

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 25 MAI 2023

-----

L'an deux mille vingt-trois, le jeudi vingt-cinq mai 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 : Mme CHAUMONT-PUILLET, Mme COLLET, M. FORTOUL, M. GALLET, M. GARCIN, Mme LACROIX, M. MÉRIAUX, M. MERMILLOD-BLONDIN, M. MICHON, Mme MUNOZ, Mme PÉRINEL, Mme STRECKER, Mme VEYRET*

*Étaient représenté(e)s : M. BAILE (pouvoir à Mme PÉRINEL), M. BAYON (pouvoir à M. GALLET), Mme DUSSERT (pouvoir à Mme LACROIX), M. GULLON (pouvoir à Mme COLLET), M. MATHIEU (pouvoir à M. FORTOUL), M. ODDON (pouvoir à Mme VEYRET), M. POLAT (pouvoir à M. MERMILLOD-BLONDIN)*

*Étaient excusé(e)s : M. BALME, M. CAILLET, M. DIAZ, Mme FRAGOLA, Mme GÉRIN, M. KADA, Mme LEHNEBACH, M. LONGO, M. MADINIER, M. MARGIER, Mme MERLE, Mme POURTIER, Mme RODRIGUEZ*

Le Président introduit la séance en indiquant que certains membres de ce Conseil d'administration lui avaient fait des retours concernant l'acoustique de la salle qui n'est pas bonne. Il invite les membres du CA, à s'écouter et à respecter les prises de parole des uns et des autres afin que cela ne soit plus un problème.

Il soumet ensuite le procès-verbal du Conseil d'administration du 30 mars à l'approbation des membres présents.

Le procès-verbal est adopté.

### **A – DÉLIBÉRATIONS**

#### **1. Ressources humaines**

##### **1.1 RIFSEEP : révision des montants et modalités d'attribution du régime indemnitaire aux agents du CDG38** *(Rapporteur Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN)*

La première délibération concerne les ressources humaines et particulièrement le RIFSEEP avec une révision des montants et critères d'attribution du régime indemnitaire à destination des agents du CDG. Pour dire deux mots du contexte, il est rappelé que le RIFSEEP est un enjeu important pour préserver l'attractivité des collectivités. C'est une préoccupation majeure, et le CDG38 ne fait pas exception. En effet, les problématiques liées au recrutement sont prégnantes puisque de nombreux postes en collectivités restent vacants. Le régime indemnitaire est devenu un argument prépondérant lors des discussions liées à l'embauche. Au CDG38, il a été constaté que le régime indemnitaire des agents était assez faible pour beaucoup de tranches, il est donc apparu normal de le réviser en y apposant des critères, notamment pour le CIA que l'exécutif souhaite faire évoluer. Faire évoluer également le régime indemnitaire des personnels encadrants qui ont toujours répondu présents et qui restent actifs

sur de nombreux sujets. Enfin, il était nécessaire d'assurer la sécurité juridique du dispositif par la présente délibération et ses énoncés. Bien entendu, le Président indique que cette proposition a été soumise au CT qui lui a apporté une réponse unanime et favorable.

Le Président laisse la parole à Frédéric Castoldi pour détailler les modalités et critères d'attribution de ce nouveau RIFSEEP et donner davantage de détails sur la méthode de travail de cette révision.

Il indique que plusieurs axes de travail ont été identifiés : d'abord l'augmentation de la sujétion des encadrants qui ont été soumis à de nouvelles contraintes du fait de la crise sanitaire et de la mise en place massive du télétravail et pour lesquels le dispositif actuel est inférieur à ce qui se pratique ailleurs. Ensuite, il s'agissait d'augmenter l'IFSE (part fixe du régime indemnitaire) en tenant compte de la forte hausse de l'inflation survenue depuis un an (revalorisation estimée à 7,5 % pour pallier l'inflation qui s'est envolée depuis un an), et de réviser le CIA qui sera réparti entre une part collective (comme c'est le cas actuellement en fonction des résultats du CDG38) et l'introduction d'une part individuelle intégrant la manière de servir de l'agent et sa valeur professionnelle. Enfin, la mise en place d'une indemnité compensatoire forfaitaire mensuelle pour les agents ne pouvant pas bénéficier du télétravail au même titre que leurs collègues (jusqu'à 2 jours hebdomadaires) comme c'est le cas des assistantes médicales (actuellement possibilité de télétravailler dix jours maximum par an) et des agents d'accueil notamment.

Ces modalités et critères de révision ont été travaillés et discutés au sein d'un groupe restreint de six encadrants dont Mesdames Sandrine Dupraz et Catherine Guyader afin d'en tirer différentes hypothèses.

Ces objectifs, axes de travail et hypothèses ont été soumis au fur et à mesure à l'exécutif afin de s'assurer que budgétairement, les propositions faites étaient compatibles avec les possibilités de l'établissement.

De nombreux débats ont eu lieu, notamment avec Pascal Fortoul, pour savoir si c'était à l'employeur de compenser l'envolée des prix de l'alimentation, du carburant, du coût de la vie en générale, via une augmentation du régime indemnitaire. Pascal Fortoul conclut en expliquant que c'est à l'État de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics en augmentant le point d'indice. Néanmoins, vu le contexte d'inflation, le CDG a considéré qu'il était de son devoir d'augmenter le RIFSEEP.

Frédéric Castoldi détaille les modalités de cette révision du RIFSEEP engagée par le CDG38.

## **I. Contexte :**

Depuis 2012, le régime indemnitaire des agents du CDG38 repose sur un classement des postes en fonction des niveaux de responsabilité, indépendamment du grade détenu par l'agent. À partir de 2016, l'investissement collectif est pris en considération via une prime annuelle. Les montants de ces indemnités et primes ont été revalorisés en 2018 puis en 2022, avec un engagement de revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est rappelé le contexte national depuis 2020 (crise sanitaire puis confinements, guerre en Ukraine et inflation) ainsi que celui propre au CDG38 : installation d'un nouvel exécutif, gel des recrutements, mise en place de la stratégie 2026, montée en puissance du télétravail, accélération sans précédent de la mobilité externe et, enfin, création d'un emploi fonctionnel de DGA.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les évolutions suivantes conformément aux propositions formulées à l'exécutif par le CODIR, étant précisé que ces propositions ont

été mises au point au sein d'un groupe de travail composé de cinq encadrants volontaires, puis présentées au CODIR élargi ainsi qu'aux représentants du personnel, en amont du CST.

## **II. Enjeux et objectifs :**

- 1) Préserver l'attractivité du CDG38 en tant qu'employeur
- 2) Favoriser la mobilité interne
- 3) Conserver un système simple et lisible, avec un nombre restreint de niveaux de responsabilité
- 4) Valoriser les fonctions d'encadrement
- 5) Assurer la sécurité juridique du dispositif.

## **III. Assise règlementaire :**

Le décret n°2014-513 du 20/05/2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'État un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est transposable aux agents territoriaux selon le principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante.

Ce nouveau régime a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27/08/2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Les indemnités suivantes sont utilisées pour construire le nouveau régime indemnitaire :

<b>PRIME Texte de référence</b>	<b>Montant annuel</b>	<b>Cadres d'emplois bénéficiaires</b>
Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) (Décret 2014-513 du 20/05/2014)	Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels	Administrateurs Attachés Rédacteurs Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise Attachés de conservation du patrimoine Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques Adjoints du patrimoine Conseillers socio-éducatifs Assistants socio-éducatifs Educateurs jeunes enfants Agents sociaux ATSEM Médecins Animateurs Adjoints d'animation Ingénieurs Techniciens Psychologues Infirmiers en soins généraux
Prime de responsabilité des emplois de direction (Décret 88-631 du 06/05/1988)	15% du traitement indiciaire brut + NBI	Emploi fonctionnel de DGS

#### **IV. DISPOSITIF :**

Le régime indemnitaire est composé de l'IFSE et du CIA.

#### **Article 1 : L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**

##### **Article 1.1 L'IFSE « base »**

L'IFSE « base » est déterminée en fonction des responsabilités du poste, au sein de l'organigramme des services du CDG38.

Le montant de cette l'IFSE correspond aux montants précisés dans le tableau synthétique (Cf tableau synthétique annexe I).

Le régime indemnitaire est accordé au titre des fonctions principales exercées par l'agent

##### **Article 1.2 La majoration de l'IFSE**

L'IFSE « base » fait l'objet des majorations suivantes, en lien avec des spécificités et sujétions du poste occupé, selon les montants suivants :

<b>Type de sujétions</b>	<b>Montants</b>
Sujétion renfort accueil (instaurée en 2018)	Forfait de 10 € bruts par tranche de 2 heures
Sujétion encadrement et tutorat (instaurée en 2018) (Les sujétions visées ici ne sont pas cumulables entre elles)	-Tutorat de collaborateur- médecin : forfait de 121,25 € par mois (équivalent NBI encadrement 25 pts, valeur au 01/07/2022) -Encadrement de service (encadrant contractuel) : forfait de 121,25 € par mois (équivalent NBI encadrement 25 pts, valeur au 01/07/2022) -Tutorat d'apprenti-e (agent contractuel) : forfait de 97 € par mois (équivalent NBI maître d'apprentissage 20 pts, valeur au 01/07/2022) -Tutorat d'agent en reclassement pour raison médicale : forfait de 97 € par mois (équivalent NBI 20 pts) Ces montants évoluent avec la valeur du point
Sujétion régie (instaurée en 2018)	Forfait de 110 € par an
<b>NOUVEAU</b> Sujétion de compensation du non-bénéfice du télétravail	Au profit des agents dont le poste ne permet pas de bénéficier d'au moins 1 jour hebdomadaire de télétravail : forfait de 15€ par mois (non cumulable avec l'indemnité de télétravail)
<b>NOUVEAU</b> Sujétion de prise en compte des contraintes spécifiques des postes d'encadrement (besoin accru de coordination, communication et arbitrage, en lien notamment avec la montée en puissance du télétravail)	En proportion du nombre d'agents permanents encadrés directement à savoir : - Entre 2 et 7 agents, forfait de 30 € par mois, - Entre 8 et 14 agents, forfait de 60 € par mois, - 15 agents et plus, forfait de 90 € par mois.

##### **Article 1.3 Modalités de versement des IFSE**

L'IFSE base est versée mensuellement, la majoration de l'IFSE est versée mensuellement ou annuellement, selon le tableau ci-dessus.

Les montants de l'IFSE base et les majorations sont proratisés en fonction du temps de travail rémunéré et de la durée de présence (en cas d'arrivée et/ou de départ en cours de mois) ; ces

modalités s'appliquent pour un agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou placé en PPR (Période de Préparation au Reclassement).

L'IFSE fait l'objet d'abattements en fonction des absences selon les modalités prévues par délibération du 4 décembre 2018 à savoir « S'agissant du congé de maladie ordinaire, longue maladie, grave maladie, maladie longue durée, le montant du régime indemnitaire est réduit de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence réelle, à partir du 5<sup>ème</sup> jour d'absence. Ce retrait est plafonné à 50 % du montant mensuel attribué ».

## **Article 2 : Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**

Le CIA est constitué de deux parts, dont le versement est facultatif et le montant variable, selon les modalités suivantes.

### **Article 2.1 La part variable collective du CIA**

La part variable collective est basée sur les performances de l'établissement, en lien avec le contexte dans lequel les collectifs ont exercé leurs missions. Cette part varie dans les limites et conditions ci-dessous :

NIVEAU 3	133 %	500 €	EXCEPTIONNEL (sur délibération motivée du CA)
NIVEAU 2	100 %	375 €	CONFORME
NIVEAU 1	80 %	250 €	NON CONFORME (sur délibération motivée du CA)

### **Article 2.2 La part variable individuelle du CIA**

La part variable individuelle varie selon les résultats et la manière de servir de l'agent, dans les limites et conditions ci-dessous :

NIVEAU 4	150%	375 €	ENGAGEMENT INDIVIDUEL EXCEPTIONNEL
NIVEAU 3	100%	250 €	ENGAGEMENT INDIVIDUEL RÉPONDANT AUX ATTENTES
NIVEAU 2	50%	125 €	EFFORTS À POURSUIVRE/PRODUIRE
NIVEAU 1	0%	0 €	NE RÉPOND PAS DU TOUT AUX ATTENTES

La variation entre les niveaux 1 à 4 est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale, sur avis du supérieur hiérarchique s'appuyant sur l'entretien professionnel, selon les critères suivants :

- Valeur professionnelle : atteinte des objectifs préalablement fixés et capacité à s'adapter aux exigences du poste (initiative, autonomie...)
- Manière de servir : qualité du travail, respect des procédures, savoir-être (travail en équipe, rendre compte de son activité...)

Les deux parts du CIA sont proratisées en fonction du temps de travail rémunéré, et de la période de présence de l'agent au sein de l'établissement. En cas de départ de l'agent en cours d'année, les deux parts du CIA perçues au titre de l'exercice en cours sont proratisées en fonction de sa durée de présence dans l'année en cours, et calculées sur le montant en vigueur pour l'exercice précédent.

Le CIA est réduit ou suspendu en cas d'absence pour indisponibilité physique ayant un impact significatif sur l'appréciation de la manière de servir et des résultats de l'agent.

Le CIA n'est pas versé en cas d'absence pour indisponibilité physique sur l'intégralité de l'année civile de référence.

### **Article 2.3 – Modalités de versement du CIA**

Les deux parts du CIA font l'objet d'un versement annuel, au plus tard au mois de juin de chaque année. Elles correspondent aux résultats collectifs et individuels de l'année N-1 (sauf en cas de départ en cours d'année conformément à l'article 2.2).

### **Article 3 – Date d'effet**

La présente délibération prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, notamment en ce qui concerne la revalorisation de l'IFSE base (article 1.1), conformément aux engagements pris antérieurement,

Les nouvelles majorations de l'IFSE (article 1.2) prennent effet le 1<sup>er</sup> juin 2023.

Enfin, les dispositions relatives au versement du CIA au titre de l'année 2023, s'appliqueront en 2024.

### **Article 4 - Bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est versé aux agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public occupant un emploi permanent dès l'entrée en fonction.

Il est également versé aux agents contractuels de droit public recrutés pour les motifs « remplacement », « accroissement temporaire ou saisonnier d'activité », sans condition d'ancienneté.

En outre, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable dans la FPE, l'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

### **Article 5 – Dispositions particulières**

Une indemnité différentielle est instaurée pour maintenir à titre individuel le montant de « l'IFSE base » dont pouvaient bénéficier certains agents en application de dispositions antérieures. Cette indemnité diminuera en cas de revalorisation du régime indemnitaire, jusqu'à disparaître dès que le montant de régime indemnitaire aura atteint le niveau antérieurement acquis.

En cas d'affectation d'un agent sur un poste à responsabilité inférieure, le régime indemnitaire ne sera pas conservé (sauf si le changement d'affectation résulte d'une suppression de poste ou de service).

En cas de mise à disposition d'un agent permanent à une collectivité ou un établissement public, l'agent mis à disposition pourra percevoir le régime indemnitaire en vigueur dans son établissement d'accueil, selon des conditions à prévoir dans la convention de mise à disposition.

## **Article 6 – Révision et Actualisation :**

Actualisation des montants : le montant de l'IFSE base fera l'objet d'une actualisation régulière, par délibération du conseil d'administration, sur la base d'un point de situation annuel en CST. Ce point de situation aura lieu chaque année au 1<sup>er</sup> trimestre, permettant de partager les constats sur l'évolution des prix de la consommation (hors carburants et tabac).

Modification de la cotation des postes et/ou des sujétions : toute modification de la cotation d'un poste, à l'occasion d'une modification substantielle du profil de poste, d'une réorganisation, d'une évolution des compétences (...) sera proposée à l'exécutif par le CODIR, après avis du CODIR élargi, puis passage en CST sur la base de l'argumentation du responsable hiérarchique concerné.

## **Article 7 - Grades maximaux**

Un lien est maintenu entre le niveau de responsabilité du poste et le grade maximal pouvant être déteu par l'agent sur ce poste, dans une logique d'adéquation des grades avec les responsabilités exercées.

Cf tableau synthétique annexe 1

Il pourra toutefois être dérogé à ce grade maximal dans le cadre d'un départ en retraite.

## **Article 8 - Délibérations abrogées**

Les délibérations du conseil d'administration du 2 octobre 2012, du 3 juin 2014, du 4 décembre 2018, du 24 mars 2022 et du 30 mars 2023 sont abrogées.

## **Article 9 - Impact financier :**

L'impact financier est estimé à 58 K€ en année pleine (ce qui correspond à moins de 1 % de la masse salariale du CDG38). Les crédits correspondants sont inscrits au budget 2023.

### **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MONTANTS MAXI VOTÉS ET PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES**

<b>Catégories et cadres d'emplois</b>	<b>Groupes de fonctions et critères part fixe (IFSE)</b>	<b>Part fixe (IFSE) : Montants annuels maximums retenus par le CDG38, compris majoration encadrement et poste non télétravaillable)</b>	<b>Part fixe (IFSE) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum</b>	<b>Part variable (CIA) : Montants annuels maximums retenus par la collectivité</b>	<b>Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum</b>
<u>Catégorie A+</u> Administrateur	<b>7</b> DGS	<b>24 156 €</b>	63 000 €	<b>875 €</b>	15 750 €
<u>Catégorie A+</u> Administrateur	<b>6</b> DGA	<b>13 080</b>	42 330 €	<b>875 €</b>	7 470 €
Attaché		<b>13 080</b>	36 210 €	<b>875 €</b>	6 390 €

	<b>Hors tableau</b>				
<u>Catégorie A</u> Médecin	Médecin du travail diplômé	<b>16 404 €</b>	29 495 €	<b>875 €</b>	5 205 €
	Médecin de prévention (diplôme MSA ou 2ème année validée DIU pratiques de santé au travail)	<b>14 460 €</b>	29 495 €	<b>875 €</b>	5 205 €
	Médecin de prévention sans diplôme en médecine du travail (en attente de formation)	<b>12 504 €</b>	29 495 €	<b>875 €</b>	5 205 €
<u>Catégorie A</u> Attaché	<b>5</b> Responsable de direction	<b>10 560 €</b>	36 210 €	<b>875 €</b>	6 390 €
<u>Catégorie A</u> Attaché de conservation Ingénieur Psychologue	<b>4</b> Responsable de pôle	<b>8 352 €</b>	32 130 €	<b>875 €</b>	5 670 €
		<b>8 352 €</b>	29 750 €	<b>875 €</b>	5 250 €
		<b>8 352 €</b>	36 000 €	<b>875 €</b>	6 350 €
		<b>8 352 €</b>	25 500 €	<b>875 €</b>	4 500€
<u>Catégorie B</u> Rédacteur		<b>8 352 €</b>	17 480 €	<b>875 €</b>	2 380 €
<u>Catégorie A</u> Psychologue Attaché Infirmier Assistant socio-éducatif Ingénieur	<b>3</b> Autonomie décisionnelle ; transversalité / gestion de projets transversaux et partenariats ; coordination ; adaptation des interventions proposées à chaque situation ; animation de collectifs ; notion de risque : juridique, sécurité	<b>6 156 €</b>	25 500 €	<b>875 €</b>	4 500 €
		<b>5 976 €</b>	25 500 €	<b>875 €</b>	4 500 €
		<b>6 156 €</b>	15 300 €	<b>875 €</b>	2 700 €
		<b>6 156 €</b>	15 300 €	<b>875 €</b>	2 700 €
		<b>5 976 €</b>	31 450 €	<b>875 €</b>	5 550 €
<u>Catégorie B</u> Technicien		<b>5 976 €</b>	18 580 €	<b>875 €</b>	2 535 €
Rédacteur		<b>5 976 €</b>	16 015 €	<b>875 €</b>	2 185 €
<u>Catégorie B</u>	<b>2</b>	<b>5 076 €</b>	14 650 €	<b>875 €</b>	1 995 €

Rédacteur	Activités complexes ; autonomie ; polyvalence ; conseil aux collectivités ; gestion autonome de dossiers ; technicité particulière				
Assistant de conservation		<b>5 076 €</b>	14 960 €	<b>875 €</b>	2 040 €
Technicien		<b>5 076 €</b>	17 500 €	<b>875 €</b>	2385 €
<u>Catégorie C</u>					
Adjoint administratif		<b>5 076 €</b>	11 340€	<b>875 €</b>	1 260 €
<u>Catégorie B</u>	<b>1</b>				
Rédacteur	Activités clairement définies ; exécution de process prescrits ; secrétariat ; assistance administrative	<b>4 404 €</b>	14 650 €	<b>875 €</b>	1 995 €
<u>Catégorie C</u>					
Adjoint administratif		<b>4 404 €</b>	10 800 €	<b>875 €</b>	1 200 €

Le Président demande s'il y a des questions ou des remarques.

Jean-François Michon s'interroge sur la mise en œuvre du CIA et notamment de sa part collective. Toutes les collectivités devront-elles le mettre en place (constitution d'une « épargne » en fonction des résultats de l'année) ? Il faut que les critères d'attribution soient objectifs, mesurables et cela paraît difficile à évaluer.

Le président indique qu'il s'agit de valoriser, à l'échelle d'un service ou globalement de l'établissement, la prise en compte de circonstances particulières impactant directement les agents comme lors de la période de crise sanitaire. Afin de reconnaître un effort collectif et non individuel.

Frédéric Castoldi indique que, dans les débats internes, la question qui a fait débat concerne du remplacement des agents durablement absents. Quand un agent est en maladie, la durée de son absence n'est pas connue. En pratique, et pour la bonne gestion de la masse salariale derrière, l'opportunité de remplacer est examinée, qui est aussi fonction de la technicité du poste occupé. Il y a ainsi parfois un dialogue avec les agents restants dans le service quant à la répartition et à l'augmentation de la charge de travail au sein du service en lui-même mais aussi en cascade sur un autre service comme l'accueil général. Il est donc difficile de modéliser la répartition financière d'un « bonus » entre les agents impactés par l'absence durable. Mais en faisant du cas par cas, cela peut faire naître des critiques sur l'attribution d'une prime à la « tête du client »...

Pierre Mériaux trouve ce débat intéressant, et il permet de comprendre ce qui est mis en place dans les autres collectivités. À Grenoble, le choix avait été fait d'attribuer un CIA égal à 0 parce que la Ville considérait que cette individualisation des rémunérations pouvait porter tort à la gestion collective des services et à la notion de service public à laquelle la Ville est très attachée. Néanmoins compte tenu de l'évolution des jurisprudences, une délibération a été prise pour instaurer le CIA. Il indique que, ce qui se profile à Grenoble, c'est plutôt une valorisation de l'engagement individuel et non collectif. Par exemple pour pallier une absence ou pour récompenser les personnes qui s'engageraient dans la formation interne. En effet, il y a de nombreux formateurs internes à Grenoble dont les efforts sont peu récompensés aujourd'hui.

Evelyne Collet pense qu'effectivement il est juste et équitable de récompenser les agents qui s'investissent de manière exceptionnelle dans leurs missions. Elle donne l'exemple d'un agent qui doit participer à une soixantaine de réunions par an en soirée, en dehors des horaires classiques de bureau.

Pierre Mériaux constate également que cette évolution du RIFSEEP va accroître la concurrence au niveau des recrutements entre employeurs. Pascal Fortoul indique que, de manière générale, le régime indemnitaire de la Ville de Grenoble est plus avantageux que celui du CDG38. M. Mériaux en convient, sauf pour les catégories C.

Michèle Veyret demande des précisions sur la mise en place de l'indemnité de télétravail (2.88 € par jour de télétravail). Elle pense, à l'inverse de l'exécutif du CDG38, qu'il n'est pas cohérent de verser une indemnité de télétravail aux agents ayant la possibilité de télétravailler car ils font des « économies » de carburant notamment en travaillant de chez eux. Elle s'interroge par ailleurs sur la capacité financière du CDG38 à absorber cette augmentation du RIFSEEP qui intervient en plus de la revalorisation attendue du point d'indice, car des négociations sont en cours pour une nouvelle revalorisation de ce point d'indice, avec une date d'effet proche.

Evelyne Collet précise, qu'au-delà de donner un petit coup de pouce financier aux agents, le RIFSEEP est devenu aujourd'hui un véritable outil d'attractivité à l'heure où les collectivités territoriales peinent à recruter.

Jean-François Michon rebondit sur ce propos et indique qu'il sera difficile pour les petites collectivités de « suivre » les grosses structures du Département en termes de revalorisation du RIFSEEP. Les moyens financiers ne sont pas les mêmes. Les petites collectivités qui peinent déjà à recruter ne pourront pas rivaliser même s'il reconnaît qu'il est important de valoriser l'expertise de certains agents qui peuvent travailler au CDG, à la Métropole ou encore au Département.

Le Président indique qu'au CDG38, il y a également un turn-over important. C'est un enjeu de recrutement important, pour les cadres comme pour les autres mais cela ne fait pas tout. Le projet, les conditions de travail comptent aussi pour beaucoup dans l'attractivité d'une structure (possibilité de télétravail etc.). Il y avait néanmoins la nécessité de revaloriser le RIFSEEP du CDG38.

Cédric Garcin acquiesce en constatant que la rémunération et donc le RIFSEEP n'est pas le seul argument qui prévaut lors d'un recrutement. En effet en tant que conseiller communautaire, il constate qu'il y a eu une vague de départs de cadres A à la Métropole malgré un régime indemnitaire avantageux.

Anne Chaumont-Puillet complète ces propos en expliquant que la CAPI, lors de la révision du régime indemnitaire avait choisi de revaloriser en premier lieu les catégories C, de même que les B se situant « en bas de tableau ». Le régime indemnitaire n'a pas été revalorisé pour les cadres A. C'est une décision politique forte qui a cependant bien été acceptée par les cadres A. Frédéric Castoldi demande comment a été accueillie cette décision par les communes de la CAPI. Pas très bien pour certaines qui ont essayé de faire pression sur la CAPI afin qu'elle revienne sur les décisions prises répond Anne Chaumont-Puillet. La CAPI n'a pas cédé aux pressions.

Pascal Fortoul et Frédéric Castoldi précisent qu'au CDG38, il a été également décidé que les catégories seraient les « gagnants » de cette revalorisation car si le régime indemnitaire des catégories A et B a augmenté de 7,5%, pour les C la revalorisation s'élève à 9%.

Le Conseil,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n°91-875 du 06/09/1991 ;

Vu le décret n°2014-513 du 20/05/2014 instituant le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), les décrets de transposition et les arrêtés fixant les montants maximums ;

Vu la circulaire du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu les délibérations du conseil d'administration du 2 octobre 2012, du 3 juin 2014, du 4 décembre 2018, du 24 Mars 2022 et du 30 mars 2023 ;

Vu l'avis favorable du CST de service en date du 4 mai 2023 ;

Le Conseil d'administration, après avoir délibéré et à la majorité (une abstention – Michèle Veyret) décide :

- D'approuver les dispositions ci-dessus ;
- D'autoriser Monsieur le Président à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire, et à signer tout document nécessaire à l'application de la présente délibération.

Frédéric Castoldi remercie l'assemblée pour cette revalorisation car l'effort financier pour le CDG38 est significatif.

## 1.2 Subvention à l'Amicale du personnel

*(Rapporteur Pascal FORTOUL)*

L'Amicale du personnel a un rôle social et culturel pour les agents du centre de gestion.

En 2022, la subvention s'élevait à 22 770 €, ce qui représente un montant d'environ 230 € par agent adhérent à l'Amicale du personnel.

Les actions proposées par l'Amicale sont des moments de cohésion et de regroupement des agents du CDG38. Celles-ci complètent les actions menées par le COS 38.

Cette somme permet à chaque adhérent de bénéficier de :

- Chèques culture (concert, théâtre, disques, livres)
- Arbre de Noël (spectacle, repas, bon d'achat...)
- Participation à diverses sorties et manifestations (places de théâtre, séance massage, sortie nocturne en raquette, places de cinéma, café gourmand...)

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le versement de la subvention annuelle 2023-2024 pour un montant de 21 850 €.
- 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. Dialogue social**

### **2.1 Désignation complémentaire du Comité Social Territorial (CST)**

*(Rapporteur Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN)*

Par délibérations des 23 octobre 2020, 25 février 2021 et 24 mars 2022, le Conseil d'administration a désigné les membres des instances paritaires de dialogue social.

Il convient de procéder à quelques ajustements dans la composition du Comité social territorial et de sa formation spécialisée.

Jean-Charles Gallet explique que la priorité absolue dans ces instances est d'avoir le quorum. C'est en effet ce qui pose le plus de problème, les élus siégeant dans plusieurs instances manquant de disponibilité.

Frédéric Castoldi en profite pour lancer un appel aux membres du Conseil d'administration qui connaîtraient des élus intéressés par le fait de siéger au CST. La recherche de quorum est très chronophage pour les agents en charge d'organiser ces instances.

Anne Chaumont-Puillet précise aussi qu'il est important pour les élus d'être représentés en nombre suffisant. D'une part, cela nourrit les débats, d'autre part, cela revêt un caractère important tant pour l'image que cela renvoie aux syndicats en cas d'absence des employeurs, que pour le poids des décisions qui sont prises à la majorité.

Aussi, il est proposé au Conseil d'administration d'approuver les propositions de composition suivantes, qui ont été formulées séance :

<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPLÉANTS</b>
M. Jean Charles GALLET Conseiller municipal Saint Victor de Cessieu	M. Pascal FORTOUL Conseiller municipal de Coublevie (Actuellement titulaire)
Mme Anne CHAUMONT-PUILLET Adjointe au Maire Saint-Alban-de-Roche	Mme Evelyne COLLET Maire de La Forteresse (Actuellement titulaire)
Mme Sylviane COLUSSI Adjointe au Maire de Chirens	M. Alain MEUNIER Maire de Porte de Bonnevaux Ne siège pas
Mme Annick LEHNEBACH Adjointe au Maire de Montferrat	M. Gilbert MAUGIRON Maire de Valbonnais Ne siège pas
Mme Fanny LACROIX Maire de Châtel-en-Trièves (Actuellement suppléante)	M. Éric FURMANCZAK Maire de Monestier de Clermont Ne siège plus
M. Denis CARLIER Adjoint au Maire de Crémieu	

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- D'approuver les propositions de composition ci-dessus qui ont été formulées en séance.

## 2.2 Subvention aux syndicats représentés au CDG38 au titre de la dématérialisation des échanges

*(Rapporteur Pascal FORTOUL)*

Dans le cadre des orientations retenues pour faciliter la saisine des instances consultatives du CDG38 par les employeurs, l'instruction par le secrétariat de ces instances, et l'examen en amont puis en séance, de nouveaux outils sont mis en place depuis 2017, pour le CT- CHSCT avant généralisation progressive.

En parallèle, des discussions ont été engagées avec les organisations syndicales concernées afin de leur permettre d'acquérir du matériel (ordinateurs ou tablettes) afin que les représentants du personnel puissent prendre connaissance des dossiers par voie dématérialisée.

À l'issue de ces échanges, l'exécutif a retenu le principe d'une dotation calculée sur la base suivante : un montant maximum de 800 € par représentant titulaire et suppléant, aussi bien pour les trois CAP que pour le CST-CHSCT.

Le CDG38 aurait pu acheter le matériel informatique et le mettre à disposition des organisations syndicales (OS) mais il est apparu plus simple de donner une subvention afin que les OS achètent elles-mêmes le matériel dont elles ont besoin. Il ne s'agit pas de renouveler tout le parc informatique mais de racheter au cas par cas le matériel qui serait devenu trop obsolète.

Cette dotation sera versée sur présentation de justificatifs comptables (facture acquittée correspondant à du matériel informatique individuel exclusivement : micro-ordinateur fixe ou portable ou tablette).

Il est expressément prévu que ces matériels seront propriété de l'organisation syndicale concernée, à charge pour elle de l'assurer (vol, responsabilité...), de financer la maintenance, les logiciels, les accessoires, les moyens de connexion etc...et de le mettre à disposition de ses représentants du personnel.

Cette dotation pourra être renouvelée et complétée par une nouvelle délibération du conseil d'administration.

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- **D'approuver** cette proposition et d'inscrire les crédits nécessaires au BP du CDG38, chapitre 65 compte 6574.

## **3. Concours**

### 3.1 Calendrier des concours 2024

*(Rapporteur Pascal FORTOUL)*

L'article L.452-11 du Code Général de la fonction publique dispose que les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent à cet effet un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun.

Ainsi, le CDG38 a signé le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation adopté par les 12 centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les concours et examens professionnels sont répartis au niveau régional, le tableau ci-joint présente les opérations qui seront organisées par le CDG38 au cours de l'année 2024. Le calendrier régional est consultable sur le site internet du CDG38 et sur celui de la région AuRA.

Quatre concours et neuf examens professionnels seront organisés, en prévision, 2 700 candidats sont attendus au total pour l'année 2024. Il est à noter que le CDG38 organisera l'examen professionnel de Professeur d'Enseignement Artistique uniquement si son organisation au niveau national est maintenue en 2024.

Au niveau des concours : à noter l'organisation par le CDG38 du concours d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe, d'éducateur de jeunes enfants, de cadre de santé paramédical de 2<sup>ème</sup> classe et d'Atsem principale de 2<sup>ème</sup> classe (600 inscriptions).

Les membres du conseil d'administration sont sollicités sur l'approbation de ce calendrier.

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- **D'approuver** le calendrier des concours et examens professionnels.

#### **4. Gestion locale**

##### **4.1 Référent déontologue élus**

*(Rapporteur Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN)*

La Loi « 3DS » du 21 février 2022 a complété l'article L.1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales afin que chaque élu local puisse consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes de déontologie.

Ainsi, le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 vient préciser les modalités et critères de désignation de ces référents, à effet du 1<sup>er</sup> juin 2023.

Le référent déontologue doit être désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités ou du syndicat mixte ouvert. Il est possible de mutualiser ce référent déontologue pour les élus par délibérations concordantes. Il peut s'agir, soit d'une ou plusieurs personnes, soit d'un collègue.

Ce référent déontologue doit répondre à certaines conditions :

- Ne pas exercer au sein des collectivités auprès desquelles il est élu local ;
- Ou ne plus en exercer depuis au moins trois ans ;
- Et enfin ne pas être agent de ces collectivités et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts avec celles-ci.

Pour notre département, après un sondage réalisé en février dernier auprès de tous les EPCI, plusieurs d'entre eux ont fait savoir qu'ils n'avaient pas encore identifié le moyen de répondre, sur leur territoire, à cette nouvelle obligation.

Au démarrage, le nombre de saisines est estimé à une dizaine par an (au taux de 1 pour 1000, appliqué à un potentiel théorique de 10 000 élus dans notre département).

Sur cette base, compte tenu d'un coût par dossier de 80 € (fixé par arrêté ministériel), afin de faciliter la mise en œuvre de cette obligation par les assemblées délibérantes territoriales affiliées au CDG38, le financement pourrait être assuré par leur cotisation additionnelle, au taux inchangé de 0.1%. Pour les non affiliés, la refacturation serait mise en place au réel, outre un abonnement annuel forfaitaire par élu membre de l'assemblée délibérante.

En ce qui concerne l'accomplissement de la mission, il convient de rappeler qu'en ce qui concerne le référent déontologue / laïcité pour les agents, cette mission est confiée, depuis 2018, au CDG69 dans le cadre de la coordination entre les CDG de la Région Auvergne Rhône-Alpes.

De façon concrète, cette mission pour les agents est assurée par un intervenant qualifié, compétent et présentant tous les gages d'impartialité et d'indépendance requis : Mme Élise Untermaier-Kérléo (professeure de droit dont chacun peut consulter le parcours et les travaux sur internet, ainsi que les rapports annuels qu'elle produit. Elle est donc totalement neutre politiquement parlant). En outre cette intervenante participe à de nombreux travaux nationaux sur ce thème de la déontologie.

Madame Untermaier-Kérléo assurera aussi cette mission pour les élus.

Le Président rappelle qu'une communication appropriée a été faite par le CDG38 à ce sujet. Malheureusement, il a été constaté que beaucoup de collectivités ne prenaient même pas le temps de lire le contenu des courriels qui leur ont été adressés. De ce fait le CDG38 a reçu une multitude d'appels et de mails visant à obtenir plus d'explications sur le dispositif alors que tout était déjà expliqué et qu'une solution « clés en mains » était proposée.

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le projet de convention proposé par le CDG69 ;
- D'approuver un projet de convention avec les employeurs affiliés au CDG38, avec un financement via la cotisation additionnelle au taux inchangé de 0.1%, étant précisé qu'un bilan financier sera effectué annuellement afin d'observer la montée en charge du dispositif (nombre de saisines) ainsi que son coût réel ;
- D'approuver un projet de convention avec les employeurs non-affiliés au CDG38, avec un financement composé d'une part via une participation annuelle d'adhésion de douze euros par élu membre de l'organe délibérant puis, pour chaque consultation un montant de quatre-vingts euros (plafond fixé par l'arrêté susvisé, et qui évoluera avec celui-ci).

## **5. Emploi**

### **5.1 Prise en charge d'un congé-études Atsem pour un agent de Morestel**

*(Rapporteur Fanny LACROIX)*

#### **Le contexte réglementaire**

Le congé de formation professionnelle (CFP), d'une durée maximum de 3 ans dans la totalité de la carrière, permet à un fonctionnaire (ayant 3 ans minimum de service effectif dans la fonction publique) de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Il est sollicité par l'agent et soumis à l'accord de l'employeur territorial.

Les 12 premiers mois du CFP ouvrent droit à une indemnité mensuelle forfaitaire de 85% du traitement brut indiciaire, à la charge de la collectivité dont relève l'agent.

Le décret prévoit que le centre de gestion peut rembourser tout ou partie du montant des indemnités versées par les collectivités et établissements qui emploient moins de 50 agents à temps complet de son ressort géographique.

Référence : décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale et article L452-11 du Code général de la Fonction Publique.

### La demande de la commune de Morestel (4 521 habitants, 44 agents)

La commune de Morestel a été sollicitée par une de ses agentes, titulaire du grade d'Adjoint technique principal de 2ème classe, exerçant les fonctions d'entretien des bâtiments et restauration scolaire, pour un congé de formation professionnelle d'une durée de 770h sur 12 mois, débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2023, dans le cadre d'un souhait de mobilité professionnelle afin d'évoluer vers des fonctions d'ATSEM.

Cette formation, dispensée par le CNED prépare à l'obtention du diplôme CAP Accompagnement Petite Enfance.

La collectivité suspend sa décision et sollicite le CDG38, par courrier du 24 avril 2023, afin de bénéficier d'une prise en charge du montant des indemnités versées à l'agent pendant son CFP. La collectivité devra recruter un agent remplaçant afin de remplir les missions pendant la durée de la formation.

La commune de Morestel sollicite auprès du CDG38 la prise en charge de la somme correspondant aux indemnités : 11 545,61€.

Fanny Lacroix rappelle que les membres du Conseil d'administration, ont, lors du dernier Conseil d'administration du 30 mars 2023, délibéré en faveur d'une prise en charge réservée au public prioritaire tel que défini dans le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022, réf ; article L422-3 du CGFP (réf : DEL25.2023)

- Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP ;
- L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

L'agent concerné fait partie du public prioritaire, étant agent de catégorie C et ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (Niveau BEP Bioservices, non obtenu).

La délibération ayant fixé un plafond limité à 25 % de l'indemnité, le CDG38 peut financer cette demande à hauteur de 2 886,40€.

Le Conseil d'administration après avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- De prendre en charge ce coût.

## **B – DÉCISIONS**

- Changement des luminaires des bureaux du siège par des panneaux Led.

N°	Objet	Co-contractant	Montant HT
DEC03.2023	Changement des luminaires des bureaux du siège par des pavés Led	Luminem	16 213,00

- Prestations de maintenance et d'assistance des infrastructures systèmes et réseaux informatiques

N°	Objet	Co-contractant	Montant HT
DEC04.2023	Prestations de maintenance et d'assistance des infrastructures systèmes et réseaux informatiques	Cristalant	33 000,00 € pour la période initiale du 30/05/2023 au 29/05/2024 33 000,00 € pour la période de reconduction du 30/05/2024 au 29/05/2025

Sandrine Dupraz précise que ce marché avait été déclaré infructueux faute de candidats. Quinze dossiers avaient été retirés, aucun n'avait été retourné au CDG. Le Président indique que cela est dû à la complexité des normes exigées par l'État en la matière.

Lors de la nouvelle consultation, c'est finalement Cristalant qui a été choisi.

## **C – INFORMATIONS**

- Prochain Conseil d'administration le jeudi 29 juin 2023 à 12h
- Pas de suite à la délibération prise au Conseil d'administration du 30 mars 2023 concernant le mandat spécial pour le déplacement de Pascal Fortoul à l'assemblée générale de la FNCDG à Ajaccio le 8 juin prochain. En effet, à cause des élections sénatoriales qui se tiendront concomitamment, le Vice-Président renonce à ce déplacement en Corse.
- Rapport d'activité synthétique 2022 (remis en séance)

**FIN**