



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

PROCES VERBAL

DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 AVRIL 2022

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

MEMBRES PRESENTS

NOM - PRENOM	QUALITE
M. AUCOUTURIER Alex	Maire de St YRIEIX LES BOIS
Mme DEPEIGE Isabelle	Conseillère municipale de MOUTIER-D'AHUN
M. DUGENEST Jean-Claude	Adjointe au Maire de FRESSELINE
M. LEJEUNE Etienne	Maire de LA SOUTERRAINE
Mme MARTIN Armelle	Adjointe au Maire de St VAURY
M. MATIGOT Jean-Roland	Maire de Vareilles
Mme PINLOCHE Isabelle	Adjointe au Maire de MOURIOUX-VIEILLEVILLE
M. SIMONNET Nicolas	Président de la Communauté de Communes CREUSE CONFLUENCE
M. TURPINAT Vincent	Maire de JARNAGES
M. VERGNIER Michel	Conseiller municipal de GUERET

MEMBRES ABSENTS OU EXCUSES :

NOM - PRENOM	QUALITE
M. BARDET Didier	Vice-président de EVOLIS 23
M. CONTARIN Jean-Baptiste	Adjoint au Maire de GUERET
M. DUMAS Daniel	Maire de MARSAC
M. MOUVEROUX Olivier	Maire de FURSAC
Mme NICOUX Renée	Maire de FELLETIN
M. ROUCHON Guy	Maire d'AJAIN
M. ROYERE Joël	Maire de St-DIZIER-MASBARAUD
M. VILLATTE Ludovic	Adjoint au Maire de St SULPICE LE GUERETOIS

POUVOIRS :

M. BARDET Didier	À M. MATIGOT Jean-Roland
M. DUMAS Daniel	À M. AUCOUTURIER Alex
M. MOUVEROUX Olivier	À M. SIMONNET Nicolas
Mme NICOUX Renée	À Mme MARTIN Armelle
M. ROUCHON Guy	À M. LEJEUNE Etienne
M. ROYERE Joël	À Mme DEPEIGE Isabelle
M. VILLATTE Ludovic	À M. VERGNIER Michel

ASSISTAIENT EGALEMENT :

Mme Cécile MOREAU, Directrice du Centre de Gestion
Mme Cécile ROUSSEL, Directrice-adjointe du Centre de Gestion
Mme Marika GUIMBRETIERE, comptable du Centre de Gestion
Mr Lionel ARCHER, Payeur départemental

M. MATIGOT Jean-Roland est désigné secrétaire de séance.

• Coût du lauréat du concours d'agent social principal de 2^{ème} classe session 2021

Ce concours a été organisé en partenariat avec les centres de gestion de la Nouvelle Aquitaine.

Mme A. MARTIN a présidé le jury de ce concours.

Le sujet de l'épreuve écrite a été mutualisé avec le CDG de la Lozère qui organisait ce concours pour la Région Occitanie.

Une réunion préparatoire avec les membres du jury a été organisée le 12 octobre 2021.

Les épreuves se sont déroulées selon le calendrier suivant :

EPREUVE ECRITE	21 octobre 2021
JURY D'ADMISSIBILITE	22 novembre 2021
EPREUVES ORALES ENTRETIEN	14 décembre 2021
JURY D'ADMISSION	16 décembre 2021

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en un questionnaire à choix multiples portant sur des notions élémentaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités locales, ainsi qu'à la compréhension de consignes élémentaires d'hygiène et de sécurité, dans le cadre de l'exercice des missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné (**durée : quarante-cinq minutes ; coefficient 1**).

L'épreuve a eu lieu à la salle polyvalente de GOUZON.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné. (**Durée : quinze minutes ; coefficient 2**).

Cette épreuve s'est déroulée le 14 décembre 2021 dans les locaux du CDG 23.

Les chiffres principaux sont les suivants :

	2021
Nombre d'inscrits	41
Candidats admis à concourir	39
Nombre de candidats présents à l'écrit	34
Nombre de candidats admissibles	33
Nombre de candidats présents à l'oral	31
Nombre de candidats admis	24

Le détail des coûts est détaillé dans le tableau-ci-dessous :

CONCOURS D'AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 2ème CLASSE SESSION 2021					
Coûts par nature	Frais estimé CDG	Clés de répartition	CDG	Clés de répartition	COUT GLOBAL ESTIME
	directs		indirects ou structure		
1- personnel					
Agents du Centre de Gestion					
Pôle emploi concours	3 327,24 €	1			3 327,24 €
Frais de déplacements	44,40 €	1			44,40 €
Intervenants extérieurs					
Prestations	727,53 €	1			727,53 €
Sujets corrections	281,68 €	1			281,68 €
Frais de déplacements	403,12 €	1			403,12 €
SOUS TOTAL 1					4 783,97 €
2- Administration					
Frais postaux	157,99 €	1			157,99 €
Maintenance des matériels (logiciel, ordinateur..)			2 102,32 €	0,15	315,35 €
Petites fournitures	100,00 €	1			100,00 €
Produits désinfection	50,00 €	1			50,00 €
Location + instal° salle	300,00 €	1			300,00 €
Repas, alimentation	96,00 €	1			96,00 €
SOUS TOTAL 2					1 019,34 €
3- Bâtiment					
entretien (salaire)			364,97 €	0,11538462	42,11 €
entretien (produits entretien)			1 596,98 €	0,01153846	18,43 €
fluides (eau, gaz, électricité)			4 471,89 €	0,01153846	51,60 €
Maintenance site internet			5 200,00 €	0,93/14,07	343,71 €
SOUS TOTAL 3					455,85 €
TOTAL					6 259,16 €
Nombre candidats inscrits					43
Nombre de lauréats					24
COUT INSCRIT					145,56 €
COUT LAUREAT					260,80 €

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

- de fixer le coût du lauréat à 260.80 € pour le concours d'agent social principal de 2^{ème} classe (session 2021)**
- et d'autoriser le Président à demander le recouvrement des sommes dues selon les modalités prévues par le schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation des CDG de la Nouvelle Aquitaine.**

Mme MARTIN précise que le concours s'est déroulé dans de très bonnes conditions et que les jurys ont rencontré des profils très variés et ont constaté un recours à ce cadre d'emplois très différencié au sein de la Région Nouvelle Aquitaine.

- Projet d'habilitation d'un diplôme universitaire de responsable de l'administration territoriale ou communale**

L'université de LIMOGES (IPAG), sous l'impulsion et en collaboration étroite avec les CDG de la Corrèze, de la Creuse et la Haute Vienne, élabore un diplôme universitaire de responsable de l'administration territoriale.

Les métiers visés correspondent aux fonctions de secrétaire de mairie dont la dénomination ne correspond pas à la réalité des missions et qui souffre d'un déficit d'image. La préparation est destinée à fournir les connaissances théoriques indispensables pour connaître et comprendre l'environnement institutionnel et juridique dans lequel vont évoluer ces agents ainsi que des connaissances et compétences professionnelles, pour être opérationnel sur ces emplois nécessitant une polyvalence et une adaptabilité permanente. Ce DU forme aux métiers de responsable administratif des structures locales de proximité que sont les communes et EPCI.

La formation répond à une forte attente des collectivités territoriales (particulièrement les communes et EPCI de petites tailles ou/et situées en zone rurale le plus souvent) qui peinent à recruter des agents au profil adapté. Les perspectives démographiques avec de nombreux départs à la retraite dans les années à venir (cf. la Gazette des communes du 1^{er} juillet 2021 : « 40% des secrétaires de mairie actuels partiront à la retraite dans les 10 prochaines années ») renforcent l'urgence à former pour ce type de fonctions. Les élus sont en demande de formations permettant de constituer un vivier de candidats à ces emplois, l'Association des Maires de France s'en est faite l'écho lors de son congrès d'octobre 2021.

Sous la responsabilité d'Agnès SAUVIAT, directrice de l'IPAG, il sera accessible après un BAC +2 (en FI) ou BAC avec expérience (en FC). Le niveau visé est BAC + 3.

Il sera ouvert en formation continue et en formation initiale et proposera aussi une préparation aux concours de la fonction publique territoriale. En effet, les responsables administratifs (secrétaires de mairie) sont soit des agents recrutés par contrat soit des fonctionnaires admis

à certains concours de la fonction publique territoriale (rédacteur ou attaché). Le DU devra permettre l'accès par ces deux voies aux emplois de responsable administratif communal ou intercommunal.

Le diplôme se déroulera d'octobre à juin en 2 parties : 247 heures d'enseignement pour la partie théorique (cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques) et 280 h par un stage en collectivité de 2 mois (mai et juin).

Les CDG ont recherché des responsables professionnels territoriaux pour intervenir sur différents modules en complément des enseignants universitaires, les agents des CDG seront également amenés à animer certains modules (statut ...) et les CDG pourront être amenés à accueillir certains enseignements (TD/TP).

La sélection des candidatures sera effectuée en septembre par l'Université et des représentants des CDG (élus notamment).

Le dossier d'habilitation va être transmis dans les prochains jours pour faire l'objet d'une décision finale de l'université le 04/05.

Le tarif prévisionnel est prévu entre 2600 € et 3000 € pour un accès en formation continue et pour près de 300 € en formation initiale. La première session pourrait être ouverte avec 12 inscriptions minimum en formation continue.

Le contenu des 6 unités de formation est présenté ci-dessous :

Matières

UNITE 1 : LES FONDAMENTAUX DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

Institutions administratives

Droit de la décentralisation

UNITE 2 : LA MISE EN ŒUVRE DES COMPETENCES COMMUNALES ET INTERCOMMUNALES

Action sanitaire et sociale

Enfance et jeunesse

Urbanisme local et
développement durable

Préservation de l'ordre public

Démocratie locale

Etat civil

Funéraire

Elections

UNITE 3 : LES MOYENS DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

Finances locales

Fonction publique territoriale

UNITE 4 : LA GESTION DES SERVICES LOCAUX

Gestion juridique

Commande publique

Gestion des ressources humaines

Gestion financière

UNITE 5 : L'EXERCICE PROFESSIONNEL

Techniques managériales et conduite de
réunion

Conduite de projet

Relations interpersonnelles

Communication orale

Techniques rédactionnelles

UNITE 6 : PREPARATION AUX CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Préparation aux épreuves écrites de
synthèse

Préparation aux épreuves de questions

Entretien avec le jury

STAGE en collectivité de 8 semaines

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

- d'autoriser Le Président à signer la convention de partenariat avec l'Université de Limoges et tous documents afférents à ce projet***
- d'autoriser Le Président à communiquer sur ce diplôme par tous moyens appropriés***
- de déployer les moyens humains et matériels requis pour assurer sa mise en œuvre***

Le Président souligne que l'emploi était l'un des enjeux du mandat et que cette formation est une action forte pour aider les collectivités à recruter des personnes qualifiées. Grâce à l'investissement de l'Université de Limoges aux côtés des CDG, une formation de qualité va pouvoir être proposée pour les responsables administratifs de communes de plus de 1000 habitants en particulier.

• Formation secrétaire de Mairie remplaçants 2022

Le Centre de gestion de la Creuse organise en collaboration avec le CNFPT, une formation annuelle de « secrétaire de mairie remplaçant » et de personnels administratifs.

Cette formation répond au double objectif de fournir aux collectivités demandeuses du personnel administratif de qualité pour des remplacements ou renforts occasionnels, et de permettre à des demandeurs d'emploi motivés de trouver un débouché professionnel.

Pour maintenir à long terme cette formation, les membres du Conseil d'administration ont autorisé, le Président à signer des conventions de partenariat entre les centres de gestion du Limousin, le CNFPT et Pôle-Emploi permettant de sécuriser juridiquement le parcours des stagiaires et de diminuer le coût de cette formation pour les centres de gestion et le CNFPT.

Toutefois Pôle emploi a souhaité ne plus participer financièrement à cette action de façon directe à partir de 2022, estimant que cette action relève des compétences de la Région.

Les centres de gestion organisent la communication et la sélection des stagiaires retenus, organisent la partie pratique, accueillent la formation théorique et assument une partie des démarches administratives,

En dépit du dépôt du dossier de demande de financement en octobre 2021 par chacun des 3 CDG (qui avait fait l'objet d'un avis à sursoir dans l'attente d'une réunion qui a eu lieu en janvier 2022), le CNFPT, délégation Nouvelle Aquitaine, s'est positionné dans l'urgence en février 2022 comme porteur de la demande de financement du fait de l'exigence d'un agrément QUALIOPI, pour déposer un dossier au titre des initiatives territoriales à compter de l'année 2022. Il assure l'organisation de la formation théorique et une partie des démarches administratives.

Une demande de co-financement avait été adressée auprès de la DRETSP en septembre 2021 et avait reçu un avis favorable pour son organisation en 2022.

Après de nombreux échanges et incertitudes, une première session de formation a pu débuter le 09/03/2022 avec 13 stagiaires.

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

- d'autoriser Le Président à signer avec les partenaires les conventions ou avenants et tous les documents nécessaires

- inscrire au budget les crédits complémentaires nécessaires si les financements de la Région et la DRETSP s'avéraient insuffisants à couvrir les frais sollicités par le CNFPT.

L'organisation de cette session a à nouveau été très complexe à mettre en œuvre : après des débuts prometteurs auprès de la Région et de la DRETSP, le dossier a été retardé puis porté financièrement en urgence par le CNFPT (nécessité d'un agrément QUALIOPI du porteur de projet).

Cécile MOREAU remercie les collectivités qui accueillent des formations pratiques.

- **Adhésion GIP Informatique (renouvellement)**

Le montant de la participation des centres de gestion au GIP INFORMATIQUE a été voté par son Assemblée générale le 12/03/2022. Pour mémoire, la cotisation 2021 pour le Centre de gestion de la Creuse a été de 876.75 €.

Après en avoir délibéré, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident :
-de la poursuite de l'adhésion du CDG de la Creuse au GIP Informatique
-et d'indiquer que les crédits nécessaires seront portés au budget 2022.

- **Adhésion FNCDG (renouvellement)**

Le montant de la participation des centres de gestion à l'association de la FNCDG (Fédération Nationale des Centres De Gestion) a été voté par son Assemblée générale le 09/12/2021 à hauteur de 1,50 € par fonctionnaire géré par les Centres départementaux.

Pour information : La cotisation 2021 pour le Centre de gestion de la Creuse est ainsi de 3 028.50 € (inchangée en 2022).

Après discussion, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident :
-de poursuivre l'adhésion à la FNCDG
- et d'indiquer que les crédits nécessaires seront portés au budget 2022.

- **Adhésion au service chômage du CDG 17 (renouvellement)**

Le centre de gestion de la Charente Maritime effectue les calculs d'allocations chômage pour les collectivités affiliées du CDG 23 du fait de la technicité des calculs, de la législation spécifique et compte-tenu du nombre de dossiers concernés et du risque de contentieux. C'est ainsi qu'en 2021, il a traité :

- 5 nouveaux dossiers (calculs de droits initiaux)
- 11 dossiers liés à des modifications de situations (cumul d'activité, réactualisation...)
- 3 suivis mensuels

Le coût total de la prestation s'est élevé à **1714 €** dont 600 € de droit d'adhésion annuel assumé par le centre de gestion. Il était pour mémoire de 1998 € en 2020.

Après discussion, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident :
 - de la poursuite de l'adhésion au service chômage du CDG 17
 - et d'indiquer que les crédits nécessaires seront portés au budget 2022.

- **Subventions 2022 et demande de participation financière des organisations syndicales pour les élections professionnelles 2022**

Afin de procéder au versement des subventions votées dans le cadre du budget 2022, il est nécessaire de produire un état annexe du budget qui détaille les sommes à verser ainsi que les bénéficiaires.

Sont concernés l'association ANDCDG et les organisations syndicales.

Monsieur le Président propose aux membres présents d'établir les subventions suivantes pour l'année 2022 :

ORGANISMES	Part fixe	Part variable	Total
ANDCDG			300 €
Organisations syndicales	Compensation locaux		
	Part fixe	Part variable selon les résultats des élections du 06/12/2018 (CAP-CT-CCP) = 20 € /siège	
CGT	600 €	220 € (11 sièges)	820 €
FO	600 €	20 € (1 siège)	620 €

CFDT	600 €	30 € (1.5 sièges- liste commune)	630 €
UNSA	600 €	30 € (1.5 sièges- liste commune)	630 €
TOTAL	2400 €	300 €	3 000 €

En outre, les organisations syndicales ont effectué des demandes d'aides complémentaires pour les élections professionnelles 2022, lors de la réunion de préparation des élections professionnelles du 15 mars 2022 :

	Impression de documents	Subvention frais de déplacement	Subvention frais postaux
CGT	500 copies	500 €	300 €
FO	500 copies	500 €	300 €
CFDT	500 copies	500 €	300 €
UNSA	500 copies	500 €	300 €
FSU- SNUTER	500 copies	500 €	300 €
SNDGCT	500 copies	500 €	300 €
TOTAL	3 000 copies	3 000 €	1 800 €

- Les aides exceptionnelles auprès des organisations syndicales pour l'organisation des élections professionnelles 2022 seront versées sur la base de justificatifs selon leur objet.
- Les tirages seront effectués sur le copieur du CDG (noir et blanc)
- Concernant les frais postaux, le remboursement des sommes engagées sera effectué après production des justificatifs des envois (facture de la Poste). Le remboursement sera effectué en une seule fois.
- Concernant l'enveloppe pour les frais de déplacements, le remboursement des sommes engagées sera effectué après production des justificatifs produits (états individuels de frais de déplacement). Le remboursement sera effectué en une seule fois.

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

- **de retenir les montants d'attribution de subvention ci-dessus auprès de l'ANDCDG et des organisations syndicales**
- **d'autoriser le Président à procéder aux versements des subventions ci-dessus répertoriées selon les conditions établies ci-dessus,**
- **d'indiquer que ces sommes seront inscrites au budget 2022**
- **de demander au Président d'effectuer les opérations afférentes**

- **Budget prévisionnel 2022**

Une présentation du rapport d'orientation budgétaire avait été effectuée lors de la séance précédente.

Mme GUIMBRETIERE présente le BP 2022 qui s'équilibre tant pour la section investissement (124 000.71 €) que celle du fonctionnement (1 780 410.00 €) et répond aux questions des participants.

En investissement, sont prévus : le changement d'application GED (passage à MOOVAPS), la mise en place de matériel de visio-conférence, le changement des serveurs de secours, du matériel de bureau et des changements de postes informatiques selon les changements prévus (5 à 6 ans en moyenne) et la réfection d'une partie des sols en moquette.

Après en avoir délibéré, les membres présents ou représentés du conseil d'administration approuvent à l'unanimité le projet de budget primitif pour l'année 2022.

M ARCHER précise qu'il est prévu un passage de la M832 à M57 au 01/01/2024 pour les Centres de gestion. Il explique les nouvelles possibilités de cette nomenclature. Les membres font part de leur retour d'expérience pour les communes et établissements qui en relèvent dès 2022.

- **Détermination du nombre de sièges de représentants au comité social territorial, part respective femmes/hommes, maintien du paritarisme et recueil des votes des représentants des collectivités**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L251-5 à L251-10,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et notamment les articles 2, 4 et suivants.

Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 15 mars 2022, soit 6 mois au moins avant la date du scrutin,

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de **1816**.

LES EFFECTIFS DES AGENTS RELEVANT DU CST AU 01/01/2022 sont les suivants :

COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS CERTIFICATS ADMINISTRATIFS - EFFECTIFS CST	CST CDG23 FEMMES	CST CDG23 HOMMES	TOTAL
TOTAL	1113 61.29 %	703 38.71%	1816

Il est prévu qu'au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales. Selon l'effectif des agents relevant du comité social territorial, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé dans les limites suivantes : Lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 et inférieur à 2 000 : 5 à 8 représentants.

Il avait été décidé en 2018 de retenir la proposition des organisations syndicales soit 8 membres.

Ce nombre ne peut être modifié qu'à l'occasion d'élections au comité social territorial.

Les organisations syndicales consultées souhaitent un maintien à 8 représentants du personnel.

Après discussion, les membres présents ou représentés du conseil s'administration, à l'unanimité, décident :

- de fixer à 8 le nombre de représentants titulaires du personnel

- du maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants pour les collectivités employant moins de 50 agents

- du recueil, par le comité social territorial, de l'avis des représentants des collectivités et établissement en relevant

Concernant la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail obligatoire pour les collectivités employant plus de 200 agents, la question spécifique des CDG a été posée à la DGCL pour savoir si sa création est obligatoire ou facultative. Il est proposé de revoir cette question avec les membres une fois le cadre juridique arrêté.

- **Autorisation d'ester en justice pour les élections professionnelles 2022**

Le Président expose aux membres du Conseil d'Administration que le renouvellement des instances consultatives (Commissions Administratives Paritaires, Commission Consultative Paritaire et Comité Social Territorial) interviendra le 8 décembre 2022.

Dans le cadre des opérations électorales et selon les dispositions de l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, les membres du Conseil d'Administration autorisent le Président à représenter le Conseil d'Administration pour tout litige relatif aux élections professionnelles et à faire appel à un avocat en cas de besoin.

Après discussion, les membres présents ou représentés, à l'unanimité, décident d'autoriser le Président à ester en justice en cas de litige relatif aux élections professionnelles et à faire appel, si besoin, à un avocat spécialisé en droit public.

- **Mode de scrutin des CAP pour les élections professionnelles du 08 décembre 2022**

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L261-2 à L261-7,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°89-229 du 17 avril 19889 relatif aux Commissions Administratives Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Le Président précise aux membres du Conseil d'administration que les élections professionnelles pour le renouvellement des représentants des personnels aux Commissions Administratives Paritaires ont été fixées au 08 décembre 2022 par arrêté ministériel du 09 mars 2022 ;

L'article 17 du décret n°89-229 précité précise que lorsque qu'une CAP est placée auprès du Centre de gestion, le Centre de gestion peut décider, après consultation des organisations syndicales siégeant à cette CAP, que tous les électeurs votent par correspondance ;

Considérant que les organisations syndicales consultées le 15 mars 2022 ont donné leur accord pour que l'ensemble des agents relevant des catégories A, B et C votent par correspondance pour le renouvellement des membres des CAP A, B et C.

Le Président propose aux membres du Conseil d'administration que l'ensemble des agents relevant des catégories A, B et C votent par correspondance pour le renouvellement des représentants des personnels lors du scrutin du 08 décembre 2022.

Après discussion, les membres du conseil d'administration présents ou représentés, à l'unanimité, décident d'approuver cette proposition et que les élections professionnelles du 08 décembre 2022 des CAP A, B et C se dérouleront exclusivement par correspondance.

- **Mode de scrutin de la CCP des élections professionnelles du 08 décembre 2022**

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L272-1 à L272-2,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Le Président précise aux membres du Conseil d'administration que les élections professionnelles pour la mise en place des Commissions consultatives paritaires ont été fixées au 08 décembre 2022 par arrêté ministériel du 09 mars 2022 ;

L'article 16 du décret 2016-1858 précise que lorsque les commissions consultatives paritaires sont placées auprès d'un centre de gestion, celui-ci peut décider que tous les électeurs votent par correspondance. La décision est prise par délibération après consultation des organisations syndicales siégeant à cette commission consultative paritaire,

Considérant que les organisations syndicales consultées le 15 mars 2022 ont donné leur accord pour que l'ensemble des agents votent par correspondance pour le renouvellement des membres de la CCP.

Le Président propose aux membres du Conseil d'administration que l'ensemble des agents relevant de la CCP votent par correspondance pour l'élection des représentants des personnels lors du scrutin du 08 décembre 2022.

Après discussion, les membres du conseil d'administration, présents ou représentés, à l'unanimité, approuvent cette proposition et que les élections professionnelles du 08 décembre 2022, de la CCP unique, se dérouleront exclusivement par correspondance

- **INSTITUTION DU REGIME DES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S.) DU PERSONNEL DU CDG /INSTITUTION D'UNE MAJORATION POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES RECUPEREES ET REALISEES DE NUIT, UN DIMANCHE OU UN JOUR FERIE**

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Vu le Code général de la fonction publique, .

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, modifié par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Considérant que le personnel du centre de gestion de la Creuse peut être appelé, selon les besoins du service, à effectuer des heures complémentaires dans la limite de la durée légale

du travail et des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sur la demande du Président,

Considérant l'avis du Comité Technique en date du 10/03/2022, concernant le régime indemnitaire,

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles sont récupérées en priorité, toutefois, la collectivité ou l'établissement public peut prévoir de les rémunérer à travers l'octroi d'Indemnités horaires pour travaux supplémentaires qui est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Si ces heures sont récupérées, le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit (entre 22 heures et 7 heures), dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Elles sont rémunérées au taux normal, sauf si l'organe délibérant décide de majorer leur indemnisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Pour les agents intercommunaux, le nombre d'heures supplémentaires pouvant être réalisé par un agent intercommunal à temps non complet est également limité à 25 heures par mois comme pour les agents à temps complet. Le plafond des 25 heures supplémentaires s'apprécie globalement sur l'ensemble des emplois occupés dans les différentes collectivités et non par emploi dans une collectivité.

Du fait de l'objet même du temps partiel, les agents travaillant selon cette modalité n'ont pas vocation à effectuer des heures supplémentaires. Pour autant, s'ils sont amenés à en faire, de manière très exceptionnelle, celles-ci sont rémunérées par la fraction suivante (soit au taux d'une heure normale) :

Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération et des heures complémentaires.

Les membres du Conseil d'Administration, présents ou représentés, à l'unanimité décident :

S'agissant du choix de la compensation des heures supplémentaires et complémentaires

Article 1 :

De compenser les heures supplémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires et de rémunérer les heures complémentaires.

Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation des heures supplémentaires est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Article 2 : De majorer le temps de récupération des heures supplémentaires dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.

S'agissant de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Article 3 :

D'instituer la possibilité de versement des indemnités Horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) au profit des agents fonctionnaires et contractuels de droit public de catégorie C et B au bénéfice des emplois suivants dont les fonctions nécessitent la réalisation effective d'heures supplémentaires :

Les cadres d'emplois suivants sont concernés : cadres d'emplois des catégorie B et C des filières administrative et technique (adjoints administratifs, rédacteurs, adjoints techniques, techniciens...).

Article 4 :

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Elles seront préférentiellement récupérées.

Elles ne pourront être indemnisées dans les conditions réglementaires que sur décision favorable du Président.

Ne donneront lieu à indemnisation que les heures effectivement réalisées et non récupérées.

Article 5 :

Les heures supplémentaires ne peuvent être compensées sous forme d'un repos compensateur ou d'une indemnisation que dans la limite 25 heures par mois et par agent (y compris les heures effectuées un dimanche, un jour férié, la nuit). Dès lors, des heures qui auraient le cas échéant, été effectuées au-delà du plafond ne peuvent donner lieu à aucune compensation statutaire, ni sous forme d'indemnité, ni de repos.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique (futur Comité Social Territorial (CST)).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du Comité technique (ou CST), pour certaines fonctions.

S'agissant des dispositions communes aux heures supplémentaires et complémentaires

Article 7 :

Sont considérées comme heures supplémentaires et heures complémentaires les heures effectuées à la demande expresse du responsable hiérarchique ou de l'autorité territoriale dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Pour les agents à temps non complet, les heures complémentaires sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure des heures supplémentaires décrite dans le décret n°2002-60.

Article 8 :

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle des heures supplémentaires effectuées.

Le paiement des heures complémentaires et supplémentaires se fera sur production par le Président d'un état mensuel nominatif constatant le nombre d'heures à récupérer par l'agent ou à payer.

Article 9 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/07/2022.

A compter de cette date, cette délibération abroge les dispositions précédentes prises en la matière dans la délibération n°2011.09/07.

- **Délibération relative à la généralisation du RIFSEEP**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et, notamment, les articles L712-1, L713-1, L714-4 à L714-13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les arrêtés ministériels :

Vu l'Arrêté du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat (correspondance du cadre d'emplois des adjoints administratifs),

Vu l'Arrêté du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (correspondance cadre d'emplois des rédacteurs),

VU l'Arrêté du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration (correspondance du cadre d'emplois des attachés),

Arrêté du 23 décembre 2019 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (correspondance du cadre d'emplois des psychologues),

Vu l'Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe (correspondance du cadre d'emplois des ingénieurs)

Vu l'Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable (correspondance du cadre d'emplois des techniciens)

Vu Arrêté du 28 avril 2015 modifié pour le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat (correspondance du cadre d'emplois des adjoints techniques)

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 10 mars 2022,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution pour une application à partir du 01/07/2022,

Monsieur Le Président rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- **Le CIA - Complément indemnitaire (annuel)** : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le Président rappelle que l'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à **l'exception** des primes et indemnités légalement cumulables, notamment : *les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou l'indemnisation d'heures complémentaires.*

1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires),
- Aux contractuels de droit public exerçant les fonctions d'un cadre d'emplois concerné
 - o *Sans condition d'ancienneté pour des recrutements sur emploi permanent (contrats sur le fondement des articles L332-14, L332-8, L352-4, L333-1)*
 - o *Et après 6 mois d'ancienneté (cumul de l'ancienneté sur un ou plusieurs contrats et le cas échéant de service discontinu sous réserve que l'interruption n'excède pas quatre mois) sur le fondement de l'article L332-13 (remplacements) ou L332-23 (accroissement temporaire ou saisonnier) ou L332-24 (contrat de projet)*

2. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères fonctionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Selon la proposition du comité technique, les critères retenus sont les suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité et niveau d'encadrement dans une hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
- Responsabilité de coordination ou de projet
- Responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
- Délégation de signature
- Rôle de conseil aux élus

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
- Complexité et difficulté des tâches et des missions
- Niveau de formation ou de qualification requis (dont qualifications ou habilitations spécifiques)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

Sujétions particulières liées au poste :

- Exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée (ex : produits chimiques, amiante...)
- Postures pénibles prolongées (TMS)
- Exposition aux intempéries
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière, juridique
- Tension mentale, nerveuse (accueil ou accompagnement de publics en difficulté sociale, physique, psychique...)
- Horaires particuliers (décalés, astreintes, disponibilité...)
- Fréquence des déplacements professionnels

3. Plafonds

Les montants maximaux annuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La somme des deux parts doit respecter le plafond global applicable aux agents de l'Etat.

Les montants maximaux sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (temps non complet, temps partiel).

4. Critères d'attribution et modalités de réexamen

a) IFSE

Selon les critères proposés par le Comité technique placé auprès du CDG, le montant individuel d'IFSE sera modulé par la prise en compte de l'expérience professionnelle, selon les critères suivants :

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formations réalisées Assimilation dans l'exercice de ses fonctions Evolution sur le poste Partage du contenu avec les collègues
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité, mobilité	Nombre et type de postes occupés, avec une durée minimum sur chaque poste
Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de la collectivité	Autonomie Connaissance du rôle des élus
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- Chaque année, pour une durée de 3 ans, en cas de prise d'un nouveau poste, puis tous les 3 ans en l'absence de changement de poste
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions

b) CIA

Le montant individuel de CIA sera modulé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera déterminé en tenant compte des *critères suivants* :

- Pour 50 % selon les critères de l'entretien professionnel (efficacité dans l'emploi, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles et le cas échéant capacité d'encadrement),
- Et 50 % selon la réalisation du (ou des) objectif(s) de portée collective fixés lors de l'entretien professionnel

Groupe	Fonctions recensées dans la collectivité	Cadre d'emplois	IFSE		CIA	
			Montant annuel MINIMAL (facultatif)	Montant annuel MAXIMAL	Montant annuel MAXIMAL	Part du CIA
						<i>déterminés par la collectivité dans la limite du plafond applicable à l'Etat (cf. annexe)</i>
A groupe 1	direction (direction et direction adjointe)	attaché, ingénieur	1207	12 070	1 207	9%
A groupe 2	responsable de pôle	attaché, ingénieur	1071	10 710	1 071	9%
A groupe 3	responsable de service, responsable des finances	attaché, ingénieur	850	8 500	850	9%
A groupe 4	psychologue du travail	psychologue	600	6 000	600	9%
B groupe 1	responsable de service, responsable des finances	rédacteur, technicien	655	6 550	650	9%
B groupe 2	gestionnaire RH spécialisé avec missions de remplacement ou de tutorat en collectivité, conseiller de prévention	rédacteur, technicien	534	5 340	534	9%
B groupe 3	gestionnaire RH spécialisé avec 1 ou plusieurs domaines de compétences	rédacteur	485	4 850	485	9%
C groupe 1	gestionnaire RH spécialisé avec 1 ou plusieurs domaines de compétences	adjoint administratif	378	3 780	378	9%
C groupe 2	assistant administratif polyvalent, agent d'entretien des locaux	adjoint administratif, adjoint technique	360	3 600	360	9%

5. Périodicité de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versé : mensuellement
Le complément indemnitaire sera versé : annuellement

6. Modulation du montant versé en cas d'indisponibilité physique

Le Président rappelle qu'en l'absence de textes réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale :

- Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément.
- Le régime indemnitaire doit être suspendu en cas de congé longue maladie, longue durée, grave maladie.
- Le régime indemnitaire doit être maintenu en cas de congé maternité, paternité ou adoption, sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Le Président propose ainsi :

Pour la part IFSE :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle :

Maladie ordinaire : maintien durant chaque arrêt de travail continu (prolongé le cas échéant), durant une période de 30 jours (par arrêt de travail en continu, renouvelé le cas échéant) puis suspension au-delà durant l'absence,

Congé pour accident ou CITIS (accident de travail, de service, de trajet ou maladie professionnelle) : maintien en suivant le sort du traitement

- Maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, longue durée, grave maladie : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

Pour la part CIA :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle :

Maladie ordinaire : maintien durant chaque arrêt de travail en continu, durant une période de 30 jours (par arrêt de travail en continu, renouvelé le cas échéant) puis suspension au-delà au prorata de la durée de l'absence (année civile de référence N-1, hors de la(les) période(s) de carence de 30 j)

CITIS (accident de travail, de service, de trajet ou maladie professionnelle) : maintien en suivant le sort du traitement

- Maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, longue durée, grave maladie : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

7. Modulation du montant versé en cas de temps partiel thérapeutique

Le Président rappelle que s'agissant du temps partiel thérapeutique, la collectivité doit également décider des modalités de modulation du régime indemnitaire.

Le Président propose les modalités suivantes :

Part IFSE : Proratisation de l'IFSE selon la quotité travaillée

Part CIA : Proratisation du CIA selon la quotité travaillée

8. Modulation du montant versé en cas de période de préparation au reclassement (PPR)

Le Président rappelle qu'en l'absence de délibération contraire, le régime indemnitaire est suspendu en cas de période de préparation au reclassement.

Le Président propose les modalités suivantes :

Part IFSE : Suspension de l'IFSE **Part CIA :** Suspension du CIA

Après avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, présents ou représentés, à l'unanimité, décident, à compter du 01/07/2022 :

***D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
Que cette délibération abroge les dispositions précédentes prises en la matière dans les délibérations n°2011.09/07, n°2012-10/06, n°2017.06/08, n°2020.02/07
De prévoir le maintien, aux bénéficiaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
Que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.
Que l'attribution individuelle (IFSE et CIA) sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté***

• Création d'un poste d'attaché (responsable du service emploi/concours)

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

Compte-tenu du départ en retraite programmé de la responsable emploi/concours, au 01/10/2022, Monsieur Le Président propose la création de 1 poste d'attaché à temps complet à compter du 01/07/2022.

Ses missions concernent : l'organisation d'opérations de concours et examens, l'organisation et la gestion du service de missions temporaires, l'encadrement d'agents du service , la participation aux travaux régionaux en matière d'emploi (observatoire), l'organisation du recueil et l'exploitation des données sociales l'évolution des prestations aux collectivités, aux agents, aux demandeurs d'emploi, en matière de recrutement, d'emploi et d'évolution

professionnelle, le suivi et l'animation des partenariats (CNFPT, prestataires spécialisés de l'emploi, FIPHFP...), les actions de formation ...

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

- de créer un emploi à temps complet sur le grade d'attaché à compter du 01/07/2022***
- d'autoriser le Président à effectuer également les déclarations de vacance d'emploi sur la bourse de l'emploi sur les grades de rédacteur et rédacteur principal de 2^{ème} classe à temps complet (postes vacants)***
- de prévoir si nécessaire, la possibilité de recrutement d'un contractuel sur le fondement l'article L332-14 du CGFP***
- d'autoriser le Président à effectuer la procédure de recrutement***
- d'inscrire au budget les crédits correspondants***

- **Désignation des représentants des collectivités affiliées siégeant en conseil médical formation plénière.**

Vu l'article L821-1 du code général de la fonction publique qui prévoit qu'« un conseil médical est saisi pour avis à l'occasion de l'octroi d'un congé mentionné au chapitre II dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret fixe également les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil médical. »

Vu le Décret 2022- 350 du 11/03/2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale modifiant principalement les dispositions du décret 87-602 du 30/07/1987,

Le conseil médical départemental est composé en formation plénière :

- a) De trois médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants ;
- b) De deux représentants de la collectivité ou de l'établissement public désignés dans les conditions ci-après ;
- c) De deux représentants du personnel désignés ;

Chaque titulaire mentionné au b et au c dispose de deux suppléants désignés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les membres titulaires.

Pour les collectivités et établissements affiliés au centre de gestion, les membres sont désignés parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées au centre de gestion par un vote des représentants de ces collectivités au conseil d'administration du centre de gestion ;

	NOM Prénom	Collectivité		NOM Prénom	Collectivité
Représentant des collectivités Titulaire	Corinne TONDUF	Maire adjointe GUERET	Suppléants	M. Eric BODEAU M. Etienne LEJEUNE	Maire ST SULPICE LE GUERETOIS Maire LA SOUTERRAINE
Représentant des collectivités Titulaire	Christian MALABRE	Maire adjoint MARSAC	Suppléants	M. Jean-Roland MATIGOT Mme RAMOS Georgine	Maire VAREILLES Maire adjoint LAVAVEIX LES MINES

Après discussion, les membres présents ou représentés du conseil d'administration, à l'unanimité, désignent les membres ci-dessus pour siéger comme représentants des collectivités pour le conseil médical en formation plénière pour les collectivités et établissements affiliées

• **Débat sur la protection sociale complémentaire**

Cécile MOREAU présente les enjeux, les changements législatifs et la situation du CDG. Une réunion du personnel a eu lieu le 24 mars 2022 et a permis d'échanger sur les enjeux et situation des agents concernés (conjoint avec un contrat complémentaire obligatoire dans le secteur privé, contraintes des contrats labellisés...).

Le Président propose d'un groupe de travail composé avec quelques élus puisse définir les grandes orientations du CDG sur le sujet. Un appel à volontaires sera effectué par courriel.

• **POINT D'INFORMATION**

- Mise à disposition d'une attachée auprès de l'AMAC à temps non complet, pour assurer la direction de l'AMAC, comme l'emploi de secrétariat administratif et selon les modalités prévues par le service de missions temporaires

QUESTIONS DIVERSES

- La date prévisionnelle du prochain CA est le 28/06 sur Guéret ou alentours
- Des réunions protection sociale complémentaire sont prévues en mai (réservation des salles en cours)

- Les réunions en visioconférence concernant l'actualité statutaire ont réuni près de 90 participants sur 3 réunions
- Lancement du projet de déploiement du télétravail pour le CDG
- Annonce de la journée de prévention concernant le management qui est prévue le 12 mai 2022

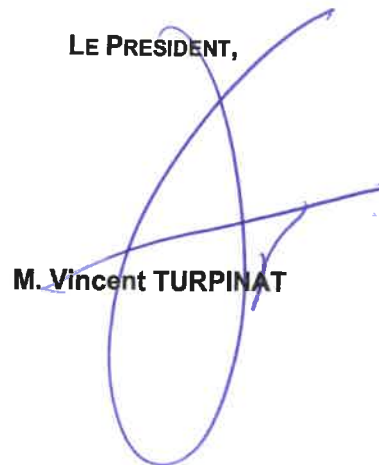
L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 19h45.

Le Secrétaire de séance,

A stylized, cursive signature in black ink, likely belonging to M. MATIGOT Jean-Roland.

M. MATIGOT Jean-Roland

LE PRESIDENT,

A stylized, cursive signature in blue ink, likely belonging to M. Vincent TURPINAT.

M. Vincent TURPINAT

