

---

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 08 FEVRIER 2021

---

PROCES - VERBAL

L'an Deux Mille Vingt et un, le lundi hui février à dix heures, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, dûment convoqué par courrier en date du premier février deux mille vingt et un, s'est réuni sous la présidence de Madame Juliana M'DOIHOMA Présidente du Centre de Gestion, dans la salle Kerveguen à Saint-Pierre, en vue d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour.

✉ **Étaient présents :**

- Madame Juliana M'DOIHOMA – Présidente – Maire de Saint-Louis
- Monsieur Maurice GIRONCEL – 1<sup>er</sup> Vice-Président – Président de la CINOR
- Monsieur Mohammad OMARJEE – 2<sup>ème</sup> Vice-Président - Conseiller communautaire à la CIVIS
- Madame Marie Augustine ROMANO – 3<sup>ème</sup> Vice-Présidente – Adjointe au Maire du Tampon
- Monsieur Richard NIRLO – 4<sup>ème</sup> Vice-Président – Maire de Sainte-Marie
- Madame SEVERIN Yannicke - Adjointe au Maire de Saint-Louis
- Monsieur Eric CARITCHY - Conseiller municipal de la commune de Saint-Benoit
- Monsieur Bernard Jean VON-PINE - Conseiller municipal de la commune de Saint-Pierre
- Monsieur Antoine CHAMAND - Adjoint au Maire de Sainte-Suzanne
- Monsieur LANDRY Christian – Adjoint au Maire de Saint-Joseph
- Madame Yolaine TOUNIA - Adjointe au Maire de Sainte-Suzanne
- Madame Line Rose BAILLIF - Adjointe au Maire des Avirons
- Monsieur Patrick Georges-Marie BEGUE – Adjoint au Maire de l'Entre-Deux - suppléant de Monsieur DUPREY André Georges Joseph
- Madame Rose Gilberte LAURET - PAYET - Adjointe au Maire du Tampon
- Madame Marie Corinne ROCHEFEUILLE - Conseillère municipale de la commune de Saint-Louis
- Monsieur Mario MOREAU – Adjoint au Maire de Salazie
- Monsieur Claude François PAYET - Adjoint au Maire de Saint-Philippe
- Monsieur Thibaud CHANE WOON MING - Adjoint au Maire Saint-Louis
- Monsieur Jean-Pierre THERINCOURT - Conseiller communautaire à la CASUD - suppléant de Madame Catherine TURPIN -
- Monsieur JEAN BAPTISTE dit PARNY Daniel - Conseiller Départemental Département de la Réunion
- Madame Jacqueline HENRY - Conseillère départementale Département de la Réunion
- Monsieur Tristan FLORIANT - Adjoint au maire de Saint-Paul
- Monsieur Olivier RIVIERE - Vice-Président du Conseil Régional REGION
- Monsieur Dominique FOURNEL - Vice-Président du Conseil Régional REGION

✉ **Étaient absents :**

- Monsieur Gilles HUBERT – Adjoint au Maire de La Possession
- Monsieur Denis Noel DIJOUX - Adjoint au Maire de Cilaos
- Madame PAYET - CORRE Laura – Adjointe au Maire de l'Etang-Salé
- Madame BUCHLE Suzelle - Conseillère municipale à la Mairie de Saint-Paul
- Madame Thérèse FERDE - Adjointe au Maire de Saint-Pierre

✉ **Participaient également à la séance :**

- Madame Françoise PITERBOTH – Directrice Générale des Services
- Madame Eve GUERIN – Pôle Administration Générale et Appui aux Collectivités
- Monsieur Antoine TICHON – Pôle Statut-Carrière-Emploi
- Madame Elodie LAURET – Directrice Juridique
- Monsieur Gwenaël BILLOUDET – Directeur du Pôle Ressources Techniques
- Monsieur Claude DUPONT – Handicap
- Mme Eulalie BALZANET – Pilotage de gestion

- Monsieur Jean-Marie MARTIN – Chargé de mission
- Monsieur Philippe LAURET – Chargé de mission
- Mme Agnès VÉLIA - Assistante de Direction

Monsieur Mohammad OMARJEE, désigné secrétaire de séance constate que 24 membres sont présents ou représentés. Le Conseil d'Administration étant composé de 29 membres, le quorum est atteint et peut alors valablement délibérer.

La Présidente propose de passer à l'ordre du jour suivant :

<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/01</b>	Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 09 novembre 2020
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/02</b>	Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 30 novembre 2020
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/03</b>	Politique de santé au travail – Approbation de convention et création de postes
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/04</b>	Création de l'emploi fonctionnel de Directeur général des services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/05</b>	Création de l'emploi fonctionnel de Directeur général adjoint d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/06</b>	Rapport et débats d'orientations budgétaires pour l'exercice 2021
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/07</b>	Désignation de représentants du CDG au GIP Informatique des Centres de Gestion
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/08</b>	RIFSEEP – complément de la délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/09</b>	Approbation de l'avenant à la convention de mise à disposition du logiciel FOXY
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/10</b>	Information : présentation des lignes directrices de gestion actant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des avancements de grade pour le Centre de gestion
<b>DELIBERATION N°CA/21-02-08/11</b>	Information : présentation du projet d'établissement

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 08 FEVRIER 2021

### **DELIBERATION N° CA/21-02-08/01 : Approbation du Procès-verbal du 09 novembre 2020**

#### **DELIBERATION**

La Présidente invite les membres du Conseil d'Administration à prendre connaissance du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du 09 novembre 2020 tel que présenté en annexe.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

#### **ARTICLE 1 : D'approuver le Procès-verbal du Conseil d'Administration du 09 novembre 2020**

---

### **DELIBERATION N° CA/21-02-08/02 : Approbation du Procès-verbal du 30 novembre 2020**

#### **DELIBERATION**

La Présidente invite les membres du Conseil d'Administration à prendre connaissance du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du 30 novembre 2020 tel que présenté en annexe.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

#### **ARTICLE 1 : D'approuver le Procès-verbal du Conseil d'Administration du 30 novembre 2020**

---

### **DELIBERATION N° CA/21-02-08/03 : Politique de santé au travail – Approbation de convention et création de postes**

#### **Rapport de présentation**

Au cours d'une séance en date du 29/03/2019, le conseil d'administration a adopté l'organigramme actuellement en vigueur au sein de l'établissement. Des modifications sont intervenues en mai 2020 notamment pour créer le pôle ressources internes et soulager la charge de travail du pôle Appui aux collectivités et administration générale.

Par ailleurs, l'organigramme alors en vigueur intègre parmi les pôles existants le Pôle prévention des risques professionnels.

Au sein de ce pôle sont regroupées toutes les disciplines intervenant dans la prévention de la santé au travail. Il s'agit : de la médecine préventive, de l'hygiène et de la sécurité au travail, de la prévention des risques psychosociaux, de la fonction d'inspection et de la mission handicap. Nous devons y rajouter le corps des infirmiers-ères en santé du travail que nous avons choisis de recruter pour améliorer la qualité de prise en charge des visites médicales et visites de poste.

Structuré par discipline, la configuration de ce pôle induit un traitement parcellaire et disciplinaire de la santé au travail et empêche la prise en compte globale des enjeux liés à cette politique publique.

Selon la définition commune du Bureau International du Travail et de l'OMS, la santé au travail vise différents objectifs précis, destinés à protéger les intérêts des salariés.

Le **premier objectif** consiste à maintenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés. Le **deuxième** a pour but de prévenir les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail et ainsi les protéger de tous dommages.

Le **dernier objectif** est de maintenir les salariés dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques.

En plus d'assurer la protection de la santé physique des salariés, la santé au travail prend en compte aujourd'hui leur santé mentale et privilégie une logique de prévention et de qualité de vie au travail. La prévention concerne l'ensemble des mesures visant à diminuer voire supprimer les risques professionnels. Chaque aspect des conditions de travail doit être pris en compte lors de la mise en place de ce dispositif.

La santé au travail est donc une approche globale qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble. Elle s'applique à une grande variété d'aspects touchant aux conditions physiques et psychosociales, à l'environnement ou même aux pratiques en matière de santé...

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident.

Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale.

À ce titre, les employeurs sont tenus de :

- Assurer le suivi médical de leurs agents ;
- Développer des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Organiser des actions d'information et de formation
- Mettre en place une organisation et de moyens adaptés à la réalisation de cette mission.

Surtout perçue comme bénéfique pour les salariés, la santé au travail joue également un rôle primordial pour les employeurs et leur procure de réels avantages :

- Diminution de l'absentéisme ;
- Capacité de faire face au stress et aux changements ;
- Accroissement de la productivité et de la satisfaction liée au travail ;
- Augmentation du maintien en poste et du recrutement du personnel ;
- Amélioration de l'image et de la culture de l'entreprise

Par ailleurs, l'environnement du travail connaît une mutation sans précédent :

- Vieillissement de la population active (la santé des séniors),
- Allongement de la durée du travail (accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel),
- Montée de la précarité (le maintien dans l'emploi et la désinsertion professionnelle),
- Prévention dans le domaine des addictions et maladie mentale.
- Émergence de nouveaux risques sanitaires et changements législatifs

Ces évolutions confèrent à la prévention de la santé au travail une place importante au sein de la gestion des ressources humaines. Elle permet à l'employeur de favoriser la performance au travail en constituant un véritable levier de la motivation et de l'engagement au travail des agents territoriaux contribuant ainsi à la qualité du service public délivré aux citoyens.

Fort de ce constat, C'est sous un angle pluridisciplinaire que le Centre de Gestion de La Réunion souhaite désormais organiser son offre de service en matière de santé au travail. L'établissement poursuit également la volonté d'adapter l'offre et la tarification aux démarches des employeurs territoriaux en fonction de leur taille, de leur organisation et de leur degré de maturité face à leurs obligations en matière de prévention de santé au travail.

C'est pourquoi, il est proposé de d'adopter le projet de convention ci-joint prévoyant les obligations réciproques des parties en matière de prévention de santé au travail.

Pour atteindre les objectifs qu'il se fixe, le CDG souhaite mettre en place la pluridisciplinarité autour du médecin de prévention, coordonnateur de la prévention de la santé au travail auprès des collectivités qui lui sont affectées.

La mise en œuvre de la prévention de la santé globale au travail engendre la création d'emplois supplémentaires essentiellement liées à la prise en compte de l'offre configurée pour répondre aux besoins de la Région Réunion en la matière (1 assistante sociale et 1 psychologue au travail).

## **DELIBERATION**

**Vu le code général des collectivités territoriales ;**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion ;**

**Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°CA/19-03-29/13 en date du 29 mars 2019 modifiée fixant l'organigramme du Centre de gestion de la Réunion ;**

**Vu le tableau des emplois et des effectifs ;**

Considérant la volonté du CDG Réunion de conduire une politique de prévention de santé globale au travail dont les enjeux portent sur le maintien dans l'emploi et la prévention des risques professionnels ;

Considérant la volonté du CDG Réunion de mieux prendre en compte les besoins des affiliés et adhérents en lien avec les besoins du territoire en améliorant la qualité de son offre de service ;

Considérant que la juxtaposition des disciplines a montré un traitement parcellaire rendant difficile la prise en compte globale des enjeux liés à cette politique publique ;

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

**ARTICLE 1 : de valider la convention de prévention de santé globale au travail ci-annexée ;**

**ARTICLE 2 : d'acter les modifications suivantes du tableau des emplois :**

- Modification d'un poste de secrétaire médical-e à temps complet initialement créé sur le grade d'adjoint administratif territorial pour permettre de le pourvoir par l'ensemble des grades du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux ;
- Création de 2 emplois de psychologues du travail à temps complet sur le cadre d'emploi des psychologues territoriaux, titulaires ou non titulaires ;
- Création d'un emploi d'assistant-e social-e à temps complet sur le cadre d'emploi des assistants-es sociaux éducatifs territoriaux.

**ARTICLE 3 : que les crédits afférents seront prévus au budget primitif 2021 de l'établissement ;**

**ARTICLE 4 : d'autoriser la présidente à signer tout document se rapportant à cette délibération.**

---

**DELIBERATION N° CA/21-02-08/04 : Création de l'emploi fonctionnel de Directeur général des services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants**

**RAPPORT DE PRÉSENTATION**

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* ». Il précise aussi qu'*« aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent »*.

Le décret du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction détermine, pour les communes, des strates démographiques auxquelles correspond un emploi administratif de direction.

Les centres de gestion sont assimilés à des communes en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres.

Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiée par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Après les élections de 2014, et dans la mesure où il a été considéré que le nombre d'agents des collectivités et établissements relevant du ressort du CDG était inférieur à 30 000, le Centre de Gestion a été assimilé aux communes de 150 000 à 400 000 habitants, sur la base du recensement INSEE valable pour l'année 2008.

L'emploi de directeur général des services a été créé par référence à cette strate démographique et aux effectifs (de plus de 20 000 à 30 000 agents au plus) par délibération du 4 novembre 2019.

Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B peuvent occuper le poste de DGS.

À noter que la délibération du 4 novembre 2019 créant l'emploi fonctionnel de directeur général des services se borne à indiquer que ce poste doit normalement être pourvu par « un agent relevant du cadre d'emploi des administrateurs ou équivalent ».

Par délibération du CA du 9 novembre 2020, suite aux nouvelles données de la DGCL de 2018 communiquées par la préfecture de la Réunion en juillet 2020, le CDG de la Réunion a été assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants, avec un effectif de 31 758 agents.

Le passage d'une strate démographique à une strate supérieure implique donc ici la modification de l'emploi de direction.

À cet effet, il convient donc de créer l'emploi administratif de direction correspondant à la nouvelle strate démographique du CDG, à savoir plus de 400 000 habitants.

L'emploi de directeur général des services du CDG assimilé à une commune de 150 000 à 400 000 habitants sera supprimé ultérieurement, après avis du comité technique.

## **DELIBERATION**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;**

**Vu le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;**

**Vu le décret n° 2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;**

**Vu le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ;**

**Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion ;**

**Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°CA/20-11-09/02 en date du 9 novembre 2020 portant classement démographique du Centre de gestion de la Réunion ;**

**Vu le tableau des emplois et des effectifs ;**

Considérant que les centres de gestion sont assimilés à des communes en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres ;

Considérant que les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques ;

Considérant que par délibération du CA du 9 novembre 2020, suite aux nouvelles données de la DGCL de 2018 communiquées par la préfecture de la Réunion en juillet 2020, le CDG de la Réunion a été assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants, avec un effectif de 31 758 agents ;

Considérant que le passage d'une strate démographique à une strate supérieure implique la modification de l'emploi de direction ;

Considérant qu'à cet effet, il convient de supprimer l'emploi afférent à la strate initiale et concomitamment, créer l'emploi administratif de direction correspondant à la nouvelle strate démographique ;

Le conseil est invité à créer un emploi à temps complet de Directeur Général des Services du CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants.

Seuls les fonctionnaires de catégorie A étant administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B pourront pourvoir cet emploi, par voie de détachement.

Cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public, sur les mêmes cadres d'emplois et grades, par voie de recrutement direct en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

Enfin, l'agent détaché (ou recruté) sur l'emploi de directeur général des services percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé, il bénéficiera également de la prime de responsabilité des emplois de direction prévue par le décret 88-631 du 6 mai 1988 et d'une NBI.

Il pourra également bénéficier des dispositions du régime indemnitaire afférent.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

#### DECIDE

**ARTICLE 1 : de créer l'emploi de directeur général des services du CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants.**

**ARTICLE 2 : de modifier ainsi le tableau des emplois et des effectifs ;**

**ARTICLE 3 : d'inscrire au budget les crédits correspondants**

**ARTICLE 4 : les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication.**

**ARTICLE 5 : la Directrice Générale des services certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Réunion dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.**

---

**DELIBERATION N° CA/21-02-08/05 : Création de l'emploi fonctionnel de Directeur général adjoint d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants**

#### RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* ». Il précise aussi qu'« *aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent* ».

Le décret du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction détermine, pour les communes, des strates démographiques auxquelles correspond un emploi administratif de direction.

Les centres de gestion sont assimilés à des communes en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres.

Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiée par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Après les élections de 2014, et dans la mesure où il a été considéré que le nombre d'agents des collectivités et établissements relevant du ressort du CDG était inférieur à 30 000, le Centre de Gestion a été assimilé aux communes de 150 000 à 400 000 habitants, sur la base du recensement INSEE valable pour l'année 2008.

L'emploi de Directeur général adjoint a été créé par délibération du 15 juillet 2014 par référence à cette strate démographique et aux effectifs (de plus de 20 000 à 30 000 agents au plus).

Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques, les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B, ainsi que les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 999 pouvaient occuper les fonctions de DGA.

Par délibération du CA du 9 novembre 2020, suite aux nouvelles données de la DGCL de 2018 communiquées par la préfecture de la Réunion en juillet 2020, le CDG de la Réunion a été assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants, avec un effectif de 31 758 agents.

Désormais, seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un

corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B peuvent occuper le poste de DGA.

Il n'est plus possible aux attachés territoriaux hors classe et aux fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 999 d'occuper les fonctions de DGA. Des dispositions existent toutefois pour garantir la situation du fonctionnaire en poste lorsque la collectivité qui l'emploie change de catégorie démographique.

Le passage d'une strate démographique à une strate supérieure implique donc ici la modification de l'emploi de direction.

À cet effet, il convient donc de créer l'emploi administratif de direction correspondant à la nouvelle strate démographique du CDG, à savoir plus de 400 000 habitants.

Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B peuvent occuper ce poste.

L'emploi de directeur général adjoint du CDG assimilé à une commune de 150 000 à 400 000 habitants sera supprimé ultérieurement, après avis du comité technique.

## **DELIBERATION**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion ;**

**Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;**

**Vu le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;**

**Vu le décret n° 2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;**

**Vu le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ;**

**Vu le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, notamment son article 28 ;**

**Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°CA/20-11-09/02 en date du 9 novembre 2020 portant classement démographique du Centre de gestion de la Réunion ;**

**Vu le tableau des emplois et des effectifs ;**

Considérant que les centres de gestion sont assimilés à des communes en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres ;

Considérant que les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques ;

Considérant que par délibération du CA du 9 novembre 2020, suite aux nouvelles données de la DGCL de 2018 communiquées par la préfecture de la Réunion en juillet 2020, le CDG de la Réunion a été assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants, avec un effectif de 31 758 agents ;

Considérant que le passage d'une strate démographique à une strate supérieure implique la modification de l'emploi de direction ;

Considérant qu'à cet effet, il convient de supprimer l'emploi afférent à la strate initiale et concomitamment, créer l'emploi administratif de direction correspondant à la nouvelle strate démographique ;

Le conseil est invité à créer un emploi à temps complet de Directeur Général adjoint du CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants.

Seuls les fonctionnaires de catégorie A étant administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B pourront pourvoir cet emploi, par voie de détachement.

Cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public, sur les mêmes cadres d'emplois et grades, par voie de recrutement direct en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

Enfin, l'agent détaché (ou recruté) sur l'emploi de directeur général adjoint percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé, il bénéficiera également d'une NBI.

Il pourra également bénéficier des dispositions du régime indemnitaire afférent.

L'emploi de directeur général des services du CDG assimilé à une commune de 150 000 à 400 000 habitants sera supprimé ultérieurement, après avis du comité technique.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

#### DECIDE

**ARTICLE 1 : de créer l'emploi de directeur général adjoint du CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants.**

**ARTICLE 2 : de modifier ainsi le tableau des emplois et des effectifs ;**

**ARTICLE 3 : d'inscrire au budget les crédits correspondants**

**ARTICLE 4 : les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.**

**ARTICLE 5 : la Directrice Générale des services certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Réunion dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.**

---

### **DELIBERATION N° CA/21-02-08/06 : Rapport et débats d'orientations budgétaires pour l'exercice 2021**

#### **Rapport de présentation**

En application de l'article 107 de la loi NOTRe n°2015-99 du 7 août 2015, et du décret d'application n°2016-841 du 24 juin 2016, l'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose dorénavant que, dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au Conseil municipal, dans un délai de deux mois précédent l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

Extrait de la loi NOTRe :

*Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédent l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.*

*Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa du présent article comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Le contenu du rapport ainsi que les modalités de sa transmission et de sa publication sont fixés par décret.*

Par assimilation, l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion dispose que « : Un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédent l'examen de celui-ci. »

Aussi, conformément aux dispositions réglementaires, le rapport d'orientations budgétaires pour l'année 2021 est joint à la présente. Un débat sera engagé après la présentation succincte des éléments du rapport.

Ce rapport se présente en deux parties.

Tout d'abord, il retrace, après le mot d'orientations cadres de la Présidente, les fondements du budget 2021 basés sur l'exécution budgétaire 2020. L'exercice 2020 illustre la poursuite de la maîtrise des dépenses de fonctionnement et le déploiement de deux stratégies financières adoptées par le conseil d'administration : l'effort de solidarité aux collectivités et établissements affiliés face à la crise sanitaire et le financement sur fonds propres des dépenses d'investissement.

Par ailleurs, il dresse le projet de mandature 2021-2026 de l'établissement autour de 4 enjeux de gestion des ressources humaines :

- Sens et valeurs au travail ;
- Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ;
- Maintien dans l'emploi ;
- Prévention des risques professionnels.

Enfin, il énonce les grandes lignes de dépenses du budget primitif 2021 répartit selon les sections, de la manière suivante :

- Section d'investissement : 300 000 €
- Section de fonctionnement : 6 650 000 €

Le niveau des recettes prévues est identique aux dépenses pour la section d'investissement et supérieur aux dépenses en section de fonctionnement, pour 7 021 784 € permettant, à l'issue de constater un excédent prévisionnel de 371 784 €.

Dans un deuxième temps, le rapport prévoit les conditions d'exécution du budget 2021 en détaillant le projet d'établissement et l'organisation administrative déployée pour soutenir les ambitions du Centre.

## **DELIBERATION**

**Vu le code général des collectivités territoriales ;**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion ;**

Considérant la nécessité de présenter un rapport d'orientations budgétaires pour l'exercice à venir dans le but de favoriser le débat et l'information des élus du conseil d'administration ;

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

## **DECIDE**

**ARTICLE 1 : d'acter la tenue du débat d'orientations budgétaires pour l'exercice 2021 sur la base du rapport présenté en annexe.**

---

## **DELIBERATION N° CA/21-02-08/07 : Désignation de représentants du CDG au GIP Informatique des Centres de Gestion**

### **RAPPORT DE PRÉSENTATION**

Par délibération du 28 février 2020, le Conseil d'administration s'est prononcé favorablement à l'adhésion du CDG au GIP Informatique des Centres de gestion qui est situé à Paris.

Les principales missions du GIP Informatique, cadrées dans son schéma directeur (SDSI), sont :

- Mutualiser en harmonisant et rationalisant le parc applicatif existant afin d'optimiser les performances des Centres de gestion ;
- Remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques afin d'améliorer la qualité de service ;

- Accompagner l'élargissement des missions des CDG en tenant compte des nouvelles tendances technologiques, compte-tenu de la diversité des solutions informatiques, afin de mieux répondre aux besoins exprimés par les collectivités et les agents.

Au-delà de la mise en œuvre du SDSI, le GIP a également pour ambition de :

- Constituer la gouvernance informatique des Centres de Gestion et développer ainsi leur performance au service des Collectivités et des agents ;
- Favoriser des pratiques et des modes de fonctionnement communs ;
- Développer les facultés de réponse des Centres, y compris aux enquêtes et sollicitations en s'ouvrant de nouvelles possibilités de conduire leurs travaux (analyse de données, accompagnement personnalisé de collectivités) ;
- Impliquer les Centres de Gestion pour favoriser une maîtrise des coûts et une forte connexion entre les activités du GIP et les besoins du terrain ;
- Développer "l'e-administration".

Le CDG Réunion est utilisateur volontaire des applications proposées par ce GIP. À ce jour, le CDG Réunion est utilisateur de trois logiciels métiers gérés par le « GIP Informatique des CDG » :

- Logiciel « Concours » (ex Alliance)
- Logiciel « Comité médical- Commission de réforme » (ex Alliance)
- Site Emploi Territorial (ex FNCDG)

M. THEMOT et Mme NAUD-CARPANIN avaient été désignés pour représenter le CDG au sein de ce GIP, respectivement en qualité de représentant et de suppléant.

Les membres ainsi désignés sont amenés à représenter le CDG au sein de l'Assemblée générale du GIP, du Conseil d'administration s'ils sont élus, du Bureau le cas échéant, du comité de coordination et de suivi, des commissions d'appels d'offres...

Les membres désignés ne peuvent être que des élus du conseil d'administration du CDG. Les directeurs du CDG peuvent assister à l'Assemblée Générale mais n'ont pas de droit de vote. Les agents du CDG peuvent participer aux différents groupes de travail.

Suite au renouvellement du Conseil d'administration du CDG, il convient de désigner un nouveau représentant du CDG ainsi que son suppléant au sein de ce GIP.

## **DELIBERATION**

**Vu le code général des collectivités territoriales,**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985, relatif aux Centres de Gestion ;**

**Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°CA/20-02-28/10 en date du 28 février 2020 portant adhésion au GIP Informatique des Centres de gestion et convention de cession des droits d'auteur relatifs aux applications de la suite Agirhe ;**

Considérant que le CDG de la Réunion a adhéré au GIP Informatique des Centre de gestion et est utilisateur volontaire des applications proposées par ce GIP ;

Considérant que suite au renouvellement général du conseil d'administration du Centre de gestion le 28 octobre 2020, il convient de désigner un nouveau représentant du CDG ainsi qu'un suppléant pour représenter le CDG au GIP ;

La Présidente procède à l'appel à candidature.

Constatant l'absence de candidature, la Président propose de procéder comme précédemment, c'est-à-dire de désigner :

- Mme Juliana M'DOIHOMA – Présidente du Centre de Gestion en tant que représentant titulaire,
- Monsieur Maurice GIRONCEL – 1<sup>er</sup> Vice-Président en tant que représentant suppléant.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

**ARTICLE 1 : de désigner Mme Juliana M'DOIHOMA en qualité de représentant titulaire et M. Maurice GIRONCEL en qualité de représentant suppléant du Centre de Gestion au sein GIP Informatique des Centres de gestion.**

---

**DELIBERATION N° CA/21-02-08/08 : RIFSEEP – complément de la délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018**

**RAPPORT DE PRÉSENTATION**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat. Le Centre de gestion au fur et à mesure de la publication des arrêtés a mis en place le RIFSEEP pour les différents cadres d'emplois concernés.

Par ailleurs, le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a modifié 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. Il a actualisé les équivalences, avec la fonction publique de l'Etat, des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnités pouvant être servis aux agents territoriaux.

En d'autres termes, il permet le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non encore éligibles de la fonction publique territoriale.

Désormais, peuvent bénéficier du RIFSEEP les cadres d'emplois suivants :

- les ingénieurs territoriaux en application de l'arrêté du 26 décembre 2017,
- les techniciens territoriaux en application de l'arrêté du 07 novembre 2017,
- les psychologues territoriaux en application de l'arrêté du 23 décembre 2019,
- les infirmiers territoriaux en soins généraux en application de l'arrêté du 23 décembre 2019.

Ainsi, il conviendrait de compléter la délibération du Conseil d'Administration n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018 afin d'y intégrer les agents relevant de ces cadres d'emplois.

Pour rappel, le RIFSEEP s'articule en deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire,
- le complément indemnitaire annuel (CIA).

Tous deux se substitueront aux anciens régimes indemnités versés actuellement à l'exception des dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées et les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail le cas échéant.

De plus, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnités liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Aussi, le RIFSEEP sera maintenu aux agents durant leurs congés annuels, en cas de congés maladie ordinaire, d'accident du travail ou durant des périodes de congés de maternité, de paternité ou d'adoption le cas échéant.

Il est rappelé en référence au principe de parité avec les agents de la fonction publique d'Etat, le RIFSEEP ne peut être maintenu aux agents en cas de congés de longue maladie, de longue durée et/ou de grave maladie.

**DELIBERATION**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;**

**Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;**

**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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;**

**Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;**

**Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'Etat ;**

**Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;**

**Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 ;**

**Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°CA/18-03-27/13 en date du 27 mars 2018 portant sur la mise en place du RIFSEEP, modifiée et complétée par les délibérations n° CA/18-05-31/02 du 31 mai 2018 et n° CA/18-12-06/08 du 6 décembre 2018 ;**

**Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 29 septembre 2020 ;**

**Vu le tableau des effectifs ;**

Considérant qu'il y a lieu de mettre en œuvre le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à l'attention des agents du Centre de gestion appartenant aux cadres d'emplois éligibles suite à la parution du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Considérant qu'il y a lieu de compléter la délibération du 27 mars 2018, modifiée et complétée par les délibérations du 31 mai 2018 et du 6 décembre 2018.

Le Conseil d'Administration est invité à approuver la mise en place de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des psychologues territoriaux, et des infirmiers territoriaux en soins généraux, dans les conditions suivantes, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 :

### **Article 1 : Objet de l'IFSE**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue donc l'indemnité principale du RIFSEEP. Pour rappel, cette indemnité repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent mais aussi à son expérience professionnelle.

### **Article 2 : Bénéficiaires**

Seront concernés par l'IFSE, les agents titulaires, stagiaires, à temps complet ou à temps non complet, à temps partiel ainsi que les agents contractuels de droit public.

A ce jour, le dispositif instituant le RIFSEEP au sein du centre de gestion se constitue de la délibération du 27 mars 2018, modifiée et complétée par les délibérations du 31 mai 2018 et du 6 décembre 2018. Ces délibérations prévoient les plafonds annuels, par groupe de fonction, pour les agents relevant des cadres d'emplois :

- des attachés territoriaux,
- des rédacteurs territoriaux,
- des adjoints administratifs territoriaux,
- des adjoints techniques territoriaux,
- des agents de maîtrise territoriaux,
- des médecins territoriaux,
- des ingénieurs en chef territoriaux,
- et des administrateurs territoriaux.

Il y a lieu de compléter à nouveau ce dispositif afin d'y intégrer les agents relevant des cadres d'emplois :

- des ingénieurs territoriaux,
- des techniciens territoriaux,
- des psychologues territoriaux,
- des infirmiers territoriaux en soins généraux.

### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions, montants maximum et critères professionnels**

Les montants plafonds dans chaque groupe de fonctions sont déterminés par chaque collectivité dans la limite des montants plafonds institués pour les agents de la fonction publique d'Etat. Compte tenu du champ de missions du Centre de gestion et de la structuration de l'emploi, pour chaque groupe de fonctions, il est proposé les limites suivantes :

#### **FILIERE TECHNIQUE**

##### **Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux (A)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Direction de plusieurs services	36 210,00 €	66 %
A2 : Responsable d'un service	32 130,00 €	68 %
A3 : Autres	25 500,00 €	79 %

##### **Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (B)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Responsable de service	17 480,00 €	95 %
A2 : Agent avec technicité	16 015,00 €	98 %
A3 : Autres	14 650,00 €	100 %

#### **FILIERE MEDICO-SOCIALE**

##### **Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux (A)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Responsable d'un service	25 500,00 €	85 %
A2 : Autres	20 400,00 €	98 %

##### **Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux (A)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Infirmier Référent	19 480,00 €	100 %
A2 : Autres	15 300,00 €	100 %

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions, qui sont formellement déconnectés du grade, au vu des critères professionnels 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.

Chacun de ces critères professionnels fait l'objet d'une évaluation selon les indicateurs suivants :

#### **FILIERE TECHNIQUE**

Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux (A)		
Critère 1	Critère 2	Critère 3
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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau hiérarchique</li> <li>- Nombre de collaborateurs encadrés directement</li> <li>- Type de collaborateurs encadrés</li> <li>- Niveau d'encadrement</li> <li>- Niveau de responsabilités liées aux missions</li> <li>- Délégation de signature</li> <li>- Conduite de projet et pilotage</li> <li>- Préparation ou animation de réunions</li> <li>- Formateur</li> <li>- Conseils aux élus</li> <li>- Organisation du travail, gestion des plannings</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance requise</li> <li>- Technicité</li> <li>- Champ d'application du métier</li> <li>- Transversalité</li> <li>- Diplôme</li> <li>- Prérequis pour la fonction</li> <li>- Autonomie/Initiative</li> <li>- Pratique et maîtrise d'un outil métier</li> <li>- Rareté de l'expertise</li> <li>- Actualisation des connaissances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations externes/internes</li> <li>- Contact avec publics difficiles</li> <li>- Porteur de l'image de la collectivité</li> <li>- Risque d'agression physique</li> <li>- Risque d'agression verbale</li> <li>- Obligation d'assister aux instances</li> <li>- Engagement de la responsabilité financière</li> <li>- Itinérance/Déplacements</li> <li>- Variabilité des horaires</li> <li>- Acteur de la prévention</li> <li>- Engagement de la responsabilité juridique</li> <li>- Alternance du travail</li> <li>- Risque de blessure</li> <li>- Risque de contagions</li> </ul>

Aussi, chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 133 points.

Cette cotation des critères est la suivante :

**Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : 45 points

**Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : 49 points

**Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : 39 points**

Dans un souci d'uniformisation des critères, il est à rappeler que ces derniers sont identiques à ceux mis en place par la délibération du 27 mars 2018 pour les agents relevant de la catégorie A.

Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (B)		
Critère 1	Critère 2	Critère 3
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
- Niveau hiérarchique, - Nombre de collaborateurs encadrés directement, - Type de collaborateurs encadrés directement, - Niveau d'encadrement ou coordination, - Niveau de responsabilités liées aux missions, - Conduite de projet et pilotage, - Préparation ou animation de réunions, - Formateur, - Conseils aux élus, - Organisation du travail et gestion des plannings, - Influence du poste sur les résultats.	- Connaissance requise - Technicité, - Champ d'application du métier, - Transversalité, - Diplôme, - Prérequis pour la fonction, - Autonomie/Initiative, - Pratique et maîtrise d'un outil métier, - Rareté de l'expertise, - Actualisation des connaissances.	- Relations externes/internes, - Contact avec publics difficiles, - Porteur de l'image de la collectivité, - Risque d'agression physique, - Risque d'agression verbale, - Obligation d'assister aux instances, - Engagement de la responsabilité financière, - Itinérance/Déplacements, - Variabilité des horaires, - Acteur de la prévention, - Engagement de la responsabilité juridique, - Alternance du travail, - Risque de blessure, - Risque de contagions, - Travail sur écran.

Aussi, chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 133 points.

Cette cotation des critères est la suivante :

**Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : 35 points**

**Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : 60 points**

**Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : 38 points**

Dans un souci d'uniformisation des critères, il est à rappeler que ces derniers sont identiques à ceux mis en place par la délibération du 27 mars 2018 pour les agents relevant de la catégorie B.

#### FILIERE MEDICO-SOCIALE

Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux (A)		
Critère 1	Critère 2	Critère 3
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
- Niveau hiérarchique, - Nombre de collaborateurs encadrés directement, - Type de collaborateurs encadrés, - Niveau d'encadrement, - Niveau de responsabilités liées aux missions, - Délégation de signature, - Conduite de projet et pilotage, - Préparation ou animation de réunions, - Formateur, - Conseils aux élus, - Organisation du travail et gestion des plannings.	- Connaissance requise, - Technicité, - Champ d'application du métier, - Transversalité, - Diplôme, - Prérequis pour la fonction, - Autonomie/Initiative, - Pratique et maîtrise d'un outil métier, - Rareté de l'expertise, - Actualisation des connaissances.	- Relations externes/internes, - Contact avec publics difficiles, - Porteur de l'image de la collectivité, - Risque d'agression physique, - Risque d'agression verbale, - Obligation d'assister aux instances, - Engagement de la responsabilité financière, - Itinérance/Déplacements, - Variabilité des horaires, - Acteur de la prévention, - Engagement de la responsabilité juridique, - Alternance du travail, - Risque de blessure, - Risque de contagions.

Aussi, chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 133 points. Cette cotation des critères est la suivante :

**Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : 45 points

**Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : 49 points

**Critère 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : 39 points

Dans un souci d'uniformisation des critères, il est à rappeler que ces derniers sont identiques à ceux mis en place par la délibération du 27 mars 2018 pour les agents relevant de la catégorie A.

<b>Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux (A)</b>		
<b>Critère 1</b>	<b>Critère 2</b>	<b>Critère 3</b>
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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau hiérarchique,</li> <li>- Nombre de collaborateurs encadrés directement,</li> <li>- Type de collaborateurs encadrés,</li> <li>- Niveau d'encadrement,</li> <li>- Niveau de responsabilités liées aux missions,</li> <li>- Délégation de signature,</li> <li>- Conduite de projet et pilotage,</li> <li>- Préparation ou animation de réunions,</li> <li>- Formateur,</li> <li>- Conseils aux élus,</li> <li>- Organisation du travail et gestion des plannings.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance requise,</li> <li>- Technicité,</li> <li>- Champ d'application du métier,</li> <li>- Transversalité,</li> <li>- Diplôme,</li> <li>- Prérequis pour la fonction,</li> <li>- Autonomie/Initiative,</li> <li>- Pratique et maîtrise d'un outil métier,</li> <li>- Rareté de l'expertise,</li> <li>- Actualisation des connaissances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations externes/internes,</li> <li>- Contact avec publics difficiles,</li> <li>- Porteur de l'image de la collectivité,</li> <li>- Risque d'agression physique,</li> <li>- Risque d'agression verbale,</li> <li>- Obligation d'assister aux instances,</li> <li>- Engagement de la responsabilité financière,</li> <li>- Itinérance/Déplacements,</li> <li>- Variabilité des horaires,</li> <li>- Acteur de la prévention,</li> <li>- Engagement de la responsabilité juridique,</li> <li>- Alternance du travail,</li> <li>- Risque de blessure,</li> <li>- Risque de contagions.</li> </ul>

Aussi, chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 133 points. Cette cotation des critères est la suivante :

**Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : 45 points

**Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : 49 points

**Critère 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : 39 points

Dans un souci d'uniformisation des critères, il est à rappeler que ces derniers sont identiques à ceux mis en place par la délibération du 27 mars 2018 pour les agents relevant de la catégorie A.

#### **Article 4 : Détermination des indicateurs de l'expérience professionnelle – Critères individuels**

##### **FILIERE TECHNIQUE**

##### **Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (A)**

Critères d'appréciation	Indicateurs
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> <li>- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à exploiter les savoirs techniques et pratiques et montée en compétences</li> <li>- Diversité du parcours professionnel</li> <li>- Connaissance du poste, des procédures et de l'environnement de travail</li> <li>- Parcours de formations professionnelles suivies</li> <li>- Force de proposition</li> <li>- Conduite de projets sur les quatre dernières années</li> <li>- Expérience dans la fonction</li> </ul>

Chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 37 points.

**Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (B)**

Critères d'appréciation	Indicateurs
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> <li>- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à exploiter les savoirs techniques et pratiques et montée en compétences</li> <li>- Diversité du parcours professionnel</li> <li>- Connaissance du poste, des procédures et de l'environnement de travail</li> <li>- Parcours de formations professionnelles suivies</li> <li>- Force de proposition</li> <li>- Conduite de projets sur les quatre dernières années</li> <li>- Expérience dans la fonction</li> </ul>

Chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 37 points.

**FILIERE MEDICO-SOCIALE****Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux (A)**

Critères d'appréciation	Indicateurs
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> <li>- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à exploiter les savoirs techniques et pratiques et montée en compétences</li> <li>- Diversité du parcours professionnel</li> <li>- Connaissance du poste, des procédures et de l'environnement de travail</li> <li>- Parcours de formations professionnelles suivies</li> <li>- Force de proposition</li> <li>- Conduite de projets sur les quatre dernières années</li> <li>- Expérience dans la fonction</li> </ul>

Chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 37 points.

**Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux (A)**

Critères d'appréciation	Indicateurs
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> <li>- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à exploiter les savoirs techniques et pratiques et montée en compétences</li> <li>- Diversité du parcours professionnel</li> <li>- Connaissance du poste, des procédures et de l'environnement de travail</li> <li>- Parcours de formations professionnelles suivies</li> <li>- Force de proposition</li> <li>- Conduite de projets sur les quatre dernières années</li> <li>- Expérience dans la fonction</li> </ul>

Chaque indicateur fait l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 37 points.

**Article 5 : Modalités individuelles d'attribution de l'IFSE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE se fera par voie d'arrêté individuel et résultera de la formule paramétrique suivante :

$$\text{IFSE} = (\text{Montant maxi} / \text{Nbre de points maxi}) \times \text{Nbre de points maxi de l'agent}$$

**Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE**

Le réexamen du montant de l'IFSE sera effectué selon les modalités définies précédemment par la délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018 à savoir :

- en cas de changement de fonction et/ou de groupe de fonction,
- en cas de changement de grade et/ou de catégorie à la suite d'une promotion,
- à défaut au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise.

**Article 7 : Périodicité du versement de l'IFSE**

Elle sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

## **Article 8 : Date d'effet**

La mise en place de l'IFSE pour l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des psychologues territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux sera effective à compter du premier jour du mois suivant la tenue de la réunion du Conseil d'Administration du Centre de Gestion, soit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

### **3 – Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

#### **Article 1 : Dispositions générales**

La délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018 instaure le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Elle prévoit le versement d'un montant maximal de 200,00 euros au titre du CIA par agent, toutes catégories confondues et tous groupes de fonctions.

Il est prévu la même somme au titre du CIA pour les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des psychologues territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux.

#### **Article 2 : Détermination des critères d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA sera apprécié à partir des critères définis initialement par la délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018 à savoir :

Critères d'appréciation	Indicateurs
Efficacité dans l'emploi	Implication, fiabilité du travail, assiduité, disponibilité, initiative, respect des délais et échéances
Compétences professionnelles et techniques	Appliquer les directives données, adaptabilité, réactivité, connaissance de l'environnement professionnel, innovation, connaissances réglementaires, respecter les normes et les procédures, autonomie
Qualités relationnelles	Travail en équipe, relation avec la hiérarchie administrative, respect des valeurs du service public, esprit d'ouverture au changement
Capacité d'encadrement	Capacité à déléguer, arbitrer des conflits, faire des propositions, mobiliser et valoriser les compétences

S'agissant de chaque indicateur, il fera l'objet d'une cotation afin que la somme des critères soit égale à 20. Pour rappel, la délibération du 27 mars 2018 avait institué les critères ci-dessous et de la manière suivante :

#### Pour les fonctions en situation d'encadrement :

**Critère 1 : Efficacité dans l'emploi : 6 points**

**Critère 2 : Compétences professionnelles et techniques : 8 points**

**Critère 3 : Qualités relationnelles : 4 points**

**Critère 4 : Capacité d'encadrement : 2 points**

#### Pour les fonctions qui ne sont pas en situation d'encadrement :

**Critère 1 : Efficacité dans l'emploi : 7 points**

**Critère 2 : Compétences professionnelles et techniques : 9 points**

**Critère 3 : Qualités relationnelles : 4 points**

#### **FILIERE TECHNIQUE**

##### **Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (A)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Direction de plusieurs services	200,00 €	100 %
A2 : Responsable d'un service	200,00 €	100 %
A3 : Autres	200,00 €	100 %

##### **Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (B)**

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Responsable de service	200,00 €	100 %
A2 : Agent avec technicité	200,00 €	100 %
A3 : Autres	200,00 €	100 %

## FILIERE MEDICO-SOCIALE

### Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux (A)

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A2 : Responsable d'un service	200,00 €	100 %
A3 : Autres	200,00 €	100 %

### Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux (A)

Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Infirmier Référent	200,00 €	100 %
A2 : Autres	200,00 €	100 %

### Article 3 : Modalités individuelles d'attribution du CIA

Le montant individuel attribué du CIA se fera par voie d'arrêté individuel et résultera de la formule paramétrique suivante :

CIA = (Nbre de points de l'agent / Nbre de points maxi) x montant plafond annuel du CIA

### Article 4 : Périodicité de versement du CIA

La part liée à l'engagement professionnel sera attribuée annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation et au regard des critères tels que définis ci-dessus.

Le versement se fera au plus tard le 30 septembre de l'année N, après la validation par la Commission Administrative Paritaire compétente, du compte-rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

### Article 5 : Date d'effet

La mise en place du CIA pour l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des psychologues territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux sera effective à compter du premier jour du mois suivant la tenue de la réunion du Conseil d'Administration du Centre de Gestion, soit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

### 4- Substitution de l'IFSE et du CIA aux régimes indemnитaires existant actuellement pour ces cadres d'emplois

L'IFSE et le CIA se substitueront aux anciens régimes indemnités versés actuellement à l'exception des dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées et les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail le cas échéant.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

DECIDE

**ARTICLE 1 : approuver la mise en place de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des psychologues territoriaux, et des infirmiers territoriaux en soins généraux, dans les conditions suivantes, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021, dans les conditions citées ci-dessus ;**

**ARTICLE 2 : d'inscrire les crédits correspondants au budget ;**

**ARTICLE 3 : La Directrice Générale des services certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de la Réunion dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.**

---

### DELIBERATION N° CA/21-02-08/09 : Approbation de l'avenant à la convention de mise à disposition du logiciel FOXY

#### RAPPORT DE PRÉSENTATION

La Présidente informe le Conseil d'Administration que, en mars 2019, le Centre de gestion de la Réunion a adhéré à la convention de mise à disposition du logiciel FOXY développé par le CIG Grande Couronne.

En effet, dans le cadre du travail de mutualisation et d'harmonisation des pratiques entre les Centres de gestion organisateurs de Concours, le CIG de la Grande Couronne a développé un logiciel permettant de gérer l'instruction des candidatures aux concours externes comportant des spécificités entraînant l'acceptation de droit ou le renvoi vers la Commission d'équivalence placée auprès du CNFPT

(notamment concours externe d'ingénieur, technicien ou technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe). Ce logiciel, dénommé « Foxy », recense toutes les décisions prises par les centres instructeurs et permet, de ce fait, de faciliter l'instruction des dossiers et surtout d'harmoniser les pratiques. Le logiciel est enrichi au fur et à mesure des décisions prises sur les différentes sessions de concours ainsi qu'au regard de la délivrance de nouveaux diplômes par les établissements d'enseignement. Foxy est une suite de logiciel permettant également le suivi des lauréats et la facturation des coûts lauréats. Le CDG de la Réunion disposant déjà de modules de suivi équivalents pour ces deux applications grâce au logiciel concours développé par AGHIRE, seule l'adhésion au module suivi des diplômes est nécessaire.

En fonction du besoin, si des opérations nécessitant le recours au module « recensement des diplômes » est planifié à notre calendrier, un bon de commande annuel est émis.

L'accès se fait par un code d'accès propre à chaque centre adhérent moyennant un tarif annuel en fonction du nombre d'agents titulaires employés par les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion demandeur.

La grille tarifaire annuelle se présente comme suit :

Nombre d'agents titulaires relevant des collectivités et établissements affiliés	Tarifs annuels TTC
Moins de 5 000 agents	100 €
5 001 à 10 000 agents	120 €
10 001 à 15 000 agents	140 €
15 001 à 20 000 agents	160 €
20 01 à 25 000 agents	180 €
25 001 à 30 000 agents	200 €
30 001 à 35 000 agents	220 €
Plus de 35 000 agents	240 €

La convention étant valable pour une année, le CIG de la Grande Couronne a transmis au CDG un projet d'avenant afin de la reconduire pour l'année 2021. Les tarifs initiaux sont inchangés. Pour information, le nombre d'agents titulaires des collectivités et établissements publics affiliés est de 7 262 au 1<sup>er</sup> janvier 2021, situant le centre de gestion dans la tranche de 5 001 à 10 000 agents. Le tarif applicable à l'année 2021 est donc de 120 €.

La convention faisant l'objet de l'avenant est jointe à la présente note pour une information complète.

## DELIBERATION

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° du 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, et notamment son article 27,

Vu la délibération n°CA/19-03-29/15 du 29 mars 2019 portant adhésion à la convention de mise à disposition du logiciel FOXY, module gestion des diplômes,

Vu la convention de mise à disposition du logiciel Foxy à des fins de tests et d'utilisation,

Considérant que le Centre de Gestion de la Réunion par délibération n°CA/19-03-29/15 en date du 29 mars 2019 a décidé d'adhérer à la convention de mise à disposition du logiciel FOXY, module gestion des diplômes, développé et proposé par le CIG Grande Couronne moyennant un tarif annuel allant de 100 à 240 € en fonction du nombre d'agents titulaires relevant des collectivités et établissements affiliés,

Considérant que ce module permet de gérer l'instruction des concours externes comportant des spécificités entraînant l'acceptation de droit ou le renvoi des candidatures vers la Commission d'équivalence placée auprès du CNFPT, et d'harmoniser les pratiques entre les Centres de gestion,

Considérant que ce module est enrichi en permanence sur la base des décisions prises par l'ensemble des adhérents et de la Commission d'équivalence des diplômes placée auprès du CNFPT au niveau national,

Considérant que la convention de mise à disposition est proposée pour une durée annuelle, reconductible par avenant,

Considérant que l'effectif des agents titulaires relevant des collectivités et établissements publics affiliés est de 7 262 au 1<sup>er</sup> janvier 2021, situant le centre de gestion dans la tranche de 5 001 à 10 000 agents,

Le Conseil d'Administration est invité à :

- poursuivre l'utilisation du module "recensement des diplômes" de la suite de logiciels "Foxy"
- approuver les termes de l'avenant présenté en annexe
- autoriser la Présidente à signer l'avenant correspondant ci-annexé, pour une période d'un an, ainsi que le bon de commande pour l'année 2021.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

**ARTICLE 1 : de poursuivre l'utilisation du module "recensement des diplômes" de la suite de logiciels "Foxy"**

**ARTICLE 2 : d'approuver les termes de l'avenant présenté en annexe**

**ARTICLE 3 : d'autoriser la Présidente à signer l'avenant correspondant ci-annexé, pour une période d'un an, ainsi que le bon de commande pour l'année 2021.**

---

**DELIBERATION N° CA/21-02-08/10 : Information : présentation des lignes directrices de gestion actant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des avancements de grade pour le Centre de gestion**

La Présidente informe le conseil d'administration que les lignes directrices de gestion actant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des avancements de grade pour le Centre de gestion ont, après avis favorable du comité technique, été arrêtées le 23 décembre 2020, et communiquées aux agents par voie numérique le 24 décembre 2020. Elles figurent en annexe. Le volet relatif à la promotion interne a quant à lui fait l'objet d'une procédure distincte.

L'élaboration des lignes directrices de gestion du Centre de Gestion résulte de facteurs endogènes et exogènes.

Tout d'abord, les lignes directrices de gestion sont un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et figurant dans un titre intitulé : « *Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines* ». Des précisions ont été apportées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

L'objet des Lignes Directrices de Gestion (LDG) est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels, corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ces lignes directrices doivent notamment donner aux agents les critères généraux en matière de carrière et d'évolution professionnelle, sans préjudice du pouvoir propre de l'employeur en ce qui concerne la nomination. L'employeur territorial doit prévoir et communiquer les actions qu'il entend déployer pour favoriser la motivation de ses ressources humaines

Les Lignes Directrices de Gestion seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines territoriales, qui sont un facteur de la qualité du service public rendu aux usagers.

Par ailleurs, à la suite du séminaire agents du 8 juillet 2020, l'élaboration des LDG a fait partie des premières actions venant concrétiser les attentes exprimées par les agents.

Le fil rouge de la démarche a été celui de la cohérence et de la transparence :

- Cohérence avec le projet d'établissement, dont le volet ressources humaines constitue un des 7 champs d'actions prioritaires ;
- Transparence dans son élaboration, avec une consultation des représentants du personnel, des encadrants et des agents.

L'élaboration de ces lignes directrices de gestion a aussi été l'occasion d'appliquer le principe managérial depuis janvier 2020 : celui de la construction participative. Un groupe de travail pluridisciplinaire a donc été créé pour que ce projet puisse prendre forme. Pas moins de sept réunions ont été nécessaires.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles pourront en revanche faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Ceci exposé, le Conseil d'administration,

**DECIDE**

**Article 1 : de prendre acte de la présentation des lignes directrices de gestion actant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et des avancements de grade pour le Centre de gestion.**

---

**DELIBERATION N° CA/21-02-08/11 : Information : Présentation du projet d'établissement**

**Rapport de présentation**

Les projets d'établissements sont des documents de travail que l'on a pris l'habitude d'élaborer dans les domaines éducatifs, médicaux et sociaux. Pour exemple, c'est par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale que la rédaction d'un Projet d'Établissement pour les ESMS (Établissements Sociaux ou Médico-Sociaux) a été généralisée et rendue obligatoire. L'article L. 311-8 déclare que « *Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement.* »

Le projet d'établissement a pour but de :

- clarifier le positionnement institutionnel d'une structure,
- indiquer ses évolutions en termes de public et de missions,
- donner des repères aux professionnels qui la composent et qui la fréquentent,
- conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble.

Il garantit les droits des usagers dans la mesure où il énonce les objectifs en matière de qualité des prestations et où il décline les choix organisationnels.

Le Projet d'Établissement recense les principes d'action et les orientations stratégiques pour une durée déterminée (ici, celle du mandat qui débutera en 2020-2026) et s'inscrit dans une démarche prospective. Il s'agit d'un document de référence permettant d'aborder tant les évaluations internes que les évaluations externes.

L'écriture du Projet d'Établissement s'inscrit toujours dans une démarche collaborative : dirigeants-professionnels-usagers-partenaires selon diverses formes de participation.

Depuis de nombreuses années déjà, la plupart des CDG métropolitains se sont dotés d'un projet d'établissement.

Depuis mars 2020, le CDG Réunion s'est engagé dans l'écriture de son propre projet.

Ce moment clé de la vie d'une institution est parfois perçu comme une menace et une contrainte par les professionnels mais c'est aussi une véritable opportunité. En effet, c'est l'occasion de définir (ou de clarifier) :

- les valeurs et la philosophie de la structure,
- ses modalités d'intervention (éthiques, théoriques, méthodologiques...).

C'est aussi l'occasion :

- d'identifier clairement les bénéficiaires (et de mesurer l'évolution du public) ;
- de se fixer des objectifs ;
- de revendiquer une identité, une culture institutionnelle ;
- de vérifier la qualité de la réponse assurée aux usagers.

Il s'agit d'un outil puissant de remise à niveau pour se situer face à ses pairs/homologues et surtout de penser l'avenir plutôt que de le subir.

Il s'agit d'une démarche concertée entre toutes les parties qui favorise une réelle mobilisation des différents acteurs de la vie de la structure, une quête de sens pour les professionnels, une valorisation de leurs compétences.

A l'occasion du premier conseil d'administration de l'année et après le séminaire d'installation qui a permis tant de fédérer l'équipe politique et administrative que d'associer les clients à notre démarche, la présentation du projet d'établissement du CDG Réunion est une étape essentielle préalable à son déploiement.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE**

**ARTICLE 1 : de prend acte de la présentation du projet d'établissement.**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 h 25.

**Le Secrétaire de séance**

Mohammad OMARJEE



**La Présidente,**

Juliana M'DOIHOMA

Accusé de réception en préfecture  
974-289740128-20210208-PV-CA-080321-AR  
Date de télétransmission : 23/03/2021  
Date de réception préfecture : 23/03/2021

En application des dispositions du décret n°65-29 du 11/01/65 modifié, cette délibération peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif de la Réunion dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Procès-verbal du Conseil d'administration du 08 février 2021

23/23

Affiché le **23 mars 2021**