle de convention du CDG69 sont présentées aux membres du Conseil d'administration.

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'approuver cette convention relative au remboursement des frais de secrétariat du conseil médical engagés par notre le CDG38 pour l'examen des dossiers des agents de la région Auvergne Rhône-Alpes ;
- D'autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement le Président délégué, à signer, au nom et pour le compte de l'établissement public, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **1.2 Coûts concours et examens professionnels pour l'année 2021 (rectification pour erreur matérielle de la délibération du 13 octobre 2022)**

*(Rapporteur Pascal Fortoul)*

Chaque année, le Conseil d'administration doit délibérer sur les coûts concours et examens professionnels organisés l'année précédente par le CDG38 afin de recouvrer les recettes correspondantes, soit auprès des CDG, soit auprès des collectivités ayant procédé à la nomination des lauréats de concours ou des admis aux examens.

Le CDG38 a adopté le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation adopté par les 12 centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes, signé le 13 avril 2022, notamment sur le pilotage et l'organisation des concours et examens professionnels de compétence non exclusive (catégorie C et filière médico - sociale) et du principe de remboursement sur présentation d'un état financier, de l'ensemble des coûts liés à l'application de la convention régionale. Ce schéma régional a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi, sur présentation des états financiers correspondant aux paiements du budget propre les dépenses directes validées par l'agent comptable et sur état signé du président les dépenses indirectes, notamment les dépenses de personnel, le CDG69 au titre de CDG coordonnateur de la région Auvergne Rhône Alpes procédera au remboursement de ces coûts au moyen du budget annexe régional. Le budget annexe régional est principalement financé par la participation financière concours du CNFPT provenant des collectivités non affiliées.

Pour ces mêmes opérations, il revient au CDG38 de recouvrer les coûts lauréats auprès des collectivités redevables ayant procédé à la nomination des lauréats et d'établir un état annuel des sommes ainsi perçues qui seront à reverser au CDG coordonnateur afin de les affecter au budget annexe régional.

Un groupe de travail « coûts de concours » s'est réuni à trois reprises en 2018 et une nouvelle fois en 2021 afin d'arrêter des préconisations en matière d'établissement des coûts de concours. Les préconisations faites concernent l'observation des coûts, une définition analogue des charges de structure et de personnel ainsi qu'une présentation harmonisée des coûts faisant apparaître tous les postes de dépenses listés dans l'annexe 1 du schéma régional (liste des comptes par nature pour chaque rubrique).

Pour mémoire, les composants des coûts sont les suivants :

**Les dépenses directes :**

- Location de salle, assurances
- Intervenants (indemnités et frais de déplacement)
- Impressions, affranchissements,
- Sujets - transports

**Les dépenses indirectes :**

- Frais de personnel concours CDG38
- Charges de fonctionnement concours CDG38
- Dépenses de fonctionnement CDG38

**A. Opérations de compétence non exclusive de la filière médico- sociale et de catégorie C**

**Concours**

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de voter le coût des opérations listées ci-dessous organisées par le CDG38 au cours de l'année 2021 :

- Agent de maîtrise spécialités restauration (3 voies) et hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines (voie interne)
- Infirmier en soins généraux (voie externe)
- Puéricultrice (voie externe)

- Conseiller socio-éducatif (voies externe et interne)
- ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe (voie externe et 3<sup>ème</sup> concours)

| Filière        | Concours                                   | Coût pour le recrutement d'un lauréat | Coût total de l'organisation |
|----------------|--|---------------------------------------|------------------------------|
| Technique      | Agent de maîtrise                          | 1439,99 €                             | 56159,66 €                   |
| Médico-sociale | Infirmier en soins généraux                | 1118,68 €                             | 41391,26 €                   |
| Médico-sociale | Puéricultrice                              | 3960,60 €                             | 35645,38 €                   |
| Médico-sociale | Conseiller socio-éducatif                  | 5683,82 €                             | 68205,89 €                   |
| Médico-sociale | ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe | 2822,06 €                             | 132636,87 €                  |

## Examens

Deux coûts sont utilisés pour la facturation :

- Le coût d'un admis à concourir utilisé pour facturer un centre de gestion qui a passé convention pour l'organisation de l'opération
- Le coût d'un admis utilisé pour facturer un centre de gestion ou une collectivité non affiliée qui n'ont pas passé convention pour l'organisation de l'opération

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de voter le coût de l'opération indiquée ci-dessous organisée par le CDG38 au cours de l'année 2021 :

- Examen d'avancement de grade d'Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle

| Filière        | Examen   | Coût pour le recrutement d'un admis | Coût admis par à concourir | Coût total de l'organisation |
|----------------|--|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Médico-sociale | Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle | 2993,34                             | 1062,15 €                  | 32926,70 €                   |

## B. Les autres opérations

Pour ce qui concerne les opérations de compétence exclusive, le fonctionnement décrit le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation s'applique à compter de 2022 est identique aux années antérieures soit pris en charge par le budget annexe régional.

Sur la base de l'origine géographique des lauréats des concours et examens professionnels organisés, les CDG coordonnateurs se refactureront entre eux les coûts concours. Un suivi de la liste des lauréats est donc là-aussi nécessaire.

## Concours

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de voter le coût de l'opération indiquée ci-dessous organisées par le CDG38 au cours de l'année 2021 :

- Concours de Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe (3 voies)

| Filière        | Concours                                       | Coût pour le recrutement d'un lauréat | Coût total de l'organisation |
|----------------|--|---------------------------------------|------------------------------|
| Administrative | Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe | 1599,11 €                             | 143919,76 €                  |

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration d'approuver et de valider les coûts énoncés ci-dessus et détaillés dans les fiches financières en annexe.

Les fiches financières des 7 opérations 2021 sont présentées aux membres du Conseil d'administration.

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'annuler la délibération du 13 octobre 2022 et d'approuver les coûts tels qu'énoncés ci-dessus et détaillés dans les fiches financières jointes.

## 2. Finances

### 2.1 Délibération budgétaire modificative

(Rapporteur Pascal Fortoul)

Le Conseil d'administration, en date du 13 octobre 2022, a autorisé la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en lieu et place de la nomenclature budgétaire et comptable M832 du centre de gestion de l'Isère.

Ce changement de nomenclature nécessite la conformité de l'état de l'actif entre la collectivité et la Trésorerie. Le travail d'inventaire réalisé par les services du centre de gestion et le Payeur a mis en exergue quelques incohérences entre les deux analyses. Afin de finaliser la mise en conformité de l'état de l'actif, il est nécessaire de procéder à des mouvements d'ordre.

Ainsi, il est proposé aux membres du conseil d'administration de procéder par décision modificative n°1 au budget primitif de l'année 2022, approuvé en date du 24/03/2022, à des modifications d'inscriptions budgétaires sur la section d'investissement, parties recettes et dépenses, au chapitres 21 (immobilisations corporelles).

- Une inscription de crédits au chapitre 21, compte 2135, à hauteur de 272 823 €, pour l'annulation de 3 mandats sur exercice antérieur émis sur le compte 2135 (mandat 12/2014, mandat 13/2014 et mandat 1154/2014) qui se réalise par l'émission d'un titre pour chacun des mandats sur le compte 2135.
- Une augmentation des dépenses au chapitre 21, compte 2131, afin d'équilibrer la section d'investissement

|   | BP 2022               | DM N°1       | TOTAL BP 2022         |
|---|-----------------------|--------------|-----------------------|
| <b>Recettes d'investissement</b>  | <b>1 958 361,71 €</b> |              | <b>2 231 184,71 €</b> |
| Chapitre 21 – compte 2135 : Installations générales, agencements, aménagement des constructions | - €                   | 272 823,00 € | 272 823,00 €          |
| <b>Dépenses d'investissement</b>  | <b>1 958 361,71 €</b> |              | <b>2 231 184,71 €</b> |
| Chapitre 21 – compte 2131 : Bâtiments publics   | 800 000 €             | 272 823,00 € | 1 072 823 €           |

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'adopter la décision modificative n° 1 au budget ;
- D'autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement le Vice-Président délégué, à signer au nom et pour le compte de l'établissement public, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **2.2 Admission en non-valeur**

*(Rapporteur Pascal Fortoul)*

Monsieur le Payeur Départemental a communiqué, par mail le 12 octobre 2022, qu'il n'a pas pu procéder au recouvrement d'une somme due au CDG malgré les procédures employées pour le motif suivant : la créance est inférieure au seuil de poursuite.

Il s'agit de trois titres de recettes :

- Titre n° 656 du bordereau 66 du 7 juin 2021 pour un montant de 0.85 €
- Titre n° 799 du bordereau 83 du 30 juin 2021 pour un montant de 0.60 €
- Titre n° 1760 du bordereau 172 du 18 novembre 2021 pour un montant de 0.01 €

Le montant total de 1,46 € est inférieur au seuil de 40 € défini par le guide du traitement budgétaire et comptable des créances irrécouvrables et des indus, édité par la DGFIP en octobre 2012.

Pascal Fortoul précise que dans ces cas-là, aucune poursuite n'est engagée à l'encontre de l'émetteur, le CDG38 ne fait que constater qu'il ne pourra pas recouvrer cette somme.

Le détail de ces titres de recettes est à la disposition des membres du conseil d'administration auprès de la direction Ressources.

Il a été proposé aux membres du conseil d'administration, afin de régulariser la situation budgétaire d'admettre ces recettes en non-valeur pour la somme totale de 1,46 €, et de l'imputation du montant de la dépense sur les crédits inscrits au chapitre 65 du budget : autres charges de gestion courante, article 6541 – pertes sur créances irrécouvrables.

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- De régulariser la situation budgétaire et d'admettre ces recettes en non-valeur pour la somme de 1,46 € ;
- D'autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement du Vice-Président, à signer au nom et pour le compte de l'établissement public toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **2.3 Mandatement anticipé des dépenses d'investissement**

*(Rapporteur Pascal Fortoul)*

Comme chaque année à la même époque, ce mandatement anticipé permet d'ouvrir les crédits pour les dépenses d'investissement qui permettent au CDG38 de fonctionner avant le vote du budget 2023 qui interviendra fin mars.

En application des articles L1612-1 et L1612-20 du CGCT, jusqu'à l'adoption du budget, le Président du CDG38 peut, sur autorisation du Conseil d'Administration, engager, liquider et

mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.

Le budget du CDG38 étant voté en mars 2023, il est proposé aux membres du conseil d'administration d'autoriser l'ouverture anticipée des crédits selon la répartition suivante :

| <b>Chapitres</b>                   | <b>Total des crédits d'investissement ouverts au BP 2022</b> | <b>Ouverture anticipée des crédits d'investissement en 2023</b> |
|------------------------------------|--|---|
| 20 – Immobilisations incorporelles | 747 674,17 €   | 186 918,54€   |
| 21 – Immobilisations corporelles   | 1 483 510,54 €   | 370 877,63 €  |
| <b>Total</b>                       | <b>2 231 184,71 €</b>  | <b>577 796, 17 €</b>  |

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'autoriser l'ouverture des crédits d'investissement pour le montant maximum de 577 796,17 €
- D'autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement le Vice-Président délégué, à signer au nom et pour le compte de l'établissement public, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **2.4 Convention avec l'UGA pour la participation financière aux charges du Campus**

*(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)*

Le Président rappelle que, pour schématiser, le CDG38 est installé sur le Campus qui finance puis refacture les coûts partagés comme dans une copropriété. Il y a donc une répartition des charges financières qui s'opère chaque année.

La communauté d'universités et établissements Université Grenoble Alpes détient les compétences de gestion et d'aménagement du domaine universitaire.

Les établissements membres fondateurs de cette communauté se sont engagés à associer au traitement de ces questions l'ensemble des établissements ou personnes morales ayant leur siège sur le domaine comme c'est le cas du CDG38.

La communauté Université Grenoble-Alpes a comme relais opérationnel la Direction de l'Aménagement Durable.

Cette direction assure la gestion, la maintenance et l'aménagement des infrastructures communes et services associés concernant notamment les voiries et la signalétique, les parkings et espaces verts communs non affectés, les réseaux d'éclairage, d'eau et d'assainissement, l'infrastructure de transport des télécommunications, le gardiennage et la sûreté du site, la gestion de la collecte et du tri sélectif des déchets, le traitement des graffitis

et l’affichage sauvage, la gestion des nuisibles, l’entretien des espaces verts affectés aux établissements, la gestion de la base topographique du campus.

Chaque année un appel à cotisation est réalisé à la suite d’une décision du Conseil d’administration de l’Université Grenoble Alpes pouvant modifier les taux de participation.

Lors du dernier Conseil d’administration du 16 décembre 2021 validant le projet de budget 2022, le taux de participation a été fixé à 4,0300 € HT/m<sup>2</sup>.

La superficie occupée par le CDG38 représente 2 749 m<sup>2</sup>, ainsi la somme due par le CDG38 s’élève à 11 079 € HT soit 13 294,80 € TTC pour l’année 2022.

Pour information, voici le récapitulatif des charges payées par le CDG38 au titre des cinq dernières années :

|      |          |
|------|----------|
| 2017 | 10 667 € |
| 2018 | 11 117 € |
| 2019 | 10 190 € |
| 2020 | 12 556 € |
| 2021 | 12 714 € |

La convention entre l’UGA et le CDG38 est présentée en annexe.

Marc Odon indique, qu’en tant que salarié de l’UGA, il ne prendra pas part au vote. Le Président en prend acte.

Les membres du Conseil d’administration, après avoir délibéré et à l’unanimité (M. Odon ne prenant pas part au vote), décident :

- D’approuver la nouvelle convention de participation financière à la gestion du domaine universitaire pour l’année 2022 ;
- D’autoriser Monsieur le Président, ou en cas d’empêchement le Président délégué, à signer au nom et pour le compte de l’établissement public, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l’exécution de la présente délibération.

## **2.5 Taux de cotisation et tarifs des prestations du CDG 38 pour l’année 2023**

*(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)*

Le Conseil d’administration a adopté et revalorisé ces derniers mois des tarifs concernant les prestations paie, retraite, le conseil en évolution professionnelle, le socle commun de compétences etc...

Pour des raisons de lisibilité et de simplification de production des pièces justificatives à la paierie départementale, il est opportun de rassembler l’ensemble des modalités tarifaires au sein d’un même document récapitulatif, qui est présenté en annexe de cette délibération.

Ce document récapitulatif remplit un double objectif : de clarté pour la Trésorerie et de simplification pour les services qui doivent fournir cette délibération pour chaque paiement. Le Président précise qu’aucun nouveau tarif ou montant de cotisation n’a été ajouté à ce tableau.

Frédéric Castoldi précise que les montants apparaissant en jaune sont les tarifs ou cotisations qui ont été modifiés par rapport à la précédente délibération générale relative aux tarifs applicables en 2022.

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'approuver les taux de cotisation et les tarifs des prestations du CDG38 en annexe de la présente délibération à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023

### **3. Ressources humaines**

#### **3.1 Désignation des représentants de l'employeur au CT de service**

*(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)*

Consécutivement au décès de Monsieur Bernard Le Risbé, il est proposé aux membres du Conseil d'administration d'approuver la désignation de Monsieur Jean-Charles Gallet et donc la composition suivante du collège employeur du CT de service :

| <b>TITULAIRES</b>                | <b>SUPPLÉANTS</b>      |
|----------------------------------|------------------------|
| M. Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN | M. Pascal FORTOUL      |
| Mme Fanny LACROIX                | Mme Evelyne COLLET     |
| Mme Marie-Noëlle STRECKER        | M. Jean-Charles GALLET |

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'approuver la désignation de Monsieur Jean-Charles Gallet et donc la composition désignée ci-dessus du collège employeur du CT de service.

#### **3.2 Modification du tableau des effectifs**

*(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)*

Conformément à l'article 34 de de la Loi du 26 Janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Dans le cadre de l'anticipation d'un départ en retraite au sein de l'équipe de direction en 2023, il est opportun d'organiser un tuilage entre l'agent concerné et le candidat qui sera recruté au printemps 2023.

Étant précisé que l'emploi de responsable de direction à publier sera également chargé de seconder le DGS et, à ce titre détaché sur l'emploi fonctionnel de direction général adjoint des services.

Cette modification prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 2023 et a fait l'objet d'un avis favorable du comité technique en date du 17 novembre 2022.

Aussi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'approuver la création d'un poste de catégorie A (cadre d'emploi des attachés ou des administrateurs territoriaux) ainsi qu'un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services d'un CDG de plus de 30.000 agents (assimilé DGA d'une commune de plus de 400 000 habitants).

### **3.3 Évolution du dispositif de télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2023** (Rapporteur Fanny Lacroix)

Fanny Lacroix présente aux CT de service des 3 et 17 novembre derniers, détaille les dernières évolutions en matière de télétravail qui vont être mises en œuvre début 2023.

En accord avec l'exécutif, le CODIR élargi a mis au point des propositions qui ont été soumises au CT de service les 3 et 17 novembre dernier.

Ces propositions s'articulent autour des points suivants, qui vont être intégrés au sein de la Charte du télétravail, approuvée par délibération du CA en date du 17 Décembre 2020 :

#### **Préambule :**

- Le télétravail (TT) est une forme d'organisation du travail,
- Le TT est une possibilité, laquelle dépend :
  - De la nature des activités et tâches télétravaillables qui figurent dans la fiche de poste,
  - Du volume de ces tâches, lequel peut varier selon les périodes de l'année, et en fonction des contraintes de continuité du service,
  - De l'accord de l'agent.

L'obligation de télétravailler certains jours de l'année est à l'étude au regard des enjeux de sobriété énergétique (cf. l'expérimentation du 31/10/2022).

#### **Rappel des objectifs** (cf. charte du télétravail de 2020)

Le CDG38 a décidé de promouvoir la mise en place du télétravail dans son organisation du travail, pour répondre à deux enjeux principaux :

- L'enjeu « développement durable ». Dans le cadre de l'Agenda 21 et du PDA le télétravail est un moyen pour diminuer les déplacements domicile-travail et réduire ainsi le bilan carbone de la collectivité ;
- L'enjeu « ressources humaines ». Le déploiement du télétravail s'inscrit dans le cadre du plan d'Accompagnement à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, en conciliant les bénéfices pour chacun :
  - Pour l'agent : temps et coûts de déplacement réduits, diminution de la fatigue et du stress liés aux transports, meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, amélioration des conditions de travail actuelles (temps de calme, une diminution des interruptions pour les agents en bureaux partagés) ;
  - Pour la collectivité : gains par une amélioration de la qualité et de la production du service rendu, hausse de la motivation des agents, gains créés par une mesure attractive.

Les évolutions 2023 soumises au CT, aux encadrants et à l'exécutif (Les éléments ci-après seront intégrés après approbation dans notre Charte du Télétravail en vue d'une entrée en vigueur début 2023)

#### **1/ Amplification des possibilités de télétravailler**

Le passage à deux jours hebdomadaires de TT n'est pas généralisable = il convient de retenir la notion de nombre minimum de jours de présence (et non pas de jours de tt).

Fanny Lacroix présente, à travers le tableau suivant, les spécificités par quotité de temps de travail :

⇒ Cas général

| SITUATION   | PRESENCE MINIMALE. Sont considérées comme jours de présence par exemple les missions terrain et les formations. Ne sont pas considérées comme jours de présence les congés et RTT ou ATT. | SOIT TT HEBDO. MOYEN 2023 | RAPPEL TT HEBDO. MOYEN ACTUEL | SOIT en 2023 MAJORATION SUR UN MOIS (= 4 semaines) |
|---|---|---------------------------|-------------------------------|--|
| <b>TEMPS PLEIN</b>  |   |                           |                               |  |
| Agents Tps plein sans ATT   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 2                         | 1                             | 4  |
| Agent Tps plein ATT 0.5 jours/semaine   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1,5                       | 1                             | 2  |
| Agent Tps plein ATT 1 jour/ 2 semaines  | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1,5*                      | 1                             | 2  |
| Agent Tps plein régime RTT  | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1,5*                      | 1                             | 2  |
| Encadrant Tps plein régime RTT  | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1,5*                      | 1                             | 2  |
| * semaine 1 sans ATT : 2 jours de TT / semaine 2 avec ATT : 1 jour de TT soit une moyenne de 1,5 jours hebdo de TT)   |   |                           |                               |  |
| * semaine 1 sans JRTT : 2 jours de TT / semaine 2 avec JRTT : 1 jour de TT soit une moyenne de 1,5 jours hebdo de TT) |   |                           |                               |  |
| <b>TEMPS PARTIEL ET TNC 90% (4,5 JOURS)</b>   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1,5                       | 0,75                          | 3  |
| <b>TEMPS PARTIEL ET TNC 80% (4 JOURS)</b>   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 3 JOURS HEBDO  | 1                         | 0,75                          | 1  |
| <b>TEMPS PARTIEL ET TNC 70% (3,5 JOURS)</b>   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 2,5 JOURS HEBDO  | 0,75                      | non défini                    |  |
| <b>TEMPS PARTIEL ET TNC 60% (3 JOURS)</b>   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 2 JOURS HEBDO  | 0,5                       | 0,5                           | inchangé   |
| <b>TEMPS PARTIEL ET TNC 50% (2,5 JOURS)</b>   | PRESENCE PHYSIQUE MINIMALE 1,5 JOURS HEBDO  | 0,5                       | 0,5                           | inchangé   |

⇒ Attribution de jours complémentaires à l'initiative de l'employeur (nombre indéfini : en fonction des circonstances)

- Evénements climatiques (canicule ou neige) ;
- Grève occasionnant des difficultés de circulation ou autre motif (exemple : approvisionnement en carburant octobre 2022) ;
- Contribution à la sobriété énergétique (test de télétravail généralisé les 31 octobre, 23 et 30 décembre) ;

Modalités :

- Assurer autant que possible un délai de prévenance permettant aux équipes de s'organiser en conséquence ;
- Lorsque ces jours complémentaires sont positionnés sur une date de télétravail antérieurement planifiée par l'agent, ils s'y substituent (= pas d'ajout d'un jour de télétravail).

⇒ Cas particulier des nouveaux arrivants : TT possible à partir de 3 mois d'ancienneté au CDG38 (contre 6 mois actuellement) avec possibilité de dérogation à partir d'1 mois de présence sur décision du chef de service.

⇒ Garde d'enfants : nécessité de rappeler les dispositions existantes de la Charte du télétravail, et notamment pas de confusion avec le régime des autorisations d'absence pour garde d'enfants ou enfants malades (cf. règlement interne du temps de travail du 30/10/2019 page 4).

Rappel des dispositions existantes de la Charte du télétravail : l'agent s'engage à établir des règles claires avec son entourage personnel, afin que le travail à exercer ne soit pas perturbé en cours de journée et qu'il puisse être exécuté en toute confidentialité. L'agent n'a pas d'activités personnelles et/ou familiales dans les créneaux horaires de télétravail. Il se

consacre exclusivement à son activité professionnelle. Ainsi le télétravail exclut la garde d'enfant.

## 2/ Les principaux points de vigilance

- Dégradation de la communication interne, du lien, du collectif (cf. Verbatim ci-dessous issu du questionnaire aux encadrants)  
« Moins de fluidité dans les échanges » / « Vigilance pour maintenir un égal niveau de partage d'informations » / « La communication écrite et orale sans se voir peut-être source de mauvaise compréhension mutuelle » / « Risque de délitement du collectif de travail » / « Baisse de l'appartenance à un groupe »  
=> Mesures correctives : préservation chaque semaine de journées où toute l'équipe est physiquement présente, à l'échelle du service.
    - Augmentation de la charge mentale pour les encadrants, garants de la continuité du service
    - Besoin d'anticipation quand les tâches en TT ne peuvent pas être identiques à celles au bureau (exemple : recherches dans dossiers, impression, mise sous pli...). En notant le temps perdu pour cette anticipation
    - Report de tâches entre agents d'un même service + impact sur l'accueil téléphonique (accueil général et au sein des services)
    - Creusement des écarts entre les agents selon qu'ils peuvent ou pas bénéficier des possibilités de TT
- => mesures correctives : jour régulier de TT commun à l'échelle d'un service (car ce jour-là, tous les agents ont la même organisation du travail)

## 3/ Mesures d'accompagnement

- Formalisation et respect des bonnes pratiques : délai de prévenance/notification agenda et sur les portes/identifier les horaires en TT quand ils sont différents/ se dire bonjour etc...
- Sensibilisations & formations (agents/encadrants). Une formation pour les encadrants a d'ailleurs déjà eu lieu.
- Bilans réguliers (par services / globaux + en binôme / collectifs) dont un premier bilan étape à faire dans 3 mois
- Mise en place de l'indemnité de TT (au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

En résumé, Fanny Lacroix précise qu'une possibilité d'amplification du télétravail est ouverte à raison de deux jours au maximum par semaine, mais ce n'est pas un droit. Il a ainsi été jugé préférable par les encadrants de raisonner en jours de présence obligatoire plutôt que de jours de télétravail. Afin de pas perturber l'organisation du service. En outre, ce dispositif ne peut pas s'appliquer à l'ensemble des agents du CDG38 car les métiers, lieux d'exercice, matériels et contraintes sont variés : tous les agents ne pourront pas en bénéficier du télétravail de manière identique. L'application de ces règles appartiendra à l'encadrement intermédiaire, propre à chaque service (que Fanny Lacroix tient à remercier pour le temps passé à définir des modalités tenant compte de la diversité exprimée ci-dessus).

François Michon indique que parfois, le télétravail est préconisé par les médecins du travail. Ce qui est difficile à gérer en termes de management, car venant parfois bousculer les règles établies, ce qui n'est pas toujours bien compris par les agents qui ne peuvent pas en bénéficier. Catherine Mulet précise qu'effectivement, les médecins du travail prescrivent parfois du télétravail qui vient s'ajouter aux règles de mises en place dans chaque collectivité, avec toutefois une durée limitée dans le temps.

Marc Oddon émet quelques réserves car selon où les agents habitent, la liaison/connexion n'est pas satisfaisante et ces problèmes techniques sont un vrai frein au maintien d'un service

public de qualité (exemple : mauvaise qualité de l'appel quand on est en communication téléphonique).

Par ailleurs, Monsieur Balme indique être réservé à l'abaissement de 6 mois à 3 mois de l'ancienneté concernant la possibilité de télétravailler quand on commence dans une collectivité. Trois mois c'est trop peu pour bien s'imprégner de la culture de la collectivité dans laquelle on arrive. C'est donc à son sens difficile de télétravailler dans des conditions optimales lorsque l'on vient de prendre un poste. De manière générale, il est vraiment important de mettre en place des indicateurs de suivi et de bien faire comprendre aux agents que le TT n'est pas un dû car cela le devient vite aux yeux de certains et cela crée des tensions entre agents. Cela débouche parfois même sur des situations où des agents se mettent en arrêt maladie car ils n'obtiennent pas le jour de télétravail escompté. Alors que ce qui devrait primer : la qualité du service public rendu.

Frédéric Castoldi indique effectivement qu'il convient d'être vigilant sur les deux points formulés par MM. Oddon et Balme. Il est donc très important de bien définir le cadre en amont et de laisser, malgré des règles bien établies, à chaque encadrant la liberté d'adapter au mieux la mise en œuvre de ces règles dans son service.

Pour donner suite à la remarque de M. Oddon, le CDG dispose déjà d'une charte du télétravail dont le contenu n'a pas été rappelé aujourd'hui, afin de centrer le débat sur les nouveautés. En ce qui concerne les conditions techniques d'éligibilité, que les agents signent des conventions individuelles de télétravail.

Pour les 3 mois d'ancienneté, il est nécessaire de disposer d'une certaine souplesse, car une même règle ne peut embrasser, par exemple, le cas d'un agent débutant et celui d'un agent expérimenté qui a déjà exercé plusieurs années en télétravail.

Et, plus globalement, il est certain que la possibilité de télétravailler ne s'applique pas de la même façon pour une assistante médicale qui ne peut quasiment pas télétravailler ou un expert qui ne se déplace pas sur le terrain, et qui pourrait donc effectuer l'ensemble de ses missions à distance.

Pour Frédéric Castoldi, il faut être vigilant sur les écarts à ne pas creuser, au sein d'une même équipe, entre ceux qui peuvent/veulent télétravailler et les autres, en lien avec les enjeux de coordination, communication et soutien mutuels entre collègues.

Evelyne Collet indique que le télétravail est désormais un enjeu d'attractivité. En effet, lors des recrutements par voie de mutation, il est régulier d'entendre les candidats évoquer cela comme un argument qui les décideraient à « choisir » cette collectivité plutôt qu'une autre. C'est donc difficile de le refuser ou de parler d'emblée de délai de mise en place de 3 à 6 mois d'ancienneté car le TT se généralise et ceux qui ne le proposent pas se mettent en quelque sorte « en marge » de ce qui est pratiqué par les autres collectivités. C'est encore plus vrai pour les postes à responsabilités.

Le Président indique que le plus important est de retenir la notion de qualité de service rendu. D'ailleurs, en sortie de confinement, une étude menée par le CDG38 auprès de ses collectivités affiliées a montré que certaines d'entre elles reprochaient au CDG son manque de réactivité. Est-ce dû en partie télétravail qui s'est généralisé de facto durant cette crise sanitaire ? On peut s'interroger.

ET, au-delà des services du CDG, on a pu noter que certains collaborateurs avaient du mal à revenir physiquement au travail après la période de télétravail forcé dû à la Covid et au confinement. En effet, certains s'étaient repliés sur eux-mêmes. La santé psychique de l'agent est donc un point à surveiller, et pour son équilibre il est aussi nécessaire qu'il sorte de chez

lui, s'habille, se déplace pour venir au travail et retrouve ainsi une vie sociale dont le travail est partie intégrante. On évoque aussi les enjeux du développement durable (éteindre ou diminuer le chauffage au travail) comme argument favorable au télétravail. Mais si on baisse le chauffage au bureau et qu'on fait des économies, ce n'est pas le cas du télétravailleur qui voit lui ses charges augmenter. C'est un équilibre délicat dont nous sommes garants et donc à surveiller d'où la mise en place d'indicateurs de suivi.

Ainsi, vu l'avis favorable du CT de service, consulté les 3 et 17 novembre 2022, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à l'unanimité, décident :

- D'approuver ces propositions, qui prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **3.4 Mise en place de l'indemnité de télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Consécutivement à l'évolution des modalités du télétravail au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il convient de mettre en place l'indemnisation des frais afférents, dans le cadre du décret du n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Ce texte dispose que les agents publics bénéficient d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ». Le montant de cette indemnité est de 2,88 euros par jour de télétravail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les principes de gestion retenus seront affinés progressivement en lien avec les encadrants et le service RH, afin de maîtriser le temps nécessaire à la liquidation et au versement de cette indemnité.

Ainsi, les membres du Conseil d'administration, après avoir délibéré et à la majorité (une abstention), décident :

- De retenir le principe d'un versement trimestriel, à terme échu, au réel, sur la base des informations saisies sur le progiciel RH de gestion interne.
- 

## **B- DÉCISIONS**

Aucune décision à ce CA.

## **C- INFORMATIONS**

### **• Prochain Conseil d'administration le 3 janvier 2023 à 11h**

Le Président retrace le contexte qui amène le CDG38 à faire ce CA le 3 janvier en tout début d'année. Il rappelle qu'Axa assurances, en charge des contrats de groupe d'assurance des risques statutaires, a décidé de résilier 6 mois avant terme (au 28 juin 2022) le contrat qui le liait au CDG38. Sans l'action du CDG38 pour relancer un appel d'offres durant le second semestre 2022, 320 collectivités adhérentes se seraient retrouvées sans protection et cela aurait naturellement posé de grosses difficultés pour la prise en charge d'un agent malade ou victime d'un accident. D'importants efforts de communication par voie postale ou de mailing ont été faits afin de tenir informées les collectivités à chaque étape.

D'autres centres de gestion se sont retrouvés dans la même situation que le CDG38 car ces contrats ne sont plus rentables pour les assureurs au vu de l'absentéisme qui a explosé à l'échelle de la FPT. Et si l'on peut contester largement la forme, le déséquilibre financier

constaté par les assureurs est un fait (sous réserve des provisions, mais qui répondent à des normes incontournables).

Sans en dire trop, deux propositions sont arrivées au CDG38, ce qui est une bonne nouvelle, le CDG38 aura donc le choix. Les tarifs seront de toute façon plus élevés que ceux du précédent contrat.

La Commission d'appel d'offres aura lieu le 13 décembre pour attribuer ce marché. Entre le 14 et le 31 décembre, les collectivités précédemment adhérentes seront contactées afin que leur soit communiqué le nom du nouveau prestataire ainsi que les tarifs et conditions proposés. Il leur sera demandé, si elles souhaitent souscrire à ce nouveau contrat de groupe, de retourner au CDG, une déclaration d'intention signé, daté, tamponné, permettant d'agir pour leur compte dans ce dossier. Il leur faudra aussi délibérer en conseil municipal ou communautaire sur ce sujet.

Le Président compte sur les membres du CA pour porter cette parole dans leur collectivité d'autant que les délais seront très serrés et qu'il y a les congés de Noël fin décembre. Il faut que le CDG puisse regrouper tous ces documents afin de les envoyer à l'assureur retenu avant le 31 décembre sinon, en cas d'accident survenu le 2 janvier, les collectivités se retrouveraient sans couverture ce qui est très grave.

Michèle Veyret et Jean-Baptiste Caillet demandent que soient transmis aux membres du CA les courriers/emails envoyés aux collectivités afin de sensibiliser en interne dans leur collectivité.

Annie Fragola demande ce qui se passera en cas de non-réponse de la collectivité. Frédéric Castoldi indique que s'il est impossible de prouver à l'assureur que la collectivité avait bien fait les démarches pour souscrire au contrat avant un sinistre grave qui surviendrait tout début janvier, la collectivité devrait prendre en charge la totalité des frais inhérents à ce sinistre. Ceux qui ne répondront pas se placent de facto en position d'auto-assureur. Ce n'est pas pour faire peur c'est pour responsabiliser.

Pascal Fortoul précise que cela sera plus cher à couverture identique. Mais il était important pour le CDG de faire en sorte de garantir le même niveau de couverture.

Frédéric Castoldi précise que la délibération pourra intervenir dans un second temps en janvier/février pour régulariser. Il n'est pas nécessaire de délibérer avant le 31 décembre.

Le Président indique qu'une bonne prise en compte des responsabilités de l'employeur sociale n'exclut pas de mener une politique RH tendant à prévenir et maîtriser/minimiser l'absentéisme. Les collectivités qui s'auto-assurent sont souvent plus vigilantes quant aux risques d'accidents du travail ou risques psycho-sociaux encourus par leurs agents. Ce sont de vrais choix politiques d'employeur à prendre.

Frédéric Castoldi précise que la compagnie Axa avait laissé entendre (sans le proposer formellement) qu'elle pouvait maintenir son contrat encore une année mais en augmentant les cotisations de plus de 50 %. Avec le nouveau contrat, les collectivités de plus de 30 agents auront une tarification spécifique, certaines qui sont « bonnes élèves » en termes d'absentéisme verront même leur taux baisser. D'autres verront leur taux augmenter, ce qui pose la question de la mutualisation sur ce type de contrat. Cet appel d'offre aura permis au moins d'ajuster au plus juste les taux en fonction des spécificités de chaque collectivité alors qu'avec Axa, la hausse aurait été forte et identique pour tous les employeurs.

Anne Gérin demande si des points réguliers seront faits entre l'assureur et les collectivités adhérentes, à N+1 par exemple, pour suivre l'évolution de l'absentéisme dans leur collectivité et travailler collectivement sur les pistes d'amélioration pouvant réduire cet absentéisme qui

pèse tant pour les collectivités, que pour les agents ou les citoyens. Ce serait bien de mutualiser les bonnes pratiques pour améliorer les ratios des collectivités.

Le Président indique que c'est bien l'intention de l'exécutif d'accompagner les employeurs sur cet enjeu. Outre que, de facto, ce contrat va obliger les collectivités à s'interroger sur l'absentéisme et sur les moyens pouvant être mis en œuvre pour y pallier.

- **Vœux au personnel le 3 janvier 2023 à 12h30**

Ils se feront dans la foulée du CA du 3 janvier afin de permettre aux membres du Conseil d'administration de partager un temps d'échange avec les agents du CDG38.

- **Information sur la formation « secrétaire de mairie »**

L'exécutif du CDG38 est très sensibilisé à cette problématique de pénurie et de difficulté de recrutement des secrétaires de mairie pourtant indispensables au bon fonctionnement d'une mairie. Le CDG38 est engagé depuis plusieurs années pour former les futur.e.s secrétaires de mairie. La dixième session est d'ailleurs en cours avec 13 personnes en cours de formation sur le Nord-Isère. Sur ces 13 personnes, 12 ont trouvé en stage. Hélène Brocéro indique la difficulté de trouver de tuteurs capables de former ces futur.e.s secrétaires de mairie car ce tutorat demande beaucoup de temps et d'investissement. Seule une personne aux alentours de Villefontaine n'a pas trouvé de stage. Ce n'est pas un stage d'observation, il faut beaucoup d'engagement tant de la part du stagiaire que de la collectivité qui l'accueille. A noter que quatre travailleurs handicapés ont intégré cette formation. Pas d'autre session prévue l'année prochaine pour le moment. Fin de cette session prévue en février.

- **Plans de Formation mutualisés : relance 2023 en partenariat CNFPT/CDG38**

Cela concerne les employeurs de moins de 50 agents. L'idée pour le CNFPT est de recenser, à l'échelle des intercommunalités, les besoins en termes de formation notamment pour caler des priorités thématiques qui seront proposées aux CST mais aussi pour définir clairement les besoins par territoire de sorte à pouvoir y organiser des sessions de formation.

Annick Merle indique qu'une salle polyvalente a été construite à Frontenas et une convention a d'ores et déjà été signée avec le CNFPT pour y accueillir des formations.

- **Élections professionnelles**

Le Président ajoute ce point d'information à l'ordre du jour indiquant que le processus est maintenant quasiment terminé, les élections professionnelles se tenant le 8 décembre. Il salue les services qui sont mobilisés tant sur le plan technique qu'en matière de communication pour permettre le bon déroulement de ce scrutin qui se déroulera pour la première fois par voie électronique.

Pascal Fortoul prend la parole pour annoncer la bonne réussite du test à blanc qui a été réalisé avec le prestataire Gedivote le 30 novembre. Le dispositif mis en œuvre est robuste, de qualité et toutes les conditions sont réunies pour que ce scrutin se déroule en toute sécurité et de manière satisfaisante. Les organisations réticentes à ce vote électronique ont semblé être convaincues par ce test. Concernant le choix du prestataire, une liste établie par le GIP informatique à destination des CDG a été fournie, permettant ainsi au CDG38 de choisir Gedivote.

Le dépouillement sera grandement facilité et les résultats disponibles immédiatement après le scrutin. Ne reste plus qu'à espérer une grande mobilisation lors du vote qui se déroulera sur

du 2 au 8 décembre et lors duquel les agents pourront voter 7 jours sur 7, 24h sur 24 et depuis n'importe où.

Le Président réitère sa demande aux élus composant le CA pour communiquer au sein de leurs collectivités, sur les deux sujets sensibles du moment à savoir : le contrat d'assurance des risques statutaires et les élections professionnelles.

La séance est levée.

-----

**FIN**

**Prochaine séance le mardi 3 janvier 2023 à 11h.**