

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 22 JANVIER 2024

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 JANVIER 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le lundi 22 janvier à treize heures, 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. BELLE, Mme CHAUMONT-PUILLET, Mme COLLET, Mme COLUSSI, M. FORTOUL, Mme FRAGOLA, M. GARCIN, Mme LACROIX, Mme LEHNEBACH, M. LONGO, M. MATHIEU, M. MÉRIAUX, M. MERMILLOD-BLONDIN, M. MICHON, Mme MUNOZ, Mme PÉRINEL, Mme RIGAULT, Mme STRECKER, Mme VEYRET

Étaient représenté(e)s : M. BAILE (pouvoir à M. FORTOUL), M. CAILLET (pouvoir à Mme COLLET), Mme GÉRIN (pouvoir à M. LONGO), M. ODDON (pouvoir à Mme VEYRET), M. POLAT (pouvoir à M. MERMILLOD-BLONDIN)

Étaient excusé(e)s : M. BAYON, M. DIAZ, Mme DUSSERT, M. KADA, M. MADINIER, M. MARGIER, Mme MERLE, Mme POURTIER, Mme RODRIGUEZ.

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 30 novembre 2023 est adopté lors de cette séance.

A – DÉLIBÉRATIONS

1. Élection au sein du bureau exécutif (à la suite de la démission de Jean-Charles Gallet) (Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)

Jean-Charles Gallet, à la suite de la perte de son mandat électif dans sa commune ne peut plus siéger à ce CA ni présider le CST. Annick Lehnebach est pressentie pour le remplacer. Le Président rappelle que c'est une proposition du bureau et que les membres du CA sont libres de voter pour qui ils souhaitent. Le Président du CDG explique la décision de proposer Mme Lehnebach : la présidence de cette instance requiert des qualités de souplesse et de fermeté nécessaires à cette instance et qu'elle est très appréciée par l'équipe en place. Le Président ajoute qu'il est important d'avoir, au sein du bureau exécutif, une élue présidant le CST de sorte à garder un lien constant et d'avoir une remontée d'informations fiable et précise.

Annick Lehnebach prend la parole et s'exprime avant l'élection. Siégeant depuis trois ans maintenant au CST, elle a en effet pu apprécier les qualités de Jean-Charles qui a su insuffler bienveillance, dialogue et confiance dans cette instance très importante et qui contribue au bon fonctionnement de la FPT entre les agents et les employeurs et à la qualité du service rendu. Elle est donc honorée d'être pressentie pour le remplacer.

Le Président demande s'il y a des déclarations de candidatures puis fait le constat de l'absence de candidature ou de prise de parole. Il est ensuite procédé au vote et Mme Annick Lehnebach est

désignée à l'unanimité (Mme Lehnebach ne prenant pas part au vote) pour siéger au bureau exécutif et à la présidence du CST.

2. Finances et administration générale

2.1 Rapport orientations budgétaires 2024 (documents remis en séance)

(Rapporteur Pascal Fortoul)

I. Introduction

Le CDG38 applique le référentiel M57 depuis le 1^{er} janvier, qui prévoit notamment l'obligation de tenir un débat sur les orientations générales du budget, dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget primitif. Le conseil d'administration du CDG38 organise ce débat depuis 2014, en plus du rapport d'activité prévu à l'article 27 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

II. Contexte général : situation économique et sociale

L'année 2023 a été marquée par des niveaux d'inflation demeurant élevés. La croissance au niveau mondial est restée très modérée.

S'agissant de la zone euro, la croissance devrait s'établir à un niveau faible, anticipé à 0,5 % environ en 2023, et devrait amorcer un redémarrage à +1% en 2024. L'inflation, dont l'augmentation a commencé à faiblir en cours d'année, devrait s'établir à 5,8 % sur l'ensemble de l'année.

1. Contexte national

En France, le ralentissement de l'inflation devrait se poursuivre, le taux d'inflation en décembre de 3,7 % sur 12 mois glissants. Globalement, le taux d'inflation constaté en 2023 devrait s'établir à 4,9 % contre 5,2 % en 2022.

Les perspectives d'emploi restent favorables même si elles devraient connaître un ralentissement, lié notamment à la faiblesse de la croissance économique et à la baisse des mesures de soutien à l'emploi dans les entreprises.

a) Contexte national de la loi de finances 2024

En 2023, le déficit public devrait atteindre - 4,9 % du PIB, après - 4,7 % en 2022. Il est projeté à - 4,4% dans la loi de Finances 2024. La loi de programmation des finances publiques pour les années 2023-2027 prévoit de revenir sous la barre des 3% en 2027. La dette publique devrait quant à elle représenter 109,7% du PIB en 2024, comme en 2023, pour atteindre 108,1% en 2027.

L'inflation est prévue à 2,6 % en 2024.

La croissance est projetée à 1,3 % en France, avec une progression en volume de la dépense publique de 0,5 %.

b) Contexte des finances locales

Dans son rapport sur les finances publiques publié en octobre 2023, la Cour des Comptes indique que la tendance générale pour 2023 est à la dégradation, les communes et leurs établissements de coopération « étant les entités locales qui supportent le plus les conséquences directes et indirectes de l'inflation. »

En effet, l'année 2023 reste marquée par le contexte de forte inflation et de remontée des taux d'intérêt.

2. Contexte des CDG

a) Contexte national des CDG

- Créés par la Loi du 26 Janvier 1984, les CDG fêtent en 2024 leur 40^{ème} anniversaire !
- Le Président de la Fédération Nationale des CDG avait élaboré en 2023 un projet de transformation de cette association pour obtenir du gouvernement un statut d'établissement public national. Le portage de ce projet n'étant pas unanime parmi les CDG, ce projet est reporté *sine die*.
- La gouvernance du GIP Informatique des CDG a évolué, ses modalités de financement ont été revues fin 2023 et son plan d'action est en cours de redéfinition. Mais il demeure le principal outil mutualisateur de l'ensemble des 97 CDG.
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'ensemble des CDG métropolitains ont rejoint le portail www.emploi-territorial.fr. Après la mise en place, en 2021, du portail www.concours-territorial.fr.
- À l'échelle régionale, le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation pour la période 2022/2026, adopté en 2022, est décliné depuis dans les domaines suivants : organisation des concours et examens, observatoire de l'emploi outre des actions et projets menés en commun pour tout ou partie des 12 CDG (mise en conformité RGPD, expertise paie, revue de presse régionale etc...).
- Le contexte national des employeurs territoriaux est fortement marqué par leurs difficultés pour faire face aux besoins de recrutement pour faire face aux départs en retraite et aux évolutions des métiers.
- La Loi du 30 décembre 2023 de revalorisation du métier de secrétaire de mairie confie aux CDG une nouvelle mission : l'animation du réseau professionnel de ces secrétaires de mairie, dont les fonctions sont essentielles pour le maintien des services publics communaux, alors que les difficultés pour recruter et former s'amplifient.

b) Contexte propre au CDG8

L'année écoulée a été marquée par les événements notables suivants, en termes de mobilisation des équipes du CDG :

- Le contrôle de notre établissement par la Chambre Régionale des Comptes ;
- L'installation des nouveaux représentants du personnel au sein de nos instances paritaires, ainsi que l'adoption d'une nouvelle charte du dialogue social ;
- Le renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire, délibéré par le CA le 3 janvier 2023, et qui a finalement été renouvelé par 90 % des employeurs, en dépit d'une hausse généralisée des tarifs et une possibilité de diminution des garanties ;
- La création d'une offre de service nouvelle à savoir la mission déontologique pour les élus, qui n'est pas une compétence obligatoire des CDG, et qui a reçu écho très favorable en dépit d'une communication laborieuse auprès des élus concernés, souvent mal informés de cette obligation au 1^{er} juin 2023. Cette mission est organisée dans le cadre de la coopération régionale des CDG ;
- La relance du dispositif de médiation préalable obligatoire, en y adossant deux autres possibilités de médiation (à l'initiative du juge et à l'initiative des parties) ;

- Enfin, la relance d'une nouvelle convention de participation pour la mutuelle Prévoyance, fin 2023.

Sur le plan financier, après trois exercices déficitaires (2018, 2019 et 2020), les trois années suivantes (2021, 2022 et 2023) se concluent par un résultat excédentaire, conformément à l'objectif de pérennisation des équilibres financiers du « Plan Stratégique 2026 » (adopté par le conseil d'administration en décembre 2021).

Dans le cadre de ce plan stratégique 2026, différentes mesures sont ou vont être mises en œuvre, dans les différents registres suivants :

- ⇒ Le maintien volontariste de missions non-obligatoires ;
- ⇒ Le désengagement de missions en dehors du cœur de métier des CDG ;
- ⇒ La réorientation de ressources sur les missions obligatoires ;
- ⇒ La consolidation de ressources humaines sensibles et/ou stratégiques ;
- ⇒ Le refinancement de missions par des ajustements tarifaires ciblés ;
- ⇒ Enfin, l'amélioration du suivi et de la relation avec les employeurs.

À titre d'illustration peuvent être ainsi cités :

- ⇒ *Au titre du maintien volontariste de missions facultatives*
 - Convention FIPH
 - Formation des secrétaires de mairie 2023 et 2024
 - Création mission Transversalité « TCHAT »
 - Création mission attractivité
- ⇒ *Au titre du désengagement de missions en dehors du cœur de métier des CDG*
 - Écoles et Territoires
 - Expérimentation RGPD
 - Dématérialisation
- ⇒ *Au titre de la réorientation de ressources sur les missions obligatoires*
 - Réduction du volume de la prestation paie en vue de de la consolidation du conseil statutaire
 - Abandon de la prestation dématérialisation et renforcement du suivi du RSU
 - Dématérialisation des instances médicales
 - Dématérialisation des copies des concours
 - Expérimentation d'un outil automatisé de classement et contrôle des arrêtés
- ⇒ *Au titre du refinancement de mission par des ajustements tarifaires ciblés*
 - Hausse tarifaire archives itinérantes
 - Hausse tarifaire prestation paie
 - Hausse tarifaire médecine du travail pour les non-affiliés
 - Tarification des prestations retraite
- ⇒ *Au titre de la consolidation des ressources humaines sensibles et/ou stratégiques*
 - Création poste pôle conseil statutaire et rémunération
 - Création poste service informatique
 - Expérimentation mission conseil RH transversale (« TCHAT »)
 - Renfort cellule juridique
 - Création poste « attractivité »
- ⇒ *Au titre de l'amélioration du suivi et de la relation avec les employeurs*
 - RDV avec les intercommunalités

- Présence Congrès des Maires AMI et Congrès national AMR38
- Partenariat avec l'ADSM38 (secrétaires de mairie)
- Intensification des Rencontres Territorialisées
- Réseau DRH « nouveau format »
- Expérimentation outil de gestion de la relation collectivité

Le bilan d'activité des services CDG38 sera détaillé dans le rapport d'activités, lors du CA du 14 mars 2023.

III.Situation et orientations budgétaires du CDG38

A.Situation budgétaire du CDG38

1.Fonctionnement 2023

En k€	BP + DM1 2023 (HORS EXCEDENT)	CA 2023 (provisoire)	ÉCARTS
Dépenses	9 942	9 061	- 881
Recettes	9 942	9 753	-189
Résultat	0	692	692
Excédent cumulé	4 751	5 443	692

Le résultat de fonctionnement 2023 serait excédentaire à hauteur de 692 k€.

2.Investissement 2023

	BP 2023 + DM1 (HORS EXCEDENT)	CA 2023 (avant reports)	ECARTS
Dépenses	2 173	255	- 1 918
Recettes	447	449	2
Résultat	- 1 726	194	1 920
Excédent cumulé	1 726	1 920	194

Le résultat d'investissement s'élèverait à 194 k€. Les restes à réaliser d'un montant de 132 k€ en dépenses amèneraient à un résultat de 63 k€, hors reprise du résultat cumulé.

B.Orientations budgétaires du CDG38

1.Fonctionnement

a) Les éléments à prendre en compte

Le « Plan Stratégique 2026 » adopté fin 2021 avait pour objectif :

- De pérenniser les équilibres financiers de l'établissement ;
- De poursuivre le réexamen des politiques, en vérifiant si elles sont en adéquation avec les besoins des collectivités, y compris sur le volet du niveau de service ;

- D'identifier de nouveaux besoins permettant au CDG38 de développer de nouvelles offres de services ;
- De contribuer à aider les collectivités à se réinventer.

Afin de mesurer les effets des décisions prises, et identifier les nouvelles attentes en lien avec l'évolution du contexte depuis 2021, une phase de « bilan et perspectives » a été engagée en novembre 2023, en collaboration entre l'exécutif et les encadrants.

Ces travaux ont notamment concerné les thèmes suivants :

- Le recrutement et l'attractivité,
- La prévention de l'absentéisme,
- Et plus spécifiquement, les besoins des « petites » collectivités, notamment en zone rurale.

Les propositions qui découlent de cette phase de « bilan et perspectives » seront examinées par l'exécutif puis proposées au conseil d'administration.

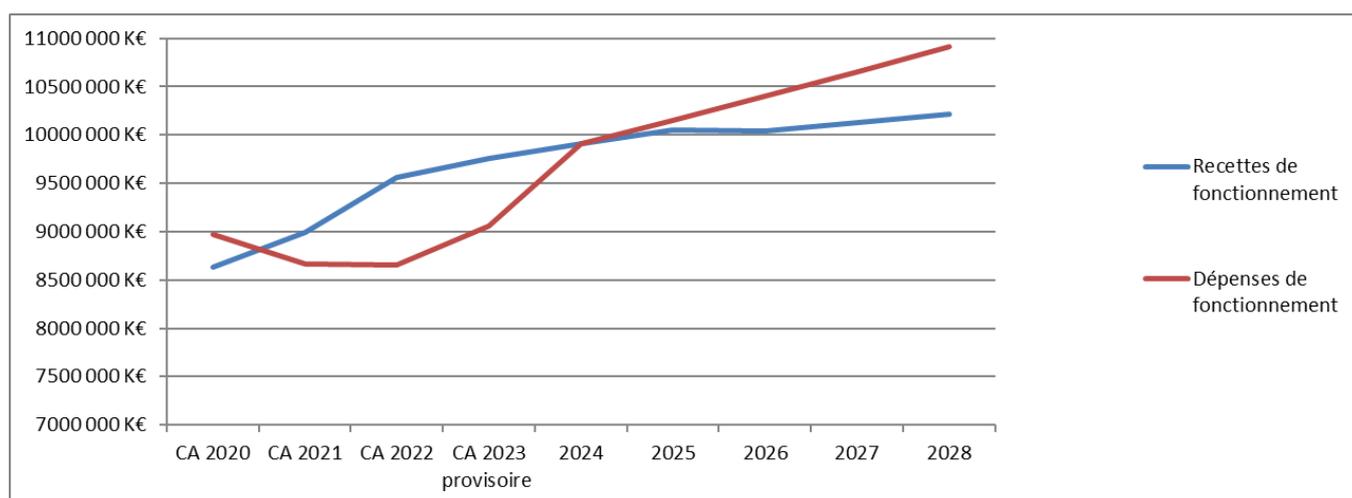
Ces actions viseront à poursuivre et accentuer les efforts :

- ⇒ Consolider les missions obligatoires,
- ⇒ Poursuivre l'adaptation volontariste des missions facultatives,
- ⇒ Développer la relation avec les exécutifs et les services des employeurs affiliés,
- ⇒ Moderniser les outils et procédures.

b) Évolution du résultat de fonctionnement

En fonction du résultat 2023, des actions du plan stratégique 2026, ainsi que des premiers éléments de préparation budgétaire 2024 avec un budget en équilibre (hors excédent cumulé), la prospective d'évolution du résultat de fonctionnement du CDG38 pourrait être corrigée et illustrée de la manière suivante, sachant que les chiffres présentés ici sont susceptibles d'évoluer en fonction des informations en cours de recueil et vérification par les services :

	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023 provisoire	2024	2025	2026	2027	2028
Recettes de fonctionnement	8 628K€	8 993K€	9 556K€	9 753K€	9 914K€	10 048K€	10 047K€	10 127K€	10 214K€
<i>Evolution CA N / CA N-1</i>	-2%	4%	6%	2%	2%	1%	0%	1%	1%
Dépenses de fonctionnement	8 969K€	8 667K€	8 651K€	9 061K€	9 915K€	10 152K€	10 397K€	10 648K€	10 918K€
<i>Evolution CA N / CA N-1</i>	-1%	-3%	0%	5%	9%	2%	2%	2%	3%
Résultat	-341K€	325K€	905K€	692K€	0K€	-104K€	-350K€	-521K€	-704K€
Excédent cumulé de fonctionnement	3 520K€	3 846K€	4 751K€	5 443K€	5 443K€	5 338K€	4 988K€	4 467K€	3 763K€



Cette prospective et son contenu détaillé seront présentés lors du conseil d'administration approuvant le vote du budget primitif. Étant précisé qu'il n'est pas envisagé de modifier les taux de la cotisation obligatoire et additionnelle, à court ou moyen terme.

c) *Évolution de l'excédent brut de fonctionnement et de l'épargne*

Le tableau ci-dessous indique l'évolution de l'excédent brut de fonctionnement (solde des recettes de gestion diminuées des dépenses de gestion) et l'épargne nette du CDG (excédent brut de fonctionnement diminué ou augmenté du solde des crédits exceptionnels). Cette épargne contribue au financement des investissements. Il convient de noter ici que le CDG n'ayant pas d'emprunt en cours, l'épargne brute et l'épargne nette sont identiques.

	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023 provisoire	2024	2025	2026	2027	2028
Recettes de gestion courante	8 366K€	8 800K€	9 543K€	9 744K€	9 909K€	10 043K€	10 042K€	10 122K€	10 209K€
Evolution CA N / CA N-1		5%	8%	2%	2%	1%	0%	1%	1%
Dépenses de gestion courante	8 406K€	8 139K€	8 288K€	8 649K€	9 500K€	9 737K€	9 982K€	10 233K€	10 503K€
Evolution CA N / CA N-1		-3%	2%	4%	10%	2%	3%	3%	3%
Excédent brut de fonctionnement	-40K€	662K€	1 255K€	1 095K€	410K€	306K€	60K€	-111K€	-294K€
Solde des opérations exceptionnelles	20K€	22K€	4K€	9K€	0K€	0K€	0K€	0K€	0K€
Epargne	-20K€	684K€	1 259K€	1 104K€	410K€	306K€	60K€	-111K€	-294K€

2. Investissement

a) *Les éléments à prendre en compte*

Pour l'année 2024 les principales opérations devraient concerner :

La poursuite de l'amélioration et sécurisation de notre système d'information : à la suite de la rédaction de la PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) un plan de continuité et de reprise d'activité est à établir, en plus des évolutions de matériels. La refonte du site internet, les évolutions logiciels des métiers dont la mise en place d'une GRC, le renouvellement de matériel sont également prévus en 2024.

Devraient également intervenir divers travaux de grosse maintenance sur le bâtiment du siège de Saint-Martin-d'Hères et de renouvellement de la flotte et du matériel/mobilier.

b) *Évolution du résultat de fonctionnement*

Le budget 2024 pour la section d'investissement devrait être proche des montants ci-dessous :

en k€	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023 provisoire	2024
Recettes d'investissement	377K€	433K€	673K€	449K€	445K€
<i>Evolution CA N / CA N-1</i>	10%	15%	56%	-33%	-1%
Dépenses d'investissement	319K€	287K€	502K€	255K€	870K€
<i>Evolution CA N / CA N-1</i>	19%	-10%	75%	-49%	241%
Résultat	59K€	145K€	171K€	194K€	-425K€
Excédent cumulé d'investissement	1 409K€	1 554K€	1 726K€	1 920K€	1 495K€

Le Président se félicite de la bonne santé financière de l'établissement qui a été redressée à la suite des choix politiques opérés dans le cadre de la « Stratégie 2026 », telle que mise en place à l'arrivée de ce nouveau bureau en 2020. La CRC l'a d'ailleurs souligné dans son rapport (contrôle toujours en cours). Et le Président d'ajouter : c'est, pour l'équipe en place, un bon indicateur qui lui permet de mesurer le poids de ses choix et la portée de ses actions. Cela laisse au CDG38 une petite marge de manœuvre pour : renforcer les services où il y en a besoin et « tester » d'autres choses au service des collectivités.

Pascal Fortoul évoque la médecine du travail qui va être un sujet très important dans l'année à venir. Car un des deux services inter-entreprises du département s'interroge sur le maintien des conventions en cours avec des employeurs territoriaux, ce qui pourrait concerner plus de 200 collectivités et 6000 agents. Or, le CDG38 n'a actuellement pas la capacité d'augmenter le nombre d'agents suivis. Le Président indique être en lien constant avec la Préfecture sur ce thème.

Le Président confirme que la médecine du travail n'est pas une compétence obligatoire pour le CDG38, mais que le suivi de la santé des agents est une obligation pour les employeurs, et que le CDG38 ne peut donc pas s'en désintéresser.

Evelyne Collet confirme que le problème n'est pas nouveau. Au Département, pour tenter de solutionner ce problème, il avait été convenu que les infirmiers du travail puissent prendre le relais des médecins sur des visites pour désengorger un peu le système (via un conventionnement). Ils n'ont certes, pas tout à fait les mêmes prérogatives mais c'est la seule solution qui avait pu être trouvée.

Le Président indique que c'est malheureusement un problème structurel et non conjoncturel et qu'il va bien falloir trouver des solutions, être force de proposition, à court, moyen et long termes. Cela s'annonce difficile. La plupart des départements sont concernés.

Jean-François Michon explique que cela pose un problème notamment pour les visites de reprise du travail après un long arrêt du travail. Catherine Mulet, responsable du pôle santé indique que les visites de reprise ne sont obligatoires qu'après des CLM (congé longue maladie) ou CLD (congé longue durée), ce qui est confirmé par Frédéric Castoldi qui explique que cela crée notamment des tensions avec les employeurs territoriaux qui sont engagés avec le CDG38 pour la médecine du travail et qui ont du mal à comprendre que le CDG ne puisse pas tout absorber en la matière.

Pierre Mériaux indique que ce problème récurrent fait que de nombreux médecins de ville se retrouvent à suivre des agents en lieu et place des médecins du travail, ce qui conduit à des « dérives ». Cela prouve une vraie méconnaissance des spécificités du monde du travail. Cela aboutit à des situations ubuesques et tend les relations entre la collectivité et les agents concernés. En effet, ce n'est pas parce qu'un médecin généraliste fait des recommandations concernant l'environnement de travail d'un agent à la collectivité qu'elle va les appliquer.

Il manque aussi des médecins généralistes à qui on demande de faire office de médecins du travail, et cela ne fonctionne pas. Ce problème a été remonté à plusieurs reprises dans les plus hautes instances de l'État mais il reste sans solution, à ce jour.

Le Président conclut cet échange et propose à l'assemblée de revenir au débat budgétaire. A la suite de quoi tous les membres du CA prennent acte de ce débat d'orientations budgétaires.

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

- D'approuver les orientations budgétaires pour 2024.

2.1 Autorisation d'ester en justice

(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion organise la répartition des compétences entre le président et le conseil d'administration (art 27 à 29).

En ce qui concerne le président, l'article 27 dispose que :

- Il prépare et exécute les décisions du conseil d'administration ;
- Il signe les procès-verbaux des séances et les notifie aux membres du conseil d'administration et à l'agent comptable ;
- Il publie la liste des membres du conseil d'administration et du bureau ;
- Il signe les marchés et conventions passées par le centre ;
- Il représente le centre en justice et auprès des tiers ;
- Il est chargé de la direction technique, administrative et financière du centre. Il nomme le directeur et les agents du centre et a autorité sur l'ensemble des services ;
- Il peut recevoir délégation du conseil d'administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au troisième alinéa de l'article 27 ;
Il rend compte au conseil d'administration de ses décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de ce dernier.

Dans le cadre de ce dernier alinéa, par délibération du 16 octobre 2020, le conseil a déterminé le champ de la délégation confiée au Président.

S'agissant de la représentation du CDG38 en justice, il convient de préciser qu'il peut s'agir de défendre les intérêts de l'établissement en cas de contestation d'une décision prise par l'exécutif ou par l'une de ses instances délibératives ou consultatives. Et il peut également s'agir d'intenter une action contentieuse. Et ce devant l'ensemble des juridictions administratives et judiciaires. Le Président juge de l'opportunité de constituer avocat et le cas échéant procède au choix du Cabinet d'avocat correspondant.

En cas d'empêchement du Président, ou de conflit d'intérêt, ces attributions sont exercées par les vice-présidents, en fonction de leurs domaines d'attribution.

Il sera rendu régulièrement compte devant le conseil d'administration des suites de ces actions contentieuses.

Cette délibération est soumise au CA en toute transparence d'autant que le Président exerce lui-même la profession d'avocat. Donc d'un point de vue déontologique et afin qu'un éventuel conflit d'intérêt ne puisse être évoqué, ce sont les vices-président(e)s Fanny Lacroix ou Pascal Fortoul qui choisissent l'avocat. En cas de recours en justice, il est précisé que le CDG se tourne vers des avocats du barreau de Lyon et non pas du barreau de Grenoble.

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

- D'autoriser le Président à ester en justice et à constituer avocat dans les conditions ci-dessus énoncées.

3. Concours

3.1 Charte des intervenants concours

(Rapporteur Pascal Fortoul)

Afin d'organiser les concours et examens professionnels qui lui sont confiés dans la cadre de la coopération régionale des CDG, le CDG38 sollicite chaque année près de 300 intervenants.

Pour garantir le bon déroulement de ces opérations et afin de respecter les conditions légales et déontologiques, il paraît indispensable d'informer et d'accompagner l'ensemble des intervenants prenant part à cette organisation (membre du jury, examinateur, correcteur, concepteur et surveillant).

Ainsi, la charte des intervenants concours :

- Rappelle le cadre général d'organisation des concours et examens professionnels par le CDG38 ;
- Indique le rôle des différents intervenants dans la réalisation des concours et examens professionnels ;
- Expose les différents principes déontologiques qui s'imposent aux intervenants.

La présente charte sera portée à la connaissance de tout intervenant sollicité par le CDG38, qui s'engagera à la respecter.

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

- D'adopter la charte des intervenants concours du CDG38 telle qu'elle est proposée en annexe.

Annexe 1 : charte des intervenants concours

4. Ressources humaines

4.1 Modification du tableau des effectifs

(Rapporteur Jean-Damien Mermillod-Blondin)

Le Président indique que cela fait partie des remarques de la CRC d'actualiser le tableau des effectifs.

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

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

Lors du conseil d'administration du 29 juin 2023, plusieurs postes ont été créés, pour permettre les avancements de grade d'une part, et pour répondre aux besoins de recrutement des services d'autre part.

La plupart des recrutements étant désormais intervenus, il convient de mettre à jour le tableau des effectifs en supprimant les postes devenus inutiles à ce jour. Pour rappel, chaque poste créé comporte un grade précis (et non un cadre d'emplois), ce qui explique ces nécessaires mouvements sur le tableau des effectifs.

Dans ce cadre, sur les 122 postes existants actuellement, il vous est proposé de supprimer les 12 postes suivants, qui sont tous vacants depuis plusieurs mois, voire plusieurs années :

- 2 postes d'adjoint administratif (catégorie C) à temps non complet (28h)
- 3 postes d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe (catégorie C) à temps complet (35h)
- 1 poste d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe (catégorie C) à temps non complet (28h)
- 2 postes de rédacteur (catégorie B) à temps complet (35h)
- 1 poste d'adjoint du patrimoine (catégorie C) à temps complet (35h)
- 1 poste d'assistant de conservation principal 2^{ème} classe (catégorie B) à temps complet (35h)
- 1 poste d'assistant socio-éducatif (catégorie A) à temps complet (35h)
- 1 poste de technicien principal 2^{ème} classe (catégorie B) à temps complet

Par ailleurs, il est nécessaire, afin de faire face de manière pérenne à une augmentation de la charge de travail, d'augmenter la quotité d'heure d'un poste d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe à temps non complet pour le passer de 20h à 22h.

Le Comité Social Territorial s'est prononcé avec avis favorable à l'unanimité sur ce projet lors de sa réunion du 30 novembre 2023.

Pierre Mériaux note qu'il est proposé de supprimer 10 % des effectifs, et trouve ce chiffre important. Il lui est répondu que l'examen ligne à ligne n'avait pas été fait depuis plus de trois années, et que par ailleurs, des créations de poste ont été votées en juin 2023.

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

- D'approuver les suppressions de postes listées dans le tableau annexé.
- D'augmenter la quotité d'heure d'un poste d'adjoint administratif 2^{ème} classe à temps non complet de 20h à 22h.

4.2 Vacations assistance sociale (Rapporteur Fanny Lacroix)

Dans le cadre de demandes ponctuelles de collectivités conventionnées avec le CDG38, le pôle administratif et psycho-social de la Direction Santé et sécurité au travail nécessite la présence d'assistants sociaux du travail.

Le rôle de ces assistants sociaux est d'apporter leur expertise dans le cadre spécifique de leur réglementation (Code de l'Action Sociale et des Familles), pour accompagner les collectivités et leurs agents dans le champ de l'action sociale.

Compte tenu des effectifs internes en assistants sociaux du travail qualifiés, il est nécessaire, de manière transitoire, de faire appel à un assistant social extérieur pouvant intervenir en vacation.

Il est proposé de fixer le montant de la vacation à 30 € bruts de l'heure.

Les frais de déplacement seront indemnisés selon les modalités en vigueur.

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

- D'approuver les termes de cette proposition,
- 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.

4.3 Convention de participation prévoyance – Mandat au CDG38 (Rapporteur Pascal Fortoul)

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

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

Pour le risque prévoyance, l'employeur aura l'obligation de participer financièrement à la souscription de cette garantie à compter du 1^{er} janvier 2025, avec les précisions ci-après :

- o Le montant minimal de cette participation s'élève aujourd'hui à 7€ brut mensuel (article 2 du décret n°2022-581),
- o Ce montant serait porté à 17,50 € soit 50 % du montant de référence, fixé à 35 euros (dans le projet de décret présenté au CSFPT du 20/12/2023).
- o Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur sont l'incapacité de travail et l'invalidité,
- o La souscription de cette garantie par l'agent va devenir obligatoire

Le dispositif réglementaire prévoit deux possibilités (exclusives l'une de l'autre) pour le versement de cette participation financière de l'employeur :

- Via un contrat de mutuelle labellisé, dont le choix est librement fait par l'agent concerné (mais ce qui contraint le service des ressources humaines à gérer plusieurs « tiers »),
- Via une convention de participation, signée entre l'employeur et une mutuelle (et donc une seule).

Si le choix de l'employeur se porte sur la convention de participation, celle-ci peut intervenir selon deux modalités distinctes :

- Après une procédure de mise en concurrence réalisée par la collectivité,
- En adhérant à une convention de participation proposée par leur Centre de gestion, après mise en concurrence assurée par ses soins.

Aux termes de l'article L827-7 du Code général de la fonction publique, les centres de gestion ont, en effet, l'obligation de conclure une convention de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent.

Ainsi, le CDG38 a décidé de lancer en 2024 une consultation afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance. À cet effet, le CDG38 a missionné un cabinet spécialisé pour élaborer le cahier des charges et l'accompagner dans la mise en concurrence et la mise en place du contrat.

Le CDG38 propose donc aux employeurs intéressés de se joindre à cette procédure en lui donnant mandat par délibération.

Afin de respecter l'échéance imposée par le décret et en fonction des mandats confiés par les collectivités, le Centre de gestion sera en mesure de proposer une convention de participation dans le domaine de la prévoyance dans le courant du deuxième semestre 2024 pour un début d'exécution du marché au 1^{er} janvier 2025.

À l'issue de cette consultation les collectivités conserveront l'entière liberté de signer ou non la convention de participation qui leur sera proposée.

Les garanties et les taux de cotisation obtenus seront présentés aux collectivités ayant donné mandat, ils seront invités à les présenter à leur organe délibérant.

Michèle Veyret indique que le projet de décret sorti récemment n'est pas en concordance avec ce qui avait été convenu avec les organisations syndicales. Elles sont donc vent debout contre ce texte notamment sur les 35 euros du montant de référence et la prise en charge de ce 50 % de ce montant par les employeurs. De nouvelles négociations sont attendues début 2024 avec Bercy.

Pascal Fortoul précise qu'il faut néanmoins y voir un vrai progrès social pour les agents même si cela va peser fortement sur le budget des collectivités.

Pierre Mériaux ajoute que l'État ne respecte pas les grands principes du dialogue social. Un accord unanime entre les représentants des employeurs et des OS avait été trouvé et il n'a pas été respecté. Il se dit donc que d'autres négociations pourraient avoir lieu pour faire repousser cette échéance d'obligation de janvier 2025. Néanmoins, la ville de Grenoble trouve intéressante la proposition du CDG38 et réfléchit à lui donner mandat même en tant que non affiliée.

Evelyne Collet demande si cette obligation concerne uniquement les fonctionnaires territoriaux ou tous les agents même les contractuels ? Tous les agents précise Frédéric Castoldi.

Considérant l'intérêt de participer au marché mutualisé proposé par le Centre de gestion de l'Isère et afin de pouvoir prendre une décision avant fin 2024,

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

- De se joindre à la convention de participation dans le domaine de la prévoyance que le Centre de gestion de l'Isère prévoit de conclure conformément à l'article L827-7 du Code général de la fonction publique ;
- De donner mandat au CDG38 pour lancer la consultation, participer aux négociations avec les candidats ainsi qu'à toutes les actions nécessaires à sa conclusion.
- D'accepter la participation minimale prévue réglementairement.

5. Dialogue social

5.1 Décharges d'activités syndicales *(Rapporteur Pascal Fortoul)*

Le Centre de Gestion indemnise depuis 2002 les collectivités employant des représentants du personnel aux instances paritaires départementales. Il s'agit d'une volonté politique de l'exécutif afin de favoriser l'exercice du dialogue social dans les collectivités. Elle n'est pas basée sur une obligation légale comme pour les décharges d'activité de service.

En 2018, le Centre de Gestion a refondu ce dispositif en passant d'un remboursement au réel à une indemnisation forfaitaire - de 91€ par jour pour les catégories C, 112€ par jour pour les catégories B et 175€ par jour pour les catégories A – pour la participation aux instances paritaires (CAP, Conseil de Discipline, Commission de Réforme, CT-CHSCT) en y incluant le contingent d'autorisations spécifiques d'absences du CHSCT.

Cette évolution a permis :

- D'indemniser les employeurs concernés par le contingent CHSCT,
- De mutualiser le surcoût entre toutes les collectivités affiliées au CDG,
- De rationaliser la gestion des autorisations d'absence par les services du CDG.

En 2019, le temps de préparation octroyé aux représentants du personnel pour les séances du CT (désormais CST) départemental et du CHSCT (désormais Formation Spécialisée – FS) a été majoré afin de tenir compte du nombre important de dossiers présentés en séance, de la manière suivante :

- CST : 1,5 jour de préparation pour une séance de 1 journée
- CST-FS : 5 heures de préparation pour une séance d'1 demi-journée

À la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022 et dans le cadre de la mise au point des règlements intérieurs des instances, les représentants du personnel en CAP ont sollicité une majoration du temps de préparation pour les séances de conseil de discipline, de la manière suivante :

- 1,5 jour de préparation pour une séance d'1 demi-journée

Le Centre de Gestion de l'Isère est favorable à cette évolution, selon les modalités suivantes :

- 1,5 jour de préparation incluant la réunion préparatoire avec le CDG et la consultation du dossier disciplinaire dans les locaux du CDG, pour une séance d'1 demi-journée quel que soit le nombre de dossiers présentés.
- Temps de préparation majoré octroyé uniquement aux représentants du personnel participant à la séance et ayant confirmé leur présence au plus tard 7 jours avant celle-ci.

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

- De maintenir le temps de préparation majoré des représentants du personnel pour les séances du CST-FS départemental, comme suit : 1,5 jour de préparation pour une séance CST de 1 journée, 5 heures de préparation pour une séance CST-FS d'1 demi-journée
- De majorer le temps de préparation des représentants du personnel pour les séances des conseils de discipline, selon les modalités suivantes : 1,5 jour de préparation incluant la réunion préparatoire avec le CDG, pour une séance d'1 demi-journée quel que soit le nombre de dossiers présentés. Temps de préparation majoré octroyé uniquement aux représentants du personnel participant à la séance et ayant confirmé leur présence au plus tard 7 jours avant celle-ci.

4.2 Composition instances dialogue social (les propositions ont été remises et détaillées en séance)

Par délibérations des 23 octobre 2020, 25 février 2021, 24 mars 2022 et 25 mai 2023, le Conseil d'administration a désigné les membres des instances paritaires de dialogue social.

À la suite notamment de la démission de M. Jean-Charles GALLET, il convient de procéder à quelques ajustements dans la composition :

- Du Comité social territorial et de sa formation spécialisée.
- Des CAP et CCP

Aussi, il est proposé aux membres du Conseil d'administration lors de cette séance, d'approuver la proposition de composition suivante du CST départemental et de sa formation spécialisée : d'intégrer au sein du CST Mme Pascale RIGAULT (Maire de Veurey-Voroize) et M. Dominique PALLIER (Maire d'Apprieu).

TITULAIRE	SUPPLÉANT
Mme Annick LEHNEBACH Adjointe au Maire de Montferrat	M. Pascal FORTOUL Conseiller municipal de Coublevie
Mme Anne CHAUMONT-PUILLET Adjointe au Maire Saint-Alban-de-Roche	M. Alain MEUNIER Maire de Porte de Bonnevaux
Mme Evelyne COLLET Maire de La Forteresse	M. Dominique PALLIER Maire d'Apprieu
Mme Sylviane COLUSSI Adjointe au Maire de Chirens	M. Éric FURMANCZAK Maire de Monestier de Clermont
Mme Pascale RIGAULT Maire de Veurey-Voroize	M. Denis CARLIER Adjoint au Maire de Crémieu
Mme Fanny LACROIX Maire de Châtel-en-Trièves	M. Gilbert MAUGIRON Maire de Valbonnais

Il est par ailleurs proposé au Conseil d'administration d'approuver la proposition de composition suivante des CAP et CCP.

Pour remplacer M. BALME et M. GALLET, dans le cadre des équilibres femme/homme, il est proposé de désigner Mme Sylviane COLUSSI pour remplacer M. Jean-Charles GALLET, et M. Sylvain BELLE pour remplacer M. BALME.

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

- D'approuver ces propositions.

B – DÉCISIONS

- Hébergement, exploitation, maintenance et assistance d'une plateforme de dématérialisation des marchés publics

N°	Objet	Co-contractant	Montant HT en Euros
DEC09.2023	Hébergement, exploitation, maintenance et assistance d'une plateforme de dématérialisation des marchés publics	Société Achat public	Entre 2 000 et 5 000 euros de prestations par an

- Refonte et maintenance du site internet du CDG38

N°	Objet	Co-contractant	Montant HT en Euros
DEC10.2023	Refonte et maintenance du site internet du CDG38	Inovagora	21 195

- Assurance annulation concours pour le CDG38

N°	Objet	Co-contractant	Taux HT en Euros
DEC11.2023	Assurance annulation concours pour le CDG38	Tokio Marine Europe représenté par l'agence de courtage WTW	1.30 %

C – INFORMATIONS

- Présidence du CST départemental et de sa formation spécialisée (déjà évoquée et délibéré en début de séance)
- Dates des prochains conseils d'administration : 14 mars, 23 mai et 4 juillet
- Loi du 30 décembre 2023 (revalorisation du métier de secrétaire de mairie)

Claire Ogier-Bunel développe les principaux axes de cette nouvelle loi :
Changement de nom : secrétaire générale de mairie et non plus secrétaires de mairie, accès facilité à la promotion interne (décrets attendus à partir du 1^{er} avril), suppression des quotas mais des conditions d'ancienneté seront notamment demandées.
Actuellement 65 à 70 % de secrétaires de mairie sont en catégorie C.

FIN