

COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15 décembre 2017

Dates de convocation : le 20 novembre 2017

Nombre de membres En exercice : **21** / Présents : **12** / Votants : **13**

Le Conseil d'Administration du Centre De Gestion s'est réuni, vendredi 15 décembre 2017 à 18h, en session ordinaire, en la salle de réunion du Centre De Gestion, sous la présidence de M. Robert DEMUTH.

Présents (12) : Robert DEMUTH, Romuald ROICOMTE, Daniel FEURTEY, Jean-Claude TOURNIER, Lydie BAUMGARTNER, Pierre CARLES, Hervé FRACHISSE, Stéphane GUYOD, Guy MOUILLESEAUX, Marc ETTWILLER, Marcel GRAPIN, Sébastien VIVOT.

Absents ou excusés (8) : Yves VOLA, Pierre OSER, Éric KOEBERLE, Jacques COLIN, Bernard TENAILLON, Jean-Pierre MARCHAND, Patrick MIESCH, Christophe GRUDLER.

Absent ayant donné pouvoir à Sébastien VIVOT (1) : Marie-France CEFIS.

Assistaient : Dimitri RHODES (Directeur du Centre De Gestion) et Annie BRUNOL (Payeur Départemental).



Délibération n°2017-25

BUDGET PRIMITIF 2018

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration le projet de Budget Primitif 2018.

Ce dernier est proposé de la façon suivante :

- La section de fonctionnement est équilibrée en dépenses et en recettes pour un montant de 7 215 307,50 euros.
- Pour la section d'investissement, elle s'équilibre également en dépenses et en recettes pour un montant de 64 369,5 euros.

Pour une valeur totale de 7 279 677 euros.

Le Président précise que ce budget comporte deux nouveautés :

- La première est l'absence de prise en compte, pour la première fois depuis 1994, des dotations du service « Gardes Nature ». Celui-ci cesse en effet son activité au sein du Centre de Gestion à la date du 1^{er} janvier 2018. Il en résulte un allègement assez conséquent de la masse salariale du Centre de Gestion de l'ordre de 25%.
- La seconde est l'adaptation de la maquette fonctionnelle des services :
 - Le service 06, traditionnellement consacré au service Gardes Nature, continue son existence notamment pour les travaux de secrétariat. La fourrière départementale, qui vient de perdre son gérant la SPA, délivrera un crédit de 45 000 euros pour la gestion des personnels requis pour assurer la gestion au quotidien du refuge.
 - Le service 012 consacré au PRET sera attribué désormais à la coordination de chantier SPS qui mérite d'être isolée, d'autant plus que le « PRET » n'a plus d'existence juridique depuis 2014.

Le détail du budget primitif est présenté en annexe.

Le Président appelle les membres du conseil d'administration à se prononcer sur le projet de budget primitif 2018 tel qu'il vient d'être présenté.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'adopter le budget primitif dans les termes présentés***
- ***De charger le Président de l'application du budget***

TARIFS 2018

En complément du budget primitif, les membres du bureau sont appelés à émettre un avis sur la grille tarifaire du Centre de Gestion pour 2018.

Cette dernière comporte certaines nouveautés :

- Référent Déontologue : Gratuit pour tous les adhérents à titre obligatoire et volontaire du Centre de Gestion lorsque, dans ce dernier cas, ils ont souscrit cette mission. Sinon 150 euros par dossier traité + acquittement des frais de rémunération du référent (20,10 euros de l'heure + frais de déplacement)
- Mission d'Inspection (ACFI) : Gratuit pour les collectivités acquittant la cotisation additionnelle. 500 euros par an pour les autres avec devis (30 euros de l'heure) pour chaque mission d'inspection (sauf conventionnement particulier)
- Coaching : 50 euros de l'heure pour 6 à 8 semaines d'intervention (devis préalable + convention)

Le Président souligne en outre la disparition des tarifs du service Gardes Nature et l'apparition d'une cotisation volontaire pour le Conseil Départemental.

Les membres du Conseil d'Administration sont appelés à se prononcer sur ces tarifs pour 2018.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'adopter la grille tarifaire pour 2018 telle qu'annexée au budget primitif.***

TABLEAU DES EFFECTIFS 2018

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration le tableau des effectifs 2018.

Il fait remarquer que ce dernier comporte trois tableaux distincts :

- Le tableau des personnels titulaires et stagiaires du Centre de Gestion
- Le tableau des personnels pris en charge par le Centre de Gestion au titre de l'article 97 de la Loi du 26 janvier 1984
- Le tableau des effectifs du service de remplacement du Centre de Gestion

Le tableau propre au Centre de Gestion comporte cinq modifications par rapport à 2017 :

- La création d'un emploi d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe pour avancement de grade
- La création d'un emploi d'adjoint administratif pour le secrétariat des comités médicaux
- La création d'un emploi d'ingénieur pour le service H&S
- La création de deux emplois de rédacteurs pour les services comptabilité et de remplacement
- La suppression de 10 postes de gardes champêtres

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce dossier, non sans préciser préalablement que la suppression des dix emplois de gardes champêtres a fait l'objet d'une présentation au comité technique du 12 décembre. Ce dernier y a accordé un avis favorable.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***De valider le tableau des effectifs des personnels du service de remplacement pour 2018***
- ***De valider le tableau des effectifs des personnels titulaires et stagiaires pour 2018***
- ***De procéder à la création des emplois induits par ce tableau, en laissant le soin au Président de déterminer la date à laquelle la déclaration de création d'emplois correspondante doit être établie***
- ***De procéder à la suppression des emplois du cadre d'emplois de gardes champêtres au 31 décembre 2017.***

RENOUVELLEMENT DE LA LIGNE DE TRESORERIE

Le Président présente au Conseil d'Administration un rapport tendant à lui permettre de souscrire une ligne de trésorerie auprès d'un établissement financier.

Il rappelle que le Centre de Gestion confie ses besoins de trésorerie depuis le 1^{er} janvier 2012 à la Banque Populaire. L'actuel contrat avec cet établissement se termine le 31 janvier 2018.

La proposition de renouvellement de la Banque Populaire n'est pas encore connue.

Pour rappel les chiffres de 2017 :

- Montant maximum 700 000 euros
- Conditions financières : intérêts calculés sur la base d'Euribor : 0,3130 % au 02/12/2016 + marge de 1 %. Soit 1,3130 % de Taux (1,40860% en 2015, 1,730% en 2014, 1,683% en 2013), marge comprise. Soit 1750 euros pour une ligne totalement sortie sur 12 mois
- Paiement des intérêts : par trimestre
- Versement des fonds : Pour un versement en J, la demande de fonds devra parvenir à la Banque Populaire en J avant 10 heures
- Frais d'ouverture de la ligne : 0,20% du nominal de la ligne avec un minimum de 100 euros payable en une fois à l'ouverture de la ligne

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce renouvellement, malgré l'absence de donnée propre à 2018.

Il est en effet inconcevable de faire fonctionner les besoins financiers du Centre de Gestion sans ce jeu d'écriture.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'autoriser le Président à renouveler la ligne de trésorerie dès que les conditions de la Banque Populaire seront connues***
- ***D'autoriser le Président à signer le contrat y afférent***
- ***D'ordonner la présentation des conditions financières souscrites dans les meilleurs délais.***

ADHESION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL A CERTAINS SERVICES DU CENTRE DE GESTION

Le Président présente une délibération tendant à déterminer le contenu de l'adhésion du Conseil Départemental au Centre de Gestion.

Il rappelle que le Conseil Départemental a choisi de rejoindre volontairement la liste des adhérents obligatoires du Centre de Gestion depuis le 1^{er} janvier 2013 moyennant un taux de 0,3% de sa masse salariale.

Ce taux couvrait la mission essentielle pour le Conseil Départemental qu'était la médecine professionnelle et préventive, le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme étant accordé en outre en complément.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le Centre de Gestion n'est plus en capacité de délivrer cette prestation de médecine professionnelle et préventive.

Le Conseil départemental ne s'acquitte plus en conséquence, et fort normalement, de sa cotisation, le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme accompagnant seulement la médecine.

A la question de savoir s'il souhaitait maintenir sa présence au sein du Centre de Gestion et si oui pour quel(s) service(s), le Conseil départemental, après une discussion récente au niveau administratif, a affirmé sa volonté de maintenir son adhésion autour des axes suivants :

- Le Conseil en Hygiène et Sécurité, avec notamment l'écriture des documents uniques, qui nécessitera la mise à disposition du préventeur pour une ou deux journées par semaine ;
- La mission d'inspection (ACFI) que le Centre de Gestion déploie à compter de 2018 ;
- Le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme ;
- L'accès aux prestations de bilans de compétences et éventuellement d'audit et de coaching dans des limites à convenir que le Président propose d'établir à 2 bilans de compétences, un audit et un coaching par an

Une tarification de 0,131 % de sa masse salariale serait appliquée en contrepartie au Conseil Départemental. Soit de l'ordre de 25 000 euros en année pleine (évaluation fondée sur les masses salariales de 2012).

Le Président insiste sur le fait que cette solution n'a pas encore été validée politiquement par le Conseil Départemental. Elle ne constitue donc qu'une proposition qu'il souhaite faire valider par le Conseil d'Administration avant toute présentation au Conseil Départemental.

Puisque ce dernier doit donner son accord par délibération en cours d'année, le Président propose en outre à titre exceptionnel de proposer pour 2018 un forfait de 20 000 euros payable en deux parts : au 30 juin et au 31 décembre pour éviter toute forme d'irrégularité temporelle.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***De valider la proposition de 0,131% de sa masse salariale en échange des services décrits plus haut***
- ***De proposer à titre exceptionnel, pour éviter tout risque d'irrégularité temporelle, un forfait de 20 000 euros payable en deux parts : au 30 juin et au 31 décembre pour la seule année 2018.***

DEPLOIEMENT DE LA MISSION ACFI

Le Président présente une délibération tendant à déployer au sein du Centre de Gestion la fonction d'inspection de l'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection).

Le rôle de l'ACFI est tout à fait essentiel dans le développement de la politique Hygiène et Sécurité d'une collectivité puisqu'il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Il a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail des services à inspecter et se fait présenter les registres et documents imposés par la réglementation.

L'ACFI propose dans ce cadre :

- Toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels
- En cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaire

L'autorité territoriale doit le tenir informé des suites données à ses propositions.

Il peut assister avec voix consultative aux réunions du comité (CHSCT/CT), lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée, intervenir en cas de désaccord entre l'autorité territoriale et le comité d'hygiène et de sécurité, dans la résolution d'un danger grave et imminent.

L'ACFI fait donc l'objet d'une désignation par l'autorité territoriale. En règle générale, compte tenu du caractère sensible de ce qui est analysé, la collectivité fait appel à quelqu'un de l'extérieur.

Lorsque la collectivité adhère au Centre de Gestion, ce dernier peut proposer à titre facultatif cette mission dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Après avoir obtenu l'avis favorable du comité technique ou CHSCT, le recours à l'ACFI du Centre de Gestion doit être validé par l'assemblée délibérante de la collectivité, qui autorise son Maire (ou Président) à signer une convention qui précise notamment :

- Les conditions d'exercice des missions
- Les modalités d'intervention
- Les conditions financières le cas échéant
- La durée et les conditions de résiliation
- Les éventuelles missions complémentaires confiées à l'ACFI

Chaque intervention de l'ACFI donne lieu à l'établissement d'une lettre de mission, décrivant la nature exacte de l'intervention souhaitée. Une copie est transmise pour information au comité mentionné à l'article 37 de la collectivité (CHS ou à défaut CTP).

Le Président explique que cette activité ne pouvait être déployée sans qu'un technicien dispose d'une habilitation expresse pour remplir cette mission, délivrée par le CNFPT après une formation assez intense.

C'est chose faite depuis cette année seulement, l'actuel préventeur ayant obtenu ce droit.
Centre de Gestion de la F.P.T du Territoire de Belfort – Conseil d'Administration du 15/12/2017

Il précise que cette création s'accompagne d'un volant financier, déjà vu dans les tarifs pour 2018 qu'il rappelle :

- Gratuité pour tous les adhérents acquittant la cotisation additionnelle, qui couvre traditionnellement toute la prestation ;
- 500 euros par an pour les autres (Belfort, GBCA et le Conseil Départemental) avec devis à 30 euros de l'heure réalisé pour chaque mission d'inspection.

Ils conservent toujours la possibilité toutefois de faire inclure cette prestation dans un conventionnement particulier avec des conditions financières spécifiques, comme ce devrait être le cas à priori du Conseil Départemental.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***De prononcer la création de l'activité ACFI au sein du service H&S du Centre de Gestion***
- ***D'autoriser le Président à signer tous les documents requis pour la mobilisation de l'ACFI du Centre de Gestion partout où cela sera demandé***

De fixer les conditions financières de ce service de la façon suivante :

- ***Gratuité pour tous les adhérents acquittant la cotisation additionnelle, qui couvre traditionnellement toute la prestation ;***
- ***500 euros par an pour les autres avec devis à 30 euros de l'heure réalisé pour chaque mission d'inspection, sauf conventionnement particulier avec conditions financières spécifiques.***

MISE EN PLACE DU « COACHING »

Le Président présente un rapport tendant à procéder à la mise en place d'une activité de coaching au sein du service « Formation-Bilans de compétences ».

Le coaching est une sorte de supervision et d'accompagnement d'une personne en difficulté dans sa relation professionnelle ou même plus généralement avec autrui.

Il peut permettre à un agent, soumis à une période de stress qu'il a du mal à gérer, de surmonter, de dépasser ces propres limites en étant guidé.

Il est souvent pratiqué dans les entreprises privées comme une méthode d'accompagnement des personnels confrontés par exemple à de nouvelles fonctions ou à un nouveau poste, à une réorientation de carrière, à gérer une situation humaine difficile, à concilier les obligations professionnelles et personnelles, à apprendre à déléguer, etc.

Cette technique se développe actuellement de plus en plus dans la fonction publique territoriale avec des résultats probants.

Dans le cas du Centre de Gestion de Belfort, la pratique est en test depuis 2017, la responsable du service formation ayant demandé à se former sur ce métier à titre personnel.

Les résultats sont incontestablement positifs avec un retour des élus très favorable, parfois sur des cas très complexes.

Le Président propose en conséquence d'inscrire officiellement cette activité au menu des prestations délivrées par le Centre de Gestion.

Il propose de retenir comme mode de tarification le classique devis préalable avec signature de convention, sur la base d'un tarif de 50 euros de l'heure.

Une dizaine d'heures d'entretien étant un minimum, cela représenterait une facture de l'ordre de 500 euros en moyenne.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce dossier.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'inscrire officiellement cette activité au menu des prestations délivrées par le Centre de Gestion***
- ***De retenir comme mode de tarification le classique devis préalable avec signature de convention, sur la base d'un tarif de 50 euros de l'heure.***

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Président présente une délibération tendant à accompagner le développement des Comptes Personnels de Formation.

Ces nouveaux dispositifs remplacent le Droit Individuel à la Formation depuis la publication de l'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et du décret 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le CPF, tout en reprenant l'essentiel, va plus loin que le DIF puisqu'il garantit l'accès à « toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle ».

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Il s'agit donc bien d'actions de formation facultatives liées à un parcours professionnel personnalisé, et non nécessairement « linéaire », au sein d'un grade ou d'un cadre d'emplois.

Cela n'a donc rien à voir avec la formation professionnelle classique telle que celle délivrée par le CNFPT qui s'inscrit uniquement ou principalement dans les limites des besoins de l'employeur.

L'alimentation du CPF en droit s'effectue à la fin de chaque année civile, à hauteur de 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Il n'y a pas d'exigence d'ancienneté. Cela concerne tout autant les titulaires et stagiaires que les contractuels de droit public ou de droit privé.

Les heures accumulées au titre du DIF sont reprises dans le CPF, ce qui signifie que la quasi-totalité des agents du CDG disposent déjà de 120 heures disponibles.

Les motifs pour lesquels un agent peut solliciter l'utilisation de son CPF sont les suivants :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'Education nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues) ;
- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien, au sein de toutes les fonctions publiques ;
- Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le Code du travail (organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du Code du travail).

L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son CPF.

Les formations ont lieu en priorité sur le temps de travail, dans le respect toutefois des nécessités de service. Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. L'autorité territoriale doit veiller à respecter le délai de deux mois pour la notification de ses décisions.

La grande nouveauté côté employeur est l'obligation qui lui est faite de participer financièrement au projet en prenant en charge tout ou partie des frais pédagogiques et, le cas échéant des frais de déplacement par fixation d'un plafond par délibération.

Le Président propose de retenir un principe forfaitaire de 10% des frais pédagogiques de chaque formation acceptée dans une limite maximale de 500 euros, le tout accompagné de la prise en charge de deux déplacements aller/retour par formation, sans prise en compte des frais de repas ou d'hôtel.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***De retenir un principe forfaitaire de 10% des frais pédagogiques de chaque formation acceptée dans une limite maximale de 500 euros***
- ***De retenir la prise en charge de deux déplacements aller/retour par formation fondée sur les tarifs SNCF en vigueur pour la seconde classe, sans prise en compte des frais de repas ou d'hôtel, lorsque la formation s'inscrit dans un rayon maximum de 200 kilomètres autour de Belfort.***

AVENANT A LA CONVENTION D'ADHESION A L'ALLIANCE INFORMATIQUE

Le Président présente un rapport tendant à l'autoriser à signer un avenant à la convention d'adhésion à l'Alliance Informatique.

Il rappelle que le Centre de Gestion adhère à cette collaboration entre Centres de Gestion depuis une délibération du 8 décembre 2010, pour le logiciel qui permet de publier en ligne les offres d'emplois des collectivités du département sur le site www.cap-territorial.fr.

L'alliance informatique, gérée jusqu'alors par le CDG 54, devait disparaître dans le courant de l'année 2017 au profit d'un Groupement d'Intérêts Publics, placé sous l'égide de la FNCDG.

La convention constitutive de ce dernier a été validée par arrêté interministériel avec beaucoup de retard, seulement le 9 juin 2017.

La mise en place du GIP et des instances qui le composent ne peut donc s'envisager avant quelques années, le temps que tout se mette en place.

La continuité du service sans laquelle les activités des centres de gestion utilisateurs des logiciels de l'Alliance seraient compromises devra donc être poursuivie au-delà de l'année 2017, le temps que le GIP soit en capacité de prendre le relais. L'actuelle Alliance Informatique propose donc de continuer son activité pendant les quatre années à venir.

Un avenant n° 8 à la convention de l'alliance informatique pour les années 2018-2021 est donc à signer en conséquence par chaque utilisateur.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier et à autoriser la signature de l'avenant.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'autoriser le Président à signer l'avenant proposé pour l'adhésion du Centre de Gestion du Territoire de Belfort à l'Alliance informatique jusqu'au 31 décembre 2021.***

AVENANT AU CONTRAT DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Le Président présente un rapport tendant à l'autoriser à signer un avenant au contrat de prévoyance collective-Maintien de salaire.

Élaboré en 2010 sur la base d'un support MNT, ce contrat permet aux agents des collectivités de moins de 20 agents de bénéficier d'une solution de maintien de salaire dans certains cas :

- Le demi-traitement en maladie ordinaire,
- L'invalidité en cours de carrière,
- Le complément retraite en cas d'absence de retraite à taux plein.

Tous les agents publics qu'ils soient titulaires à temps complet ou à temps non complet et les agents non-titulaires effectuant au moins 150 heures de travail par trimestre peuvent adhérer à ce contrat, sachant que le meilleur taux est obtenu pour tous les agents dès 60% d'adhérents, collectivité par collectivité.

Ce taux est inchangé depuis 2010 et est de 1,52%.

Bien qu'elle ne rapporte rien au Centre de Gestion, cette formule est très prisée par les collectivités puisqu'elle permet de faire de la prévoyance à un très bon taux, de façon simple et sans implication de l'employeur.

Le Président précise en outre que ce contrat n'est absolument pas contraire au décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Il est en effet antérieur à la parution du décret qui n'organise une procédure de mise en concurrence que pour les contrats postérieurs à sa date de publication.

Depuis l'origine, ce contrat prévoyance associait en outre aux cotés de la MNT, Mutame qui était l'opérateur de terrain sur le Territoire de Belfort pour son compte. L'avenant présenté à la signature du Président a simplement pour effet de faire sortir du jeu Mutame qui ne souhaite pas continuer sa collaboration sur ce dossier.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier et à autoriser la signature de l'avenant.

Monsieur Stéphane Guyod, en sa qualité de directeur de Mutame Territoire de Belfort, ne prend pas part au débat et s'éloigne du lieu de vote.

Le conseil d'administration, à l'unanimité des présents prenant part au vote, décide :

- ***D'autoriser le Président à signer l'avenant proposé par la MNT.***

AVENANT A LA CONVENTION AVEC LE CENTRE DE GESTION DU DOUBS POUR LE SECRETARIAT DES INSTANCES MEDICALES

Le Président présente une délibération tendant à l'autoriser à signer un avenant à la convention avec le Centre de Gestion du Doubs relative au secrétariat des instances médicales pour le Conseil Régional.

Cette délibération est la conséquence d'une demande émanant du CNFPT dont la situation n'est toujours pas clarifiée quant au transfert des secrétariats du comité médical et de la commission de réforme aux centres de gestion de la fonction publique territoriale intervenu en 2012.

Le CNFPT pourrait adhérer pour se faire au Centre de Gestion de la Grande Couronne dont il dépend en principe. Mais comme cela le conduirait à adhérer à toutes les missions du socle commun, il a rejeté cette hypothèse préférant rechercher une solution départementalisée lorsque cela est possible.

Interrogé à ce sujet par le Centre de Gestion du Doubs qui cherche une entente régionale sur ce point, le Président a fait valoir, qu'en dehors des controverses juridiques qu'on laissera bien volontiers entre le CNFPT et le CIG de la Grande couronne, une solution ne pouvait être acceptée par le Centre de Gestion de Belfort qu'à la double condition :

- Qu'on ne parle pas d'adhésion mais bien de « convention » avec un seul interlocuteur en face de lui. En l'occurrence le CDG du Doubs, comme cela est déjà le cas pour le Conseil Régional
- Que la grille tarifaire appliquée au Conseil Régional soit appliquée stricto sensu au CNFPT. Soit 178 euros pour un dossier présenté en commission de réforme et 81 euros pour le comité médical.

Le système de relais aux termes duquel chaque Centre de Gestion traite les dossiers pour son Département, et se voit rétribuer par le CDG 25 qui fait son affaire de l'encaissement de la cotisation sera appliqué également au CNFPT.

Ce montage nécessite naturellement la signature d'un avenant à la convention 161774 entre les CDG 25 et 90.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur ce dossier et à autoriser la signature de l'avenant.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'autoriser le Président à signer l'avenant à la convention proposée par Monsieur le Président du Centre de Gestion du Doubs.***

DELIBERATION PERMETTANT L'ADHESION AU GIP « TERRITOIRES NUMERIQUES »

Le Président présente une délibération tendant à permettre l'adhésion du Centre de Gestion au GIP « Territoires numériques ».

Le Centre de Gestion adhère au service informatique du SIAGEP depuis sa fondation. Ce dernier toutefois ne comble pas ou partiellement seulement certains besoins du Centre de Gestion, comme ceux relevant du développement du site internet ou de l'accès à un logiciel d'automatisation des marchés publics de qualité.

Ces prestations font en revanche partie du catalogue de « Territoires Numériques ». Il s'agit d'un Groupement d'Intérêt Public développé en 2007 en Bourgogne, ouvert à la Franche-Comté depuis 2016, et qui propose une gamme de services allant du développement de site internet au développement d'applications pour le citoyen, en passant par les marchés et les archives.

Le coût de l'adhésion pour l'année 2018 pour le Centre de Gestion serait de 1 535 euros pour l'usage illimité de tous les services offerts.

Le Président précise que le recours à un logiciel automatique permettant la passation de marchés lourds comme celui des assurances statutaires qui sera renouvelé en 2018 et à une plateforme de développement du site internet du CDG (qui en a grandement besoin !) rend ce tarif très attractif.

En cas d'adhésion, le Centre de Gestion devra également désigner en son sein un représentant titulaire et un représentant suppléant qui seront amenés à siéger le cas échéant lors des assemblées générales.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur cette adhésion et à désigner en son sein un représentant titulaire et un suppléant pour siéger au sein des instances dirigeantes.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***D'autoriser le Président à signer la convention d'adhésion au GIP « Territoires Numériques »***
- ***De désigner Monsieur Eric Koeberlé et Monsieur Robert Demuth comme respectivement représentant titulaire et suppléant du Centre de Gestion au sein des instances gouvernantes de « Territoires Numériques ».***

DÉLIBÉRATION INSTAURANT LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AU CENTRE DE GESTION

Le Président présente une délibération tendant à instaurer au Centre de Gestion le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Ce nouveau régime indemnitaire a été conçu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour la seule fonction publique d'Etat.

Ce régime doit à terme remplacer l'ensemble des primes et indemnités pouvant être donné à un fonctionnaire d'Etat, la liste des corps de fonctionnaires concernés étant étendue régulièrement par arrêtés ministériels.

De sorte qu'en principe au moins toute la fonction publique d'Etat aura intégralement basculé ... à un moment donné.

A cette date, toutes les autres primes d'Etat seront supprimées, à la seule exception de celles rémunérant une contrainte horaire : Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ; indemnité pour travail la nuit, le dimanche ou les jours fériés ; indemnité d'astreinte.

Le régime indemnitaire actuellement versé aux fonctionnaires territoriaux ne pourra donc continuer d'être versé au-delà de cette même date, l'Etat ayant commencé de supprimer de l'ordonnancement juridique les textes fondant certaines primes comme l'IEMP.

Les fonctionnaires territoriaux ne pouvant bénéficier d'un régime indemnitaire différent de celui auquel les fonctionnaires d'Etat peuvent prétendre, il n'y a d'autres solutions pour les collectivités locales et leurs établissements publics que d'instaurer, dans un délai raisonnable, ce nouveau régime indemnitaire.

Le RIFSEEP se compose de deux parts totalement indépendantes l'une de l'autre :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE)
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Tous les cadres d'emplois présents au Centre de Gestion peuvent être transposés à l'exception d'un ou deux pour lesquels il conviendra de maintenir les primes actuelles à chaque fonctionnaire concerné, à titre individuel.

Comme toujours en matière de régime indemnitaire, l'assemblée délibérante dispose du pouvoir de régler l'attribution de ces primes selon ses propres critères sans se borner à recopier les pratiques de l'Etat.

Le conseil d'administration dispose donc du pouvoir :

- De plafonner ou non l'IFSE et le complément indemnitaire, dans les limites de l'existant comparable pour la fonction publique d'Etat
- De créer le contenu des groupes établis par le décret du 20 mai 2014, c'est à dire de définir les critères qu'il entend faire prévaloir pour l'attribution de l'IFSE
- De créer le contenu des groupes établis par le décret du 20 mai 2014, c'est à dire de définir les critères qu'il entend faire prévaloir pour l'attribution du complément indemnitaire, s'ils sont différents de ceux utilisés pour l'IFSE
- De définir les conditions de suspension, de diminution voire de retraits dudit régime
- De définir les conditions de révision de l'IFSE comme du complément indemnitaire

L'attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté du Président appliquant les préceptes mis en oeuvre par le conseil d'administration.

Les contraintes pesant sur la mise en oeuvre du RIFSEEP tiennent essentiellement aux montants maximum par groupe de fonction précisés ci-dessous qui ne peuvent en aucun cas être dépassés, en vertu du principe de comparabilité qui interdit à un agent de la fonction publique territoriale d'avoir d'avantage que le fonctionnaire d'Etat du corps correspondant.

Bien que la norme ne soit pas opposable aux collectivités territoriales et à leurs établissements, le Président propose de convenir, notamment dans le cadre de l'entrée en vigueur du système au 1^{er} janvier 2018, que le montant indemnitaire perçu par un agent lors de son entrée dans le RIFSEEP ne peut être inférieur au montant indemnitaire perçu sur les anciennes primes ou indemnités à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel comprenant notamment :

- La garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- Les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement)
- Les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE.

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Le Président précise qu'elle est obligatoire.

Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels et de l'expérience professionnelle que, dans le cas du Centre de Gestion, l'on compare chaque année à une fiche de poste intégrée à l'entretien d'évaluation professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions.

L'IFSE est instituée selon les modalités spécifiées ci-après et peut être versée aux agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Centre de Gestion de la F.P.T du Territoire de Belfort – Conseil d'Administration du 15/12/2017

Dans le cas de l'agent stagiaire disposant d'un passé professionnel dans la fonction publique territoriale et donc d'un régime indemnitaire préalable, ce dernier est maintenu jusqu'à la première évaluation professionnelle permettant de coter son activité.

Dans le cas contraire, il perçoit pour commencer un taux de 40% du maxima du groupe de fonctions auquel il est astreint jusqu'à la première évaluation professionnelle.

Chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel :

Tableau Annexe 1								
Cadre D'emplois	Groupe	Intitulé du poste	IFSE Maxi	CIA Maxi	Plafond RIFSEEP MAXI	IFSE Maxi CDG	CIA Maxi CDG	RIFSE EP Maxi CDG
Attaché	1	Directeur	36210	6390	42600	35000	1500	36500
	2	Directeur Adjoint	32130	5670	37800	25000	1500	26500
	3	Chef de service	25500	4500	30000	20000	1500	21500
	4	Expert	20400	3600	24000	18000	1500	19500
Rédacteur	1	Responsable de service	17480	2380	19860	15000	1500	16500
	2	Gestionnaire	16015	2185	18200	12000	1500	13500
	3	Spécialiste	14650	1995	16645	10000	1500	11500
Adjoint Administratif	1	Agent en charge d'un secrétariat	11340	1260	12600	9000	1500	10500
	2	Agent d'exécution	10800	1200	12000	7000	1500	8500
Ingénieur	Non ouvert au RIFSEEP pour l'heure							
Technicien	1	Encadrant	17480	2380	19860	15000	1500	16500
	2	Concepteur	16015	2185	18200	12000	1500	13500
	3	Gestionnaire	14650	1995	16645	10000	1500	11500
Adjoint Technique	1	Agent encadrant	11340	1260	12600	9000	1500	10500
	2	Agent d'exécution	10800	1200	12000	7000	1500	8500
Assistant de conservation principal	Non ouvert au RIFSEEP pour l'heure							

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque emploi du Centre de Gestion est réparti en groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité, d'expertise requis et de sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Niveau de Responsabilité du poste :

Critères	Agent à fonctions opérationnelles	Spécialiste ou chargé de mission ou chef d'équipe	DGSA ou directeur adjoint ou Chef de service ou Expert	Directeur ou DGS
Niveau d'encadrement				
Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)				
Délégation de signature				
Organisation du travail des agents, gestion des plannings				
Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat				
Conduite de projet				
Préparation et/ou animation de réunion				
Conseil aux élus				
Niveau d'influence sur les résultats collectifs				
Expertise vis-à-vis du public				

Qualités nécessitées par le poste :

Critères	Sans	Faible	Moyen	Fort
Connaissance(s) requise(s) particulière(s)				
Technicité/niveau de difficulté				
Polyvalence				
Diplôme spécifique ou Habilitation/certification				
Veille documentaire				
Autonomie				
Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)				
Rareté de l'expertise				
Actualisation des connaissances				
Communication externe				

Contraintes du poste :

Critères	Inexistant sur le poste	Faible	Variable	Fort
Risque d'agression physique				
Risque d'agression verbale				
Exposition aux risques de contagion(s)				
Risque de blessure				
Itinérance/déplacements				
Variabilité des horaires				
Contraintes météorologiques				
Travail posté				
Obligation d'assister aux instances				
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)				
Engagement de la responsabilité juridique (gestion de marché,...)				
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)				
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime				
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)				
Impact sur l'image de la collectivité				

La fiche de poste résultant de ces tableaux est intégrée à la fiche d'entretien individuelle annuelle.

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle et des résultats de l'évaluation professionnelle annuelle telle qu'elle ressort des critères suivants :

Valeur professionnelle résultant de l'expérience :

	Inexistant	Embryonnaire	Acquis	Maitrise	Constant
Capacité à encadrer					
Rendre compte					
Prise d'initiatives					
Savoir faire					
Savoir écrire					
Savoir écouter					
Savoir expliquer					
Sens du contact					
Capacité d'adaptation					
Capacité à se former					

Manière de servir :

	Inexistant	Embryonnaire	Acquis	Maitrise	Constant
Conscience professionnelle					
Rapidité du travail					
Finition du travail					
Rigueur					
Autonomie					

Le montant annuel attribué à l'agent fait l'objet d'un coefficient de multiplication annuel, résultant de la division entre le total obtenu par l'agent porté au numérateur et le total résultant de la fiche de poste porté au dénominateur.

Cette évaluation annuelle ne peut toutefois aboutir à une baisse du montant individuel d'IFSE obtenu par l'agent l'année précédente, sauf si elle est confirmée deux années de suite.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

En situation de congés annuels, d'autorisations d'absence et de congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

En cas de congé de maladie ordinaire et de congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel.

Le CIA est institué selon les modalités spécifiées ci-après et peut être versé aux agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le CIA pourra être versé en fonction de la performance personnelle de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel.

Il tient compte des critères suivants :

Performance personnelle :

	Inexistant	Embryonnaire	Acquis	Maitrise	Constant
Efficacité					
Polyvalence					
Ponctualité					
Valorisation de l'employeur					
Disponibilité spontanée					

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale par arrêté, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant et figurant au Tableau Annexe 1 de la présente, affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires, en fonction des critères adoptés ci-dessus.

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de Décembre.

Il n'est affecté d'aucune garantie de versement d'une année sur l'autre. Ni sur le principe, ni sur le montant. Ce qui signifie que pour pouvoir le percevoir, il faut le mériter par son travail.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Pour la mise en oeuvre du dispositif qui ne prend son sens qu'au travers de l'évaluation annuelle, le Président propose :

- De procéder à l'évaluation du niveau annuel de régime indemnitaire (PFR-IFTS-IAT-IEMP-ISS-PSR) acquis au 31 décembre 2017 pour tous les agents du Centre de Gestion
- De le maintenir en une seule indemnité I.F.S.E. versée jusqu'à la fin de l'année 2018
- De procéder à la mise en oeuvre du contenu de la délibération avec les entretiens d'évaluation de 2018.

Le Comité Technique du Centre de Gestion a été saisi de la présente délibération. Il a émis un avis favorable la concernant lors de sa séance du 12 décembre 2017.

Cette délibération ayant vocation à être adoptée en outre par certains adhérents, le Comité Technique a accepté de délivrer un avis préalable favorable pour toute collectivité qui suivrait le modèle du Centre de Gestion, sous réserve qu'elle présente naturellement sa délibération à la séance du Comité Technique la plus proche.

Le Président invite le Conseil d'Administration à se prononcer sur cette délibération.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des présents, décide :

- ***De fixer les plafonds d'IFSE et de CIA propres au Centre de Gestion ainsi qu'ils figurent au tableau annexe 1***
- ***De procéder à l'évaluation du niveau annuel de régime indemnitaire (PFR-IFTS-IAT-IEMP-ISS-PSR) acquis à titre individuel au 31 décembre 2017 pour tous les agents du Centre de Gestion***
- ***De le maintenir en une seule indemnité IFSE versée mensuellement jusqu'à la fin de l'année 2018 par 12^{ème}***
- ***De procéder à la mise en oeuvre des critères d'évaluation pour la détermination de l'IFSE comme pour le CIA avec les entretiens d'évaluation de 2018 dans les conditions spécifiées ci-dessus.***

~~~~~

***Belfort, le 22 décembre 2017***

***Pour extrait conforme,***

***Le Président,***

***Robert DEMUTH.***

