

COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 2 juin 2023

Date de convocation : 3 mai 2023

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

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni, vendredi 2 juin 2023 à 18h, en session ordinaire, en la salle de réunion du Centre de Gestion, sous la présidence de M. Romuald ROICOMTE.

Présents (12) : Romuald ROICOMTE, Hervé FRACHISSE, Éric KOEBERLE, Jean-Luc ANDERHUEBER, Régis OSTERTAG, Christine BAINIER, Lionel VAUTHIER, Bernard CERF, Christian CODDET, Stéphane GUYOD, Patrick MIESCH, Sébastien VIVOT.

Absents ou excusés (9) : Robert DEMUTH, Thomas BIETRY, Pierre CARLES, Sandrine LARCHER, Emmanuel FORMET, Marie-France BONNANS-WEBER, Valérie PLOYER, Ian BOUCARD, Loubna CHEKOUAT.

Assistait : Dimitri RHODES

Excusé : Xavier NAVEL (Payeur départemental).

~ ~ ~ ~ ~ ~ ~

Délibération n°2023-12

DÉCISION MODIFICATIVE N°1 DU BUDGET 2023

Le Président présente une décision modificative du budget 2023.

Cette dernière comporte seulement une modification relative aux recettes de fonctionnement.

Les recettes de fonctionnement ont été portées lors du vote du budget primitif et du budget supplémentaire aux articles 706881, 706882 et 706884 :

- 706881 - Cotisations obligatoires : 280 000,00 € ;
- 706882 - Cotisations additionnelles (y compris APT) : 572 000,00 € ;
- 706884 - Produits au titre de la gestion des contrats d'assurance : 45 000,00 €.

La Trésorerie a fait valoir récemment que le compte 70688 a été modifié réglementairement au 1^{er} janvier 2023 et aurait dû être porté dans la maquette budgétaire pour pouvoir utiliser les déclinaisons.

Elle a donc demandé une décision modificative pour créer ce compte 70688 et porté en attendant les 952 000 € au compte 706881 « Cotisations obligatoires ».

Il convient donc simplement de créer un compte 70688 « Autres prestations de services » et d'assurer la ventilation des recettes de la façon suivante :

- 70688 - Autres prestations de service : - 897 000
- 706881 - Cotisations obligatoires : 280 000 €
- 706882 - Cotisations additionnelles (y compris APT) : 572 000,00 € ;
- 706884 - Produits au titre de la gestion des contrats d'assurance : 45 000,00 €.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport et à l'autoriser à exécuter cette décision modificative.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **De créer un compte 70688 « Autres prestations de services » et d'assurer la ventilation des recettes de la façon suivante :**
 - **70688 - Autres prestations de service : - 897 000**
 - **706881 - Cotisations obligatoires : 280 000 €**
 - **706882 - Cotisations additionnelles (y compris APT) : 572 000,00 € ;**
 - **706884 - Produits au titre de la gestion des contrats d'assurance : 45 000,00 €.**
- **De charger le président de l'exécution de la présente.**

DÉCISION MODIFICATIVE N°2 DU BUDGET 2023

Le Président présente une seconde décision modificative du budget 2023. Elle a pour objet, cette fois, non une régularisation mais une rectification des données de certains comptes. Elle est présentée à part de la précédente pour des raisons de clarté.

FONCTIONNEMENT

15 000 € en dépenses comme en recettes.

Cette somme est le résultat des consommations enregistrées sur les comptes 6615 et 673 :

- 6615 « Intérêts des comptes courants et de dépôts créditeurs » : La dotation de 15 200 € est consommée à hauteur de 67%. Il s'agit des intérêts de la ligne de trésorerie pour lesquelles les conditions d'intérêts ont été révisées pour 2023 et sont nettement moins avantageuses qu'auparavant. Un crédit complémentaire de 10 000 € semble nécessaire. La dotation totale du compte pour 2023 passe en conséquence à 25 200 €.
- 673 « Titres annulés (sur ex. antérieurs) » : ce compte enregistre les annulations de commandes faites sur le service APT. Le budget 2023 comportant une dotation insuffisante de 12 000 € (consommée à 94%), il est proposé d'abonder l'article d'une somme de 5 000 € pour un total budgétaire de 17 000 €.

On notera également :

- Le transfert d'une somme de 15 000 € au compte 65811 « Droits utilisation informatique en nuage » (350 € au budget primitif).
Il s'agit de la maintenance du logiciel « Kenora » utilisé pour le service de médecine professionnelle et préventive et portée à tort au compte 6156 « Maintenance ».
 - 6156 « Maintenance » : -15 000 € (reste 47 500 €)
 - 65811 « Droits utilisation informatique en nuage » : + 15 000 € (solde : 15 350 €)
- La diminution des dotations en masse salariale tenant à la suppression d'un poste d'attaché principal sur le service 13 « Maintien dans l'emploi » pour 15 000 €.

INVESTISSEMENT

La section d'investissement connaît quant à elle un transfert de crédit.

Les coûts de maîtrise d'œuvre relative à la PSC, portés initialement au compte 203 « Frais d'études, de recherches... », sont en réalité dus à l'article 6042 de la section de fonctionnement « Achats de prestations de services ».

Le Président propose de façon à ne pas déséquilibrer la section d'investissement de transférer 25 273, 27 € de l'article 203 « Frais d'études, de recherches... » vers l'article 2135 « Inst. Générales, agenc. Aménag. Constructions » à des fins éventuelles d'investissement en immobilisations corporelles.

Ce transfert n'a donc aucun effet sur le montant global de la section d'investissement.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport et à l'autoriser à exécuter cette décision modificative.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **D'accepter la décision modificative n°2 du budget 2023 telle qu'énoncée ;**
- **D'autoriser le Président à la mettre en œuvre.**

MODIFICATIONS DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Président présente une délibération procédant à la modification du tableau des effectifs 2023.

Cette modification propose au conseil d'administration de procéder à :

- La suppression d'un poste d'attaché principal à temps complet ;
- La création d'un poste d'attaché principal à temps non complet de 24 heures hebdomadaire.

Cette modification est requise suite à la demande écrite de l'agent occupant l'emploi d'attaché principal, motivée par la nécessité de compatibiliser son activité d'entrepreneur avec son statut de fonctionnaire.

L'agent ayant déjà bénéficié du temps partiel sur autorisation pendant 4 ans pour gérer parallèlement une entreprise (article L123-8), la seule solution disponible pour continuer cette activité est de descendre le temps de travail en dessous de 24,5 (70% d'un temps complet). Soit 24 heures hebdomadaire.

S'agissant d'une suppression d'emploi de plus de 10% de la valeur initiale, un avis préalable du comité social territorial était requis et a été délivré le 2 mai dernier. L'avis est favorable.

La manipulation étant vierge de toute contrainte au niveau des lignes directrices du centre de gestion et en l'absence de conséquence réelle en terme financier, le Président précise que rien ne s'oppose à ce mouvement.

En outre le Président propose au conseil d'administration de procéder à la création d'un emploi d'adjoint technique à temps complet. Cet emploi est destiné à assurer le recrutement statutaire de l'agent contractuel utilisé par le centre de gestion pour l'entretien de la maison des communes, à compter du 1^{er} juillet 2023. Il s'accompagnera de la suppression d'un poste d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe ultérieurement, lorsque l'agent qui l'occupe actuellement aura définitivement été admis à la retraite.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport et à l'autoriser à opérer les différentes manipulations sur le tableau des effectifs.

Après délibération, le conseil d'administration décide à l'unanimité des présents et après avoir pris connaissance de l'avis du comité social territorial du 2 mai 2023 :

- **De prononcer la suppression d'un emploi d'attaché principal à temps complet ;**
- **De créer un nouvel emploi d'attaché principal à temps non complet (24/35e) ;**
- **De créer un nouvel emploi d'adjoint technique à temps complet ;**
- **D'autoriser le président à procéder aux autres opérations requises par le code général de la fonction publique le cas échéant.**

MODIFICATION DES TARIFS DU CDG

Le Président présente une délibération modifiant la grille tarifaire du centre de gestion pour l'année 2023.

Cette dernière comporte quelques nouveautés notables parmi lesquelles on notera :

- Le relèvement du taux de cotisation de la ville de Belfort,
- La prise en compte par le service de médecine professionnelle et préventive des agents non-permanents recrutés par l'intermédiaire du service de remplacement du centre de gestion sur une base égale ou supérieure à trois mois d'activités consécutives,
- La prise en compte par le service de médecine professionnelle et préventive des saisonniers bénéficiant d'une action collective incluant médecine et prévention,
- L'alignement des tarifs des prestations d'audit et de coaching sur la base de 40 € de l'heure,
- La gratuité du référent-déontologue pour l'heure pour tous les adhérents, obligatoires comme volontaires, du centre de gestion ;
- Les nouvelles modalités relatives aux APEPP.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport et à préciser les conditions d'entrée en vigueur de ces nouveaux tarifs.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **D'accepter les présents tarifs tels que résumés dans la circulaire 01 du centre de gestion ;**
- **De les rendre applicables à compter du 1^{er} juillet 2023, à l'exception des tarifs pour les actions collectives du service de médecine professionnelle et préventive pour les agents saisonniers qui entrent en vigueur à la date du 5 juin 2023.**

PRISE EN CHARGE DES AGENTS SAISONNIERS PAR LA MÉDECINE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTIVE

Le président présente une délibération tendant à modifier légèrement le fonctionnement du service de médecine professionnelle et préventive.

Depuis sa fondation en juillet 2022, le service ne prend pas en considération de facto la question des recrutements des agents saisonniers, recrutés le plus souvent pour des périodes courtes sur les mois d'été. Sans pour autant interdire aux collectivités qui le souhaitent de le faire.

Toutefois, le nombre assez important d'agents dans cette situation chaque année justifie sans doute une action plus collective.

Il est donc logique, précise le président, de proposer une action collective d'une demi-journée réunissant plusieurs participants pour :

- Une sensibilisation aux risques professionnels comprenant le port des équipements de protection individuelle, faite par l'ergonome,
- Un entretien médical individuel et confidentiel sur l'état de santé mené par une infirmière.

Chaque saisonnier se verra délivrer une attestation de suivi à la fin de la session.

Cette pratique restera facultative pour les adhérents du service. Elle sera proposée au même tarif de 75 €.

Une modification des conventions sera proposée à la sagacité des adhérents naturellement.

Avis favorable du bureau rendu le 26 mai 2023.

Le Président appelle le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **De fixer le tarif de cette prestation à 75 € par agent participant ;**
- **D'autoriser le Président à signer les avenants aux conventions d'adhésion au service de médecine professionnelle et préventive ;**
- **D'autoriser la mise en œuvre de ces actions collectives à compter du 5 juin 2023, pour tous les adhérents demandeurs (sans attendre le retour des avenants).**

MODIFICATION DES CONVENTIONS D'ADHÉSION AU SERVICE DE REMPLACEMENT

Le Président propose une délibération mettant en œuvre une modification des conventions d'adhésion au service de remplacement tendant à convenir des modalités d'accès des agents recrutés à la médecine professionnelle et préventive du centre de gestion.

Il s'agit là d'un des plus vieux problèmes posés par ce service et ce depuis sa fondation. Les agents recrutés par son intermédiaire n'en bénéficient qu'à la condition que la collectivité de mise à disposition accepte d'en supporter le coût.

Ce dispositif n'est pas très satisfaisant puisque personne ne demande cette prise en charge. Or même s'il s'agit d'agents non permanents n'ayant pas vocation à intégrer la masse salariale, ils ont droit, comme tout un chacun, à une protection médicale minimale.

Le Président propose donc de modifier le dernier alinéa de l'article 3 des actuelles conventions ainsi rédigées « Sur demande expresse, il peut également prendre à son compte les examens médicaux d'aptitude du point 5 ; à charge pour l'adhérent de rembourser les coûts y afférents », par la formule suivante :

« Le centre de gestion procède en outre aux examens médicaux d'aptitude du point 5 dès l'instant où l'agent est recruté pour une durée d'au moins trois mois ou fait l'objet d'une succession de contrat sur le même emploi pour une durée cumulée d'au moins trois mois. Le coût de ces examens est facturé à l'adhérent. »

La modification n'entrerait en vigueur qu'à la date de renouvellement des conventions en cours d'application.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur ce rapport et à l'autoriser à mettre en œuvre ledit avenant.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **D'accepter la modification du dernier alinéa de l'article 3 des actuelles conventions d'adhésion au service de remplacement dans les termes présentés ci-dessus ;**
- **De fixer la date d'application de ce dispositif à la date de renouvellement de l'actuelle convention d'adhésion triennale au service de remplacement et uniquement pour le personnel recruté à compter de cette date ;**
- **D'autoriser le président à signer les conventions en résultant.**

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL (APEPP) POUR LES COLLECTIVITES NON-AFFILIÉES

Le Président présente une délibération tendant à préciser le contenu de l'Accompagnement Personnalisé pour l'Élaboration et la mise en œuvre d'un Projet Professionnel (APEPP).

Tout agent public a le droit de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel (APEPP) (CGFP, art. L. 421-3).

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle est venu préciser ce dont il s'agit exactement.

Un APEPP se déroule généralement en 2 phases (qui peuvent aussi être concomitantes) :

- Le bilan de parcours professionnel consiste en « une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel » (art. 7).

Il ne s'agit pas réellement d'un bilan de compétences mais plutôt d'une prestation réalisée soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent, en vue de la définition d'un projet professionnel ou de formation et peut avoir pour finalité de favoriser la reconversion de l'agent ou tout au contraire de renforcer sa spécialisation sur son actuel emploi. Il est conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Ce processus débouche sur un document de synthèse établi de manière conjointe par l'agent et le professionnel, qui peut être extérieur à la collectivité.

- Le plan individuel de développement des compétences qui se traduit par « la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent » (art. 8).

C'est donc une feuille de route visant à donner un contenu concret au bilan de parcours professionnel.

Il est élaboré conjointement par l'agent et par l'employeur public à l'issue d'échanges personnalisés, formalisant les engagements convenus de part et d'autre.

L'agent dispose de la faculté de bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration et pour sa mise en œuvre. Ce suivi est forcément externe.

Chaque employeur doit, pour l'ensemble des agents qu'il emploie, élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier et définissant les modalités d'accès à cette offre.

Il doit mentionner les ressources et outils pouvant être utilisés pour la mise en œuvre des projets des agents. Il recense l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil et de formation proposés aux agents.

Chaque centre de gestion joue ce rôle également pour toutes les collectivités affiliées (article L452-38 du code général de la fonction publique).

En conséquence et jusque-là, le centre de gestion ne tenait pas compte des demandes provenant d'agents de collectivités affiliées à titre volontaire : la ville de Belfort, GBCA et le conseil départemental.

Le Président précise que cette situation n'est toutefois pas satisfaisante puisqu'elle ne correspond ni à l'éthique du centre ni à sa pratique qui essaie généralement d'associer toutes les collectivités autour d'un même service.

Le Président propose, en conséquence, de prendre en compte les demandes d'agents provenant de collectivités affiliées à titre volontaire à la condition :

1. Que l'agent en charge des APEPP puisse les accepter en termes calendaires (priorité aux communes qui financent le service par leur cotisation) ;
2. Et dans une limite de 4 à 6 heures par agent au maximum, ce qui semble suffisant pour une première information sur les démarches en matière de formation et possibilités statutaires dans le cadre d'un projet de mobilité.

La poursuite de l'action pour les agents des adhérents à titre volontaire au-delà de ce premier palier devient payante au taux de 40 € de l'heure.

On entend par poursuite de l'action :

- Un accompagnement à l'emploi lorsque le projet est bien identifié : travail sur le CV, lettre de motivation, recherche de postes, training entretiens.
- Un accompagnement spécifique à la mobilité : il inclut le diagnostic, des outils adaptés aux agents et une aide à la recherche d'emploi.

Avis favorable du bureau réuni le 26 mai 2023.

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur cette délibération et à préciser le contenu des accompagnements personnalisés à l'élaboration du projet professionnel (APEPP).

Le Président invite le conseil d'administration à se prononcer sur cette délibération et à l'autoriser à mettre en œuvre ledit avenant.

Beaucoup d'élus soulignent la nécessité de préciser bien plus le contenu de cette prestation qui n'ira pas sans poser de difficultés, notamment au niveau des autorisations d'absence à délivrer pour des prestations qui ne sont pas expressément délivrées avec l'accord de l'employeur.

Le Président rappelle que la gratuité du dispositif le rend bénin ; sauf pour les collectivités adhérentes à titre volontaire qui disposent toutefois d'une sécurité puisque le niveau 2 et 3 ne peut être atteint qu'avec leur accord.

Il ne devrait donc guère y avoir de difficultés, l'agent pouvant parfaitement procéder à un APEPP sur son temps libre si l'employeur venait à refuser de délivrer des autorisations d'absence.

Il convient par contre de préciser d'avantage les trois niveaux de prestation.

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **De définir l'action personnalisée pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel en trois phases :**
 - **Niveau 1. Première information sur les démarches en matière de formation et les données statutaires dans le cadre d'un projet de mobilité ;**
 - **Niveau 2. Travail sur le CV, lettre de motivation, recherche de postes, conseils pour les entretiens etc ;**
 - **Niveau 3. Accompagnement spécifique pouvant inclure la fourniture d'outils adaptés aux agents et une aide à la recherche d'emploi.**
- **De dire que l'accès aux trois niveaux est ouvert gratuitement uniquement aux agents des collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire au CDG.**

- **De dire que l'accès au premier niveau est seulement ouvert aux agents des collectivités et établissements affiliés à titre volontaire. La poursuite de l'action pour les agents des adhérents à titre volontaire au-delà de ce premier palier devient payante au taux de 40 € de l'heure et nécessite la signature d'une convention.**
- **D'autoriser le Président à signer tout document afférent à cette délibération.**

**RETRAIT DU SERTRID DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION DES PARCS
AUTOMOBILES PUBLICS (SMGPAP)**

Le Président présente une dernière délibération relative au Syndicat Mixte de Gestion des Parcs Automobiles Publics (SMGPAP).

En tant que membre de ce syndicat, le centre de gestion doit se prononcer sur le retrait du SERTRID de ce syndicat.

Sébastien Vivot, Président du SMGPAP et administrateur présent du centre de gestion, explique que ce retrait est la conséquence du régime fiscal du SERTRID.

Ce dernier syndicat est en effet soumis à la TVA et la récupère. Sa présence au sein du SMGPAP a pour effet en conséquence de priver le SMGPAP du FCTVA.

Le SERTRID est donc sorti du syndicat mixte par une délibération du 14 décembre 2022.

En tant qu'adhérent du syndicat mixte, le centre de gestion doit se prononcer sur ce retrait qui implique une modification des statuts.

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

Après délibération, le conseil d'administration décide, à l'unanimité des présents :

- **De ne pas faire opposition à la sortie du SERTRID de son adhésion au SMGPAP ;**
- **D'autoriser le président à signer tout document afférent à cette décision le cas échéant.**

~ ~ ~ ~ ~

Belfort, le 6 juin 2023
Pour extrait conforme,

Le Président,
Romuald ROICOMTE.