

---

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 04 NOVEMBRE 2019

---

P R O C E S - V E R B A L

L'an Deux Mille Dix-neuf, le lundi quatre novembre à neuf heures, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, dûment convoqué par courrier en date du vingt-trois octobre deux mille dix-neuf, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Claude LACOUTURE, 3<sup>ème</sup> Vice-Président, dans les locaux de Saint-Pierre, en vue d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour.

↳ Étaient présents :

- M. Jean-Claude LACOUTURE, 3<sup>ème</sup> Vice-Président - Vice-Président à la C.I.Vi.S
- M. Gérard LEPINAY, Adjoint au Maire de l'Etang-Salé
- M. François GENLINSO, Conseiller Municipal à la Mairie de Cilaos

↳ Étaient représentés :

- M. Léonus THEMOT, Président - Adjoint au Maire de Saint-Louis ; procuration donnée à M. Jean-Claude LACOUTURE
- M. Robert TUCO, Conseiller Municipal à la Mairie de la Possession ; procuration donnée à M. Gérard LEPINAY

↳ Étaient absents :

- Mme Marie-Hélène NAUD-CARPANIN, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente - Adjointe au Maire de Saint-André
- M. Richard NIRLO, 2<sup>ème</sup> Vice-Président – Maire de Sainte-Marie
- M. Joël DAMOUR, 4<sup>ème</sup> Vice-président – Adjoint au Maire de Saint-Philippe
- M. Mario MOREAU, Adjoint au Maire de Salazie
- M. Jean Claude RAMSAMY, Vice-Président à la CIREST
- M. Gilles JEANSON, Adjoint au Maire de Bras-Panon
- M. Dominique ATCHICANON, Adjoint au Maire de Saint-Benoit
- M. André M'VOULAMA, Adjoint au Maire de Sainte-Marie
- M. Lucien RIVIERE, Conseiller Municipal à la Mairie des Avirons
- M. Stéphano DIJOUX, Adjoint au Maire de Saint-Pierre
- Mme Augustine ROMANO, Adjointe au Maire du Tampon
- M. Jean Noel Robert, Conseiller Municipal à la Mairie de la Plaine des Palmistes
- M. Daniel PAUSE, Maire de Trois-Bassins
- M. Christian LANDRY, Adjoint au Maire de Saint-Joseph
- M. Daniel PAUSE, Maire de Trois-Bassins
- Mme Josie BOURBON, Vice-Présidente au TCO
- Mme Viviane MALET, Adjointe au Maire de Saint-Pierre
- M. Thierry VAÏTILINGOM, Conseiller Municipal de Saint-Louis

↳ Participaient également à la séance :

- M. Gérald DENAGE - Directeur Général des Services par intérim
- Mme Eve GUERIN – Pôle Administration Générale et appui aux collectivités
- M. Antoine TICHON – Pôle Statut Carrière Emploi
- Mme Agnès VÉLIA - Assistante de Direction

Le Président de séance rappelle que la réunion du Conseil d'administration du mercredi vingt-trois octobre deux mille dix-neuf n'ayant pu siéger faute de quorum et conformément à l'article 24 du **décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion** : « Lorsque le quorum [...] n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du conseil d'administration qui siège alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. »

Monsieur Gérard LEPINAY, désigné secrétaire de séance, constate que **05** membres sont présents ou représentés à l'ouverture de la séance.

Le Président de séance propose de passer à l'ordre du jour suivant :

<b>AFFAIRE N° CA/19-11-04/01</b>	Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'administration du 29 mai 2019
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/02</b>	Budget supplémentaire 2019
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/03</b>	Fixation de la tarification des missions pour 2020
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/04</b>	Convention d'adhésion aux missions constituant un appui technique indivisible a la gestion des ressources humaines
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/05</b>	Réfaction tarifaire-Convention médecine du Département Exercice 2019
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/06</b>	Avenant n°1 aux conventions de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux de collectivités non affiliées
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/07</b>	Avenant à la Convention d'adhésion de la Région Réunion à la mission de Médecine Préventive du Centre de Gestion – Report de la date anticipée de fin de conventionnement
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/08</b>	Journées d'information régionale « Loi de transformation Fonction Publique » - Participation et prise en charge partielle des frais du représentant de la FNCDG
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/09</b>	Organisation du temps de travail - Révision de la délibération n°CA/19-03-19/12 du 29 mars 2019
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/10</b>	RIFSEEP – Complément de la délibération n°CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/11</b>	Instauration de l'IRSSP – Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/12</b>	Attribution de la Prime de Service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) aux agents contractuels
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/13</b>	Actualisation de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/14</b>	Tableau des effectifs du Centre de Gestion
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/15</b>	Tableau des effectifs-Modification d'emplois au titre de l'avancement de grade
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/16</b>	Conseil en évolution professionnelle - Création de la mission
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/17</b>	Autorisation donnée au Président du Centre de Gestion à ester en justice
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/18</b>	Référent déontologue - Mise en œuvre
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/19</b>	Information au Conseil sur les contentieux
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/20</b>	Information au Conseil - Fonctionnaire prise en charge par le Centre de Gestion
<b>AFFAIRE N° CA/19-05-29/21</b>	Informations des décisions prises par le Président en application de sa délégation



## CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 04 NOVEMBRE 2019

**AFFAIRE N° CA/19-11-04/01 : Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'administration du 29 mai 2019**

**Décision** : Le conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le Procès-verbal du Conseil d'Administration du 29 mai 2019.

**AFFAIRE N°CA/19-11-04/02 : Budget supplémentaire 2019**

Le Président expose que, conformément aux dispositions de la nomenclature M.832, le budget supplémentaire permet d'une part, d'ajuster les crédits ouverts dans le cadre du budget primitif et d'autre part, de procéder à la reprise des résultats de l'exercice N-1 et des restes à réaliser en dépenses et en recettes.

Sa présentation est identique à celle du Budget primitif, l'assemblée sera amenée à voter les propositions nouvelles ainsi que les restes à réaliser figurant dans le document budgétaire, à hauteur de 103 896,82 €.

Afin de préserver, autant que faire se peut, le principe de sincérité des inscriptions budgétaires, le Président propose de voter le projet de budget supplémentaire en suréquilibre en section de fonctionnement et en équilibre pour la section d'investissement et ce, conformément aux dispositions de l'article L.1612-6 du Code général des collectivités territoriales. Cette proposition dénote la volonté de la gouvernance d'utiliser au plus juste les excédents de l'exercice 2018 et de ne pas procéder à des inscriptions dont le but est d'atteindre uniquement l'équilibre budgétaire.

Ainsi, grâce aux résultats du compte administratif 2018, le projet de budget supplémentaire de la collectivité pour l'exercice 2019 s'établit, pour la section de fonctionnement, en recettes à hauteur de 5 737 812,77 € et en dépenses à hauteur de 844 798 € et pour la section d'investissement, à hauteur de 2 946 998,26,44 € en dépenses et en recettes. Ce projet de budget supplémentaire s'établit ainsi à 8 580 914,21 €.

Il est en augmentation de l'ordre de 6% par rapport à celui de 2018, qui s'établissait à 8 152 827,77 € toutes sections confondues.

Ce projet de Budget supplémentaire se présente de la manière suivante :

SECTION DE FONCTIONNEMENT			
Chapitres de dépenses	Montant	Chapitres de recettes	Montant
011-Charges à caractère général	294 278,00	70-Produits des service, du domaine	-213 056,00
012-Charges de personnel et frais assimilés	529 068,00	74-Dotations et participations	-28 000,00
65-Autres charges de gestion courante	19 512,00	77-Produits exceptionnels	-130 000,00
67-Charges exceptionnelles	1 940,00		
		002-Résultat reporté 2018	6 108 868,77
<b>Total</b>	<b>844 798,00</b>	<b>Total</b>	<b>5 737 812,77</b>
SECTION D'INVESTISSEMENT (avec RAR)			
Chapitres de dépenses	Montant	Chapitres de recettes	Montant
20-Immobilisations incorporelles	-25 130,18	001-Solde d'exécution 2018	2 946 998,26
21-Immobilisations corporelles	725 277,00		
23-Immobilisations en cours	2 246 851,44		
<b>Total</b>	<b>2 946 998,26</b>	<b>Total</b>	<b>2 946 998,26</b>

14 novembre 2019

Procès-verbal du Conseil d'administration du 04 novembre 2019

4/35

Affiché le



## A) Les Dépenses

### 1) Section de fonctionnement

#### **Charges à caractère général**

Une nouvelle proposition de crédits à hauteur de 56 400,00 € au compte 6042 est nécessaire afin de financer l'augmentation des demandes de remboursements des « coûts – lauréat ». En effet, il s'agit d'appliquer les termes de la convention de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels, et notamment la prise en charge du coût des lauréats relevant du ressort géographique du CDG de la Réunion inscrits sur les listes d'admission dressées par les autres CDG organisateurs relevant d'une autre coordination.

Afin de permettre le paiement des locations immobilières pour les annexes de médecine de l'Etang Saint-Leu et Sainte-Clotilde, il convient de créditer le compte 6132 d'un montant de 30 000,00 €. Le compte 61558 relatif à l'entretien et la réparation sur biens mobiliers est abondé de 19 000,00 € notamment pour faire face à la réparation des climatiseurs dans le cadre du futur contrat.

Un transfert de crédit est opéré du compte 6455 au compte 6161 pour un montant de 17 690,00 € correspondant à la prime d'assurance couvrant les risques du personnel statutaire.

S'agissant de la rémunération des intermédiaires et des jurys, le compte 6222 est abondé de 50 000,00 €. La demande en frais d'actes et de contentieux requiert une augmentation de 25 621,00 €.

Afin de palier au retour des affranchissements engagés pour l'organisation des élections professionnelles, il faut ré-abonder le compte 6261 à hauteur de 25 000,00 €.

Dans le cadre de la mise en place d'un marché de nettoyage des locaux, il convient de prévoir les crédits pour un montant de 10 000,00 € au compte 6283.

L'ensemble de ces actions justifie une rallonge budgétaire de + 294 278,00 €.

#### **Charges de personnel et frais assimilés**

Les nouvelles demandes de crédits sur les comptes relatifs à la rémunération du personnel et les comptes de charges associés s'expliquent notamment par le récent recrutement d'une juriste, les nominations suite à la réussite aux concours et examens des agents, les avancements de grades et promotions internes.

La mise à disposition du personnel extérieur au service de la médecine du Département demande d'abonder le compte pour un montant de 255 000,00 €.

L'ensemble de ces actions justifie une rallonge budgétaire de + 529 068,00 €.

#### **Autres charges de gestion courante**

Par ailleurs, des crédits budgétaires sont alloués afin de verser aux syndicats une subvention qui remplacera dorénavant la mise à disposition des locaux et les fournitures de bureau pour un montant de 17 000,00 € sur le chapitre 65.

#### **Charges exceptionnelles**

De plus, il y a lieu de prévoir des crédits au chapitre 67 afin de procéder à l'annulation de divers titres émis sur les exercices antérieurs. Il s'agit là de purger les titres émis à tort et ce pour un montant de 1 940 €.

### 2) Section d'investissement

Les crédits initialement budgétés au chapitre 20, compte 203, sont transférés au chapitre 21, compte 2135, pour un montant de 134 477,00 €. Par ailleurs, il y a lieu de compléter cette enveloppe budgétaire allouée aux travaux de mise en conformité des agendas d'accessibilité programmée des bâtiments du CDG à hauteur de 50 000,00 € et de prévoir les crédits nécessaires à la mise en place du futur contrat d'acquisition et remplacement des systèmes de climatisation pour un montant de 40 000,00 €.

Pour l'informatique, il est alloué une enveloppe de 20 000,00 € pour un système de clés connectées.

Un projet d'extension du siège est prévu pour un montant de 15 000,00 € compte tenu de l'exiguïté du bâtiment.

Pour l'acquisition d'un local dans le nord, il convient de prévoir 450 000,00 €. En effet, il s'agit de procéder au remplacement de notre local situé aux Amaryllis qui est complémentent saturée en matière d'occupation et n'est plus aux normes en matière d'accessibilité.

Enfin, une enveloppe de + 2 246 851,44 € est dédiée de manière artificielle aux travaux et ce afin d'atteindre l'équilibre de la section d'investissement conformément à la réglementation en vigueur.



## B) Les Recettes

### 1) Section d'investissement

Il s'agit ici de reprendre le solde d'exécution de l'exercice 2018 afin de financer les nouvelles inscriptions budgétaires. Dans la mesure où, le montant du solde d'exécution est relativement important, il n'y a pas nécessité de faire financer la section d'investissement par un recours à l'emprunt.

Le montant de l'inscription est de + 2 946 998,26 €.

### 2) Section de fonctionnement

A l'instar de la section d'investissement, il s'agit en la matière de reprendre le résultat cumulé reporté de l'exercice précédent.

Le montant de l'inscription est de + 6 108 868,77 €.

Par ailleurs, il s'agit dans le cadre de ce projet de budget supplémentaire de prendre la mesure de la perte de recettes issue :

- De la baisse des effectifs des agents vus par la médecine préventive du Conseil Régional (- 38 776,00 €) et du retrait du Conseil Départemental (- 110 000,00 €) ;
- de la baisse des effectifs des agents vu par la médecine préventive pour la Caisse des Écoles de Saint-Denis - 24 280,00 €) ;
- de l'annulation de la recette attendue pour la mission ACFI (- 48 000,00 €) ;
- de la réduction de la recette attendue pour la mission Comité Médical/Commission de Réforme (- 15 000,00 €) ;
- de l'ajustement de la rémunération du Centre de Gestion versée par la CNRACL au titre de la mission Retraite (- 10 000,00 €).

Le chapitre 70 est donc réajusté à – 213 056,00 €.

Sur le chapitre 77, la suppression de la recette attendue à hauteur de 130 000,00 € correspond aux demandes du Centre de Gestion en tant que partie civile dans le cadre d'un recours contentieux pour lequel le juge a fait droit en première instance. Le jugement fait l'objet d'une procédure d'appel.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- de bien vouloir délibérer sur le projet de Budget Supplémentaire 2019 tel que présenté ci-dessus ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré et à l'unanimité :

- **vote et adopte** les différents chapitres et le budget supplémentaire 2019 ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

## AFFAIRE N°CA/19-11-04/03 : Fixation de la tarification des missions pour 2020

### 1) La cotisation obligatoire

L'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les dépenses supportées par les Centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés.

Les missions obligatoires sont les suivantes :

- 1° L'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à l'article 44 et des examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles 39 et 44 ;
- 2° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;
- 3° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;
- 4° La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 ;
- 5° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;
- 6° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de catégories A, B et C ;
- 7° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- 8° (Abrogé) ;



9° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28 ;  
 9° bis Le secrétariat des commissions de réforme ;  
 9° ter Le secrétariat des comités médicaux ;  
 10° Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux dans les cas et conditions prévus à l'article 32 ;  
 11° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus au second alinéa des 1° et 2° du I de l'article 100-1 et au II de l'article 33-1 ;  
 13° Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;  
 14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
 15° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;  
 16° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;  
 17° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136 ;  
 18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le taux de cette cotisation est fixé par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion, dans la limite du taux maximum prévu par la loi (0,80% en application de la loi n°88-13 du 5 janvier 1988).

Le Président rappelle que le taux de la cotisation obligatoire est actuellement fixé à 0,55%. Ce taux est applicable aussi bien aux collectivités obligatoirement affiliés que volontairement affiliés.

La cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie. Sont exclus, les contrats unique d'insertion, les contrats d'apprentissage et les contrats d'avenir.

Sans mission nouvelle à financer, et sans modification annoncée des affiliations, le maintien du taux de la cotisation obligatoire actuel permet de financer les missions définies ci-dessus.

➤ **Proposition** : il est proposé de maintenir le taux des cotisations obligatoire à 0,55%.

## 2) La cotisation additionnelle

L'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit également que les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire.

Les cotisations additionnelles financent actuellement les missions facultatives suivantes :

- La prévention des risques professionnels – Hygiène et Sécurité,
- La médecine préventive.

Le taux de ces cotisations est fixé par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion.

Le Président rappelle que le taux des cotisations additionnelles est actuellement fixé selon les modalités suivantes :

- La prévention des risques professionnels – Hygiène et Sécurité : 0,24%,
- La médecine préventive :

Collectivités et établissements affiliés aux missions obligatoires	
Adhérents à la mission Hygiène et sécurité	0,50%
Non adhérents à la mission Hygiène et sécurité	0,55%
Collectivités et établissements non affiliés aux missions obligatoires	
➤ Soit une cotisation additionnelle	
Adhérents à la mission Hygiène et sécurité	0,55%
Non adhérents à la mission Hygiène et sécurité	0,60%



Il convient par ailleurs de préciser que les prestations « démarche de prévention tertiaire » de la mission prévention des risques psychosociaux sont incluses dans la cotisation additionnelle de la médecine préventive pour les collectivités et établissements adhérents à la médecine. **Il est donc proposé le retrait de cet élément de la cotisation médecine. En effet, le service prévention des risques psychosociaux étant un service à part entière, une tarification spécifique est proposé dans le cadre des autres missions facultatives.**

Le contexte actuel de désaffiliation de certaines collectivités de la mission médecine préventive, à savoir, le Conseil Régional, le Conseil Départemental et la Commune du Tampon, ne permettra pas à terme d'assurer le financement de la mission médecine préventive sur la base de la tarification ci-dessus définie. En effet, les charges de fonctionnement de ce service sont établies sur des effectifs tenant compte des collectivités sur le départ, le Centre de Gestion devra alors faire face à partir de 2020 à une perte de recette à hauteur de 990 000 €.

Cette perte de recette pourrait en partie être compensée par un transfert des charges correspondantes. Par ailleurs, les départs envisagés ne prendraient pas tous effets au 1<sup>er</sup> janvier 2020, ce qui limitera en partie également l'impact financier.

↳ **Proposition** : il est proposé un maintien des taux pour 2020 avec un suivi rigoureux et la poursuite du travail de comptabilité analytique en particulier sur la mission médecine préventive.

### 3) **La cotisation appui technique indivisible**

Concernant les missions de l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, prévues à destination des collectivités et établissements non affiliés, par les articles 112 et 113 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, ces dernières contribuent au financement des missions dans la limite d'un taux maximum fixé 0.20% conformément à l'article 48 de la loi n°88-13 du 5 janvier 1988. La cotisation est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire.

Les missions de l'appui technique indivisible sont les suivantes :

9° bis - Le secrétariat des Commissions de réforme ;

9° ter - Le secrétariat des Comités médicaux ;

13° - Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;

14° - une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires ;

15° - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

16° - Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Étant donné qu'il s'agit d'une première année de mise en œuvre et compte tenu des différences de masse salariale entre les collectivités concernées, du caractère fluctuant des saisines notamment de la Commission de Réforme et du comité médical, le Président propose au Conseil de déterminer des taux qui tiennent compte d'un fixe incompressible, de la masse salariale de la collectivité, de la fluctuation du nombre de dossiers traités et du niveau des prestations proposées afin d'approcher au mieux le coût réel des missions.

Le taux est déterminé à partir du coût actuel des secrétariats du comité médical et de la commission de réforme qui constituent les deux missions les plus importantes du socle commun. Une différenciation s'opère selon le niveau de la masse salariale de la collectivité.

#### ↳ **Proposition**

##### ➤ **Les secrétariats du comité médical et de la commission de réforme**

Il est proposé de définir un taux fixe incompressible et des taux d'ajustement correspondant à des tranches fixées au nombre de dossiers traités par an.

Masse salariale inférieure à 8 000 000 €	
Taux	Fixe Incompressible
	0,10 %



Masse salariale supérieure à 8 000 000 €					
Tranche	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5
Nombre de dossiers	Fixe Incompressible	Jusqu'à 50	De 51 à 100	De 101 à 200	Au-delà de 200
Taux	0,02%	0,01%	0,02%	0,03%	0,04%

Masse salariale supérieure à 50 000 000 €					
Tranche	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5
Nombre de dossiers	Fixe Incompressible	Jusqu'à 50	De 51 à 100	De 101 à 200	Au-delà de 200
Taux	0,02%	0,01%	0,02%	0,03%	0,04%

Masse salariale supérieure à 100 000 000 €					
Tranche	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5
Nombre de dossiers	Fixe Incompressible	Jusqu'à 50	De 51 à 100	De 101 à 200	Au-delà de 200
Taux	0,005 %	0,005 %	0,01%	0,02%	0,03%

Masse salariale supérieure à 180 000 000 €					
Tranche	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5
Nombre de dossiers	Fixe Incompressible	Jusqu'à 100	De 101 à 200	De 201 à 300	Au-delà de 300
Taux	0,005 %	0,01 %	0,02%	0,03 %	0,035 %

Un appel de fonds prévisionnel sera établi pour l'année N sur la base du taux fixe incompressible assis sur la masse des rémunérations déclarées au 31 décembre de l'exercice N-1. De la même manière l'éventuelle régularisation interviendra en début d'année N+1 sur la base du nombre de dossiers traités au cours de l'année N auquel sera appliqué le taux correspondant à la tranche de référence.

N = Communication de la masse des rémunérations au 31/12 de l'année N-1

N = Appels de fonds prévisionnel en janvier

N = Appel de fonds intermédiaire à la fin du 1<sup>er</sup> semestre

N+1 = Appel de fonds définitif en janvier

L'assistance à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite	
Masse Salariale	TAUX
MS < 8 000 000 €	0,02%
MS > 8 000 000 €	0,03%
MS > 50 000 000 €	0,005%
MS > 100 000 000 €	0,004%
MS > 180 000 000 €	0,002%

L'assistance juridique		
Masse Salariale	TAUX	
	Médico statutaire	Statutaire
MS < 8 000 000 €	0,05%	0,01%
MS > 8 000 000 €	0,03%	0,03%
MS > 50 000 000 €	0,005%	0,003%
MS > 100 000 000 €	0,004%	0,002%
MS > 180 000 000 €	0,002%	0,001%

Avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable	
Masse Salariale	TAUX
MS < 8 000 000 €	
MS > 8 000 000 €	
MS > 50 000 000 €	
MS > 100 000 000 €	
MS > 180 000 000 €	

La mise en œuvre de cette mission est subordonnée à la parution d'un décret d'application qui précisera également le contenu exact de la mission. Celle-ci ne peut donc faire l'objet d'une tarification pour le moment.



Assistance au recrutement et accompagnement individuel à la mobilité des agents	
Masse Salariale	TAUX
MS < 8 000 000 €	0,02%
MS > 8 000 000 €	0,03%
MS > 50 000 000 €	0,005%
MS > 100 000 000 €	0,004%
MS > 180 000 000 €	0,002%

#### 4) Tarification des autres missions facultatives

Il s'agit de missions complémentaires proposées aux collectivités affiliées ou non qui font l'objet d'une tarification à la carte.

Les missions proposées par le Centre de Gestion sont les suivantes :

##### ➤ **Mission inspection santé et sécurité - ACFI**

Le Président propose de reconduire pour l'exercice 2020 la tarification telle qu'elle avait été adoptée en 2019 pour la **mission d'inspection**, à savoir que les dépenses afférentes à l'exercice de cette mission seront facturées sur la base d'un forfait horaire fixé à 75 €.

##### ➤ **Mission Handicap**

Cette mission étant financée à 70% de son coût de revient par une subvention du FIPHFP, le Président propose de maintenir la non refacturation des prestations aux collectivités afin d'encourager son développement.

##### ➤ **Médecine préventive**

Il s'agit d'une alternative à la cotisation additionnelle. Le contenu de la mission est strictement identique. Le Centre de Gestion propose aux collectivités non affiliées la possibilité d'une tarification par agent figurant sur les effectifs sur la base d'un tarif unitaire de 105 €.

Le Président propose de reconduire ce tarif.

##### ➤ **Mission d'accompagnement psycho-social – Risques psycho-sociaux**

La précédente tarification était établie selon les modalités suivantes :

Démarche de prévention primaire	110 € de l'heure
Démarche de prévention secondaire	110 € de l'heure
<b>Démarche de prévention tertiaire</b>	
<b>Entretien individuel et entretien collectif</b>	Prestation incluse dans la convention de médecine pour les collectivités adhérentes
	110 € pour les collectivités non adhérentes à la médecine préventive
<b>Médiation</b>	110 € de l'heure

Au vu de l'augmentation de l'activité de ce service et afin de correspondre au plus près aux coûts de revient des différentes interventions menées à la fois par les psychologues du service RPS du Centre de Gestion et les intervenants extérieurs rémunérés par des tarifs contractualisés dans le cadre d'un marché public, il convient de procéder à des réajustements.

L'objectif est d'atteindre l'équilibre budgétaire du service en refacturant également les interventions menées par les psychologues du Centre de Gestion. Il est donc proposé d'une part de différencier les tarifs des intervenants extérieurs de ceux des intervenants du Centre de Gestion et d'autre part d'appliquer la tarification à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou non à la médecine préventive.

#### 📌 **Proposition**

Niveau de la démarche	Type d'intervention	Type d'intervenant	Tarif horaire
<b>Primaire</b>	Prise de contact, analyse de la demande et proposition d'intervention	Psychologues du CDG	65 €
	Participation aux réunions de lancement, de bilans intermédiaires et finaux	Psychologues du CDG	65 €
	Suivi des protocoles	Psychologues du CDG	65 €
	Réalisation de la démarche complète	Intervenants extérieurs	131 €



<b>Secondaire</b>	Prise de contact, analyse de la demande et proposition d'intervention	Psychologues du CDG	65 €
	Participation aux réunions de lancement, de bilans intermédiaires et finaux	Psychologues du CDG	65 €
	Suivi des protocoles	Psychologue du CDG	65 €
	Réalisation du travail de groupe	Intervenants extérieurs	131 €
	Réalisation des ateliers et séminaires	Intervenants extérieurs	131 €
<b>Tertiaire</b>	Prise de contact, analyse de la demande, proposition d'intervention, réunion de coordination, réunion interdisciplinaires et suivi des protocoles	Psychologues du CDG	65 € Proratisé au temps passé
	Réalisation de l'entretien individuel et réunion de coordination	Intervenants extérieurs	71 €
	Réalisation de la médiation et réunion de coordination	Intervenants extérieurs	71 €
	Gestion de crises psychosociales et réunion de coordination	Intervenants extérieurs	141 €
<b>Informations et conseils aux collectivités</b>		Psychologues du CDG	65 €
<b>Veille juridique</b>		Psychologues du CDG	65 €
<b>Développement projet expérimentaux</b>		Psychologues du CDG	65 €

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter les coûts ci-dessus proposés pour l'année 2020 ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré et à l'unanimité :

- **adopte** les coûts pour l'année 2020 comme proposés ci-dessus ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

#### **AFFAIRE N°CA/19-11-04/04 : Convention d'adhésion aux missions constituant un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines**

##### **Contexte**

Par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° CA/13-06-14/11 en date du 14 juin 2013, la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme pour les collectivités non affiliées a été approuvée.

Certaines modifications à la convention-cadre quant aux engagements des parties, ont été apportées par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° CA/15-06-19/16 en date du 19 juin 2015.

Les collectivités concernées sont :

- Conseil Régional de la Réunion,
- Conseil Départemental de la Réunion,
- Mairie de Saint-Denis de la Réunion,
- CCAS de Saint-Denis de la Réunion,
- Mairie de Saint-Paul de la Réunion.

Ces conventions avaient été établies en accord avec les collectivités concernées pour tenir compte de leurs besoins spécifiques concernant exclusivement le secrétariat de la Commission de réforme et le secrétariat du Comité médical.

##### **Rappel de la réglementation applicable**

La Chambre Régionale des Comptes dans son rapport définitif a rappelé que cette pratique n'était cependant pas conforme aux dispositions de l'article 23-IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale. En effet, celui-ci dispose que les collectivités non affiliées peuvent demander, par délibération de leur organe délibérant, à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9°bis, 9°ter et 13° à 16° du II de ce même article, telles que listées ci-dessous :

- 9° bis - Le secrétariat des commissions de réforme ;



- 9° ter - Le secrétariat des comités médicaux ;
- 13° - Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;
- 14° - Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires ;
- 15° - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- 16° - Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ainsi, ces missions, dont font partie le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme, constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, pour lesquelles les collectivités ne peuvent choisir entre elles.

### **Mise en conformité**

Afin de se conformer au cadre légal et d'assurer la sécurité juridique des décisions rendues, la poursuite de cette collaboration est conditionnée à l'adhésion par les collectivités non affiliées à l'ensemble des missions constituant l'appui technique indivisible en matière de ressources humaines. Les collectivités non affiliées ont toutes été informées du cadre légal et de ses conséquences par courrier en date du 06 juin 2019. Des rencontres ont eu lieu afin de faire le point sur les modalités de poursuite de cette collaboration.

Aussi, il est proposé d'établir une nouvelle base conventionnelle sur le socle indivisible.

En application des articles 22 et 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les collectivités adhérentes contribuent au financement des missions dont elles ont demandé à bénéficier, dans la limite d'un taux fixé par la loi et du coût réel des missions. Le taux maximum prévu légalement est de 0,20% appliqué à la masse des rémunérations versées aux agents telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie.

Le Conseil est également informé qu'en application de l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984, l'adhésion de ces collectivités aux missions constituant l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, aura une conséquence sur la composition du Conseil d'Administration. En effet, les textes prévoient qu'un collège spécifique représente les collectivités et établissements non affiliés au conseil d'administration sans toutefois que le nombre de représentants de l'une des catégories ou de l'ensemble des établissements puissent être supérieur à trois. Les modalités de désignation et d'élection au sein du collège spécifique sont prévues à la section 2 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Il est proposé au Conseil d'établir une convention cadre qui fixe les modalités générales de la collaboration, étant précisé que des annexes seront établies annuellement pour fixer les niveaux de prestations eu égard aux attentes des collectivités concernées mais également des capacités de réponse du Centre de Gestion en fonction de l'organisation et des moyens mobilisables. La convention cadre est présentée en annexe.

Il est demandé au Conseil d'Administration :

- d'adopter la convention cadre d'adhésion aux missions constituant l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines
- d'autoriser le Président, ou le Vice-Président délégué, à signer les annexes fixant annuellement les modalités de mise en œuvre des missions
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

### **Décision : Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :**

- **adopte** la convention cadre d'adhésion aux missions constituant l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ;
- **autorise** le Président, ou le Vice-Président délégué, à signer les annexes fixant annuellement les modalités de mise en œuvre des missions ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.



## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/05 : Réfaction tarifaire-Convention médecine du Département Exercice 2019**

Le Président informe l'assemblée que la convention de médecine préventive entre le Département et le Centre de gestion s'est terminée le 31 juillet dernier.

Le Président précise que sur la période du 15 février au 31 juillet 2019, le Centre de gestion n'a été en mesure de mettre à disposition du Département qu'un seul médecin affecté initialement dans le secteur sud.

En effet, malgré le recrutement effectué par le Centre de gestion d'un médecin affecté au Département nord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, celui-ci a préféré résilier son contrat de travail pendant sa période d'essai.

De ce fait, il est indéniable que le non-respect de la convention est réelle puisque le Centre de gestion n'a pu maintenir pendant toute la durée de la fin de convention un effectif de deux médecins à disposition exclusif du Département.

D'ailleurs, cette absence de médecin dans le nord a généré une baisse de l'activité puisqu'on relève que 1495 convocations ont été effectuées sur la période.

Néanmoins, afin de prendre en considération l'impact financier résultant des dysfonctionnements du service de médecine préventive, le Président propose une réfaction sur le prix des prestations facturées au Département.

Ainsi, il propose une diminution de 100 000,00 € au titre de l'exercice 2019, compte tenu de la répétition et de la persistance de ce type de dysfonctionnement.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter le principe de la remise gracieuse de dette ;
- de fixer le quantum de la remise gracieuse à hauteur de 100 000,00 € au titre de l'exercice 2019 ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision :** Le Conseil, après avoir délibéré, **à l'unanimité** :

- **adopte** le principe de la remise gracieuse de dette ;
- **fixe** le quantum de la remise gracieuse à hauteur de 100 000,00 € au titre de l'exercice 2019 ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/06 : Avenant n°1 aux conventions de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux de collectivités non affiliées**

### **Contexte**

Par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° CA/13-06-14/11 en date du 14 juin 2013, la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme pour les collectivités non affiliées a été approuvée.

Certaines modifications à la convention-cadre quant aux engagements des parties, ont été apportées par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° CA/15-06-19/16 en date du 19 juin 2015.

Les collectivités concernées sont :

- Conseil Régional de la Réunion,
- Conseil Départemental de la Réunion,
- Mairie de Saint-Denis de la Réunion,
- CCAS de Saint-Denis de la Réunion,
- Mairie de Saint-Paul de la Réunion.

Chaque convention définit ainsi les modalités de prise en charge par le Centre de Gestion de la Réunion du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme ainsi que le rôle et les obligations des parties y afférant ; l'objectif étant de répondre au souhait des collectivités non affiliées de bénéficier des missions assurées par le secrétariat de ces deux institutions en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

### **Rappel de la réglementation applicable**

Conformément aux dispositions de l'article 23-IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les collectivités non affiliées doivent demander, par



délibération de leur organe délibérant, à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9°bis, 9°ter et 13° à 16° du II de ce même article, telles que listées ci-dessous :

- 9° bis - Le secrétariat des commissions de réforme ;
- 9° ter - Le secrétariat des comités médicaux ;
- 13° - Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;
- 14° - Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires ;
- 15° - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- 16° - Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ainsi, ces missions, dont font partie le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme, constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines, pour lesquelles les collectivités ne peuvent choisir entre elles.

### **Mise en conformité**

Afin de se conformer au cadre légal et d'assurer la sécurité juridique des décisions rendues, la poursuite de cette collaboration est conditionnée à l'adhésion par les collectivités non affiliées à l'ensemble des missions constituant l'appui technique indivisible en matière de ressources humaines. Aussi, une nouvelle base conventionnelle sur le socle indivisible sera proposée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Dans le cas contraire, ce vice de procédure, évoqué au titre de l'exception d'illégalité, fragiliserait toutes les décisions rendues en la matière par l'autorité territoriale des collectivités non affiliées.

Néanmoins, pour terminer l'année dans l'intérêt des collectivités non affiliées et de leurs agents, une prolongation des conventions de prise en charge se terminant avant le 31 décembre 2019 est proposée. Il s'agit ainsi de permettre, à chaque collectivité non affiliée concernée, d'une part de bénéficier du délai nécessaire à la prise de décision par l'organe délibérant, et d'autre part de mettre en place une organisation interne lui permettant le cas échéant d'assurer elle-même ces missions.

Ainsi, les collectivités non affiliées concernées par cette proposition d'avenant sont :

- Conseil Départemental de la Réunion – Date de fin de la convention-cadre prévue le 1<sup>er</sup> août 2019 ;
- Mairie de Saint-Denis de la Réunion – Date de fin de la convention-cadre prévue le 05 août 2019.

Les propositions d'avenant consistent à proposer, respectivement pour chaque collectivité concernée, une prolongation de la durée de la convention de prise en charge jusqu'au 31 décembre 2019.

Toutes les clauses de la convention-cadre initiale demeurent applicables, sous réserve des modifications apportées par la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° CA/15-06-19/16 en date du 19 juin 2015.

Concernant les autres collectivités non affiliées concernées pour lesquelles la durée du conventionnement prévue dépasse le 31 décembre 2019, les prescriptions légales contraignent à mettre un terme à chaque convention dans les meilleurs délais, soit au 31 décembre 2019, nonobstant la clause relative à la durée et à la reconduction dès lors que celle-ci ne repose sur aucun fondement légal, ce qui en constitue un motif de nullité.

Les collectivités non affiliées ont toutes été informées du cadre légal et de ses conséquences par courrier en date du 06 juin 2019.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter l'avenant de prolongation n°1 à la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux du Conseil Départemental de la Réunion ;
- d'adopter l'avenant de prolongation n°1 à la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux de la Mairie de Saint-Denis de la Réunion ;
- d'acter de la fin des autres conventions au 31 décembre 2019 ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.



**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** l'avenant de prolongation n°1 à la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux du Conseil Départemental de la Réunion ;
- **adopte** l'avenant de prolongation n°1 à la convention de prise en charge du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme des agents territoriaux de la Mairie de Saint-Denis de la Réunion ;
- **acte** de la fin des autres conventions au 31 décembre 2019 ;
- **et autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

---

**AFFAIRE N°CA/19-11-04/07 : Avenant à la Convention d'adhésion de la Région Réunion à la mission de Médecine Préventive du Centre de Gestion – Report de la date anticipée de fin de conventionnement**

Le Président expose à l'Assemblée que la Région Réunion adhère depuis le 5 avril 2017 à notre service de Médecine Préventive pour le suivi médical de ses agents.

La convention prévoit un dispositif de résiliation anticipée, formalisée par une demande exprimée avant le 30 juin de l'année 2019, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2020.

L'activation de la clause de résiliation anticipée résulte d'un choix stratégique de la Région Réunion d'internaliser le service de médecine préventive.

Afin de limiter autant que faire se peut Les effets de cette résiliation anticipées est, il est proposé le report de six mois de cette date de fin de conventionnement.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'approuver le principe du report de la date d'effet de la résiliation anticipée ;
- de fixer cette date au 30 juin 2020 ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **approuve** le principe du report de la date d'effet de la résiliation anticipée ;
- **fixe** cette date au 30 juin 2020 ;
- **et autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

---

**AFFAIRE N°CA/19-11-04/08 : Journées d'information régionale « Loi de transformation Fonction Publique » - Participation et prise en charge partielle des frais du représentant de la FNCDG**

Le Président de séance informe l'assemblée que suite à l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019, il a été décidé, dans le cadre d'un partenariat entre l'Association des Maires de France, du Centre national de la fonction publique territoriale et de la Fédération Nationale des Centres de gestion, d'organiser des journées d'information régionales à l'attention des employeurs territoriaux, les décideurs locaux, les gestionnaires des collectivités et établissements publics locaux.

Sur notre territoire, il y aura 2 journées d'information qui seront organisées les 5 et 6 novembre 2019, l'une dans l'ouest et l'autre dans le nord.

Ces journées d'information vont constituer pour l'occasion un moment de rencontre et d'échange particuliers puisqu'il s'agira du premier déplacement de la Fédération Nationale des centres de gestion dans les Outre-Mer.

En notre qualité de membre de la Fédération Nationale des centres de gestion, il s'agit pour nous de participer, partiellement, à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement du représentant de la Fédération Nationale des centres de gestion.



L'enveloppe budgétaire prévisionnelle affectée à cette opération est de 4 000,00 €, répartie de la manière suivante :

- 2 000,00 € pour le Centre de gestion de La Réunion
- 2 000,00 € pour la Fédération Nationale des centres de gestion

Le Président de séance précise que cette participation financière sera acquittée au regard de la dépense réellement effectuée par la représentante de la fédération nationale des centres de gestion.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter le principe de la prise en charge partielle à hauteur de 50% des frais d'hébergement et de déplacement du représentant de la Fédération Nationale des centres de gestion ;
- d'arrêter la limite du plafond de la participation de l'établissement à 2 000,00 € ;
- de dire que le paiement s'effectuera au vu des justificatifs produits par le représentant de la Fédération Nationale des centres de gestion ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision :** Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** le principe de la prise en charge partielle à hauteur de 50% des frais d'hébergement et de déplacement du représentant de la Fédération Nationale des centres de gestion ;
- **arrête** la limite du plafond de la participation de l'établissement à 2 000,00 € ;
- **dit** que le paiement s'effectuera au vu des justificatifs produits par le représentant de la Fédération Nationale des centres de gestion ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

---

**AFFAIRE N°CA/19-11-04/09 : Organisation du temps de travail - Révision de la délibération n°CA/19-03-19/12 du 29 mars 2019**

Pour rappel, conformément au décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, **décomptée sur une base annuelle de 1 607 heures incluant la journée de solidarité**. Par conséquent, il s'agit de corriger une erreur matérielle figurant dans l'article 2 de la délibération précitée, en procédant à un nouveau calcul des JRTT.

Compte tenu de la prise en compte de la journée de solidarité dans le calcul ouvrant droit au JRTT, il est proposé de réviser le décompte du nombre de JRTT de la manière suivante :

Le nombre d'heures annuelles travaillées de l'établissement est de : **1 778,40 h**

Soit un différentiel de **171,40 h** annuelles par rapport à la quotité légale (1 607 h)

- Le nombre de jour travaillé : **228 jours**
- La durée et les obligations hebdomadaires : 39 h/5 jours = **7,8 h/jours**
- Le nombre de jours à travailler : 1 607 h/7,8 h = **206,02 jours**
- L'agent bénéficiera de  $228 \text{ j} - 206,02 \text{ j} = 21,98$  arrondi à **22 jours de RTT**.

En conséquence, le nombre résiduel de JRTT pour une semaine de 39H00 sera fixé à **22 jours** au lieu de 21 jours. En outre il convient de rectifier une erreur matérielle relative à la période durant laquelle les RTT acquis au titre de l'année N peuvent être pris.

En effet, des RTT au titre de l'année N peuvent être pris jusqu'au 31 janvier N+1.

Aussi, il est rappelé aux membres du conseil que la même délibération prévoit pour l'organisation des services, des plages variables sur lesquels les agents doivent déterminer annuellement des horaires d'arrivées et de départ, ainsi que des plages fixes correspondant aux heures pendant lesquelles l'ensemble des agents doivent être présents à leur poste.

Lors du découpage horaire des jours de la semaine, celui de la journée du vendredi a été déterminé de la même manière que ceux du lundi au jeudi, alors que les agents terminent plus tôt ce jour-là.

Par conséquent, il convient de modifier l'article 10 de la délibération susmentionnée afin de redéfinir les plages de la journée du vendredi comme suit :



### Pour la journée continue

07h00-09h00 : plage variable à l'intérieur de laquelle l'agent détermine annuellement son horaire d'arrivée  
09h00-12h00 : plage fixe  
12h00-13h00 : plage variable permettant 30 minutes de pause méridienne intégrée dans le temps de travail effectif avec obligation de rester sur son lieu de travail et de se tenir à la disposition de l'employeur  
13h00-14h00 : plage fixe  
14h00-15h00 : plage variable

### Pour la journée discontinue

07h00-09h00 : plage variable  
09h00-12h00 : plage fixe  
12h00-13h00 : plage variable permettant une pause méridienne de 45 minutes non comptabilisée dans le temps de travail effectif  
13h00-14h00 : plage fixe  
14h00-15h45 : plage variable

Les révisions portant sur l'organisation du temps de travail proposées ci-dessus ne seront effectives qu'à compter de la validation par le Conseil d'administration.

Il est rappelé aux membres du conseil que la délibération en date du 29 mars 2019 précise que le temps hebdomadaire du travail au Centre de gestion est maintenu à 39 heures avec mise en place d'un dispositif d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT).

Le Président de séance précise que le Comité technique, par un vote à l'unanimité, a émis un avis favorable sur cette affaire lors de sa séance du 10 octobre 2019.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil d'approuver la révision de la délibération n°CA/19-03-19/12 du 29 mars 2019 tel que proposé ci-dessus et transposé dans le document consolidé ci-joint.

**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré, **à l'unanimité approuve** la révision de la délibération n°CA/19-03-19/12 du 29 mars 2019 tel que proposé ci-dessus.

---

### **AFFAIRE N°CA/19-11-04/10 : RIFSEEP –Complément de la délibération n°CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018**

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.

Un arrêté du 29 juin 2015 a fixé l'application du RIFSEEP au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Par ailleurs, un arrêté du 14 février 2019, a instauré l'application du RIFSEEP au cadre d'emplois des ingénieurs en chef.

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 des cadres d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux et des administrateurs territoriaux.

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 indemnitaires 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 indemnitaires 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.

Procès-verbal du Conseil d'administration du 04 novembre 2019

17/35

Affiché le **14 novembre 2019**



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.

Cette affaire a fait l'objet de deux examens par le Comité technique, les 27 juin 2019 et 10 octobre 2019. Ainsi le Comité technique s'est prononcé une première fois sur le cadre général du RIFSEEP pour les Administrateurs et Ingénieur en chef et lors du second examen, il s'est prononcé en faveur de la modification du taux de modulation de l'IFSE pour le groupe de Direction Générale le faisant passer de 59% à 100%, afin de renforcer l'attractivité de l'établissement.

Le comité technique s'est prononcé par vote à l'unanimité favorablement sur ces deux affaires.

## **2 – Mise en place de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux et du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux**

### **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 fonctionnaires titulaires, stagiaires, à temps complet ou à temps non complet, à temps partiel ainsi que les agents contractuels de droit public.

À 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.

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

- des ingénieurs en chef territoriaux
- et des administrateurs territoriaux.

### **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**

<b>Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (A)</b>		
Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Direction Générale	57 120,00 €	52 %
A2 : Direction de plusieurs services	49 980,00 €	48%
A3 : Responsable d'un service	46 920,00 €	47%
A4 : Autres	42 330,00 €	35 %



## FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (A)		
Groupes	Plafond annuel IFSE (€)	Taux CDG
A1 : Direction Générale	49 980,00 €	100%
A2 : Direction de plusieurs services	46 920,00 €	51 %
A3 : Responsable d'un service	42 330,00 €	52 %

Chaque cadre d'emploi 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 en chef 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.

## FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des administrateurs 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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance requise</li> <li>- Technicité</li> <li>- Champ d'application du métier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations externes/internes</li> <li>- Contact avec publics difficiles</li> </ul>

Procès-verbal du Conseil d'administration du 04 novembre 2019

19/35

Affiché le **14 novembre 2019**



<ul style="list-style-type: none"> <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>- 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>- 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 en chef 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.

##### FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des administrateurs 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.



### 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 les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux et des administrateurs territoriaux sera effective à compter de la validation par le Conseil d'administration pour l'ensemble des agents relevant de ces cadres d'emplois.

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

### Article 1 : Dispositions générales

La délibération n° CA/18-03-27/13 du 27 mars 2018 instaure le versement d'un Complément Indemnitare 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€ au titre du CIA par agent, toutes catégories confondues et tous groupes de fonctions.

Il est proposé la même somme au titre du CIA pour les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux et des administrateurs territoriaux.

### Article 2 : Détermination des critères d'attribution du Complément Indemnitare 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 en chef territoriaux (A)		
Groupes	Plafond annuel CIA (€)	Taux CDG
A1 : Direction Générale	200,00 €	100 %
A2 : Direction de plusieurs services	200,00 €	100 %
A3 : Responsable d'un service	200,00 €	100 %
A4 : Autres	200,00 €	100 %

## FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux (A)		
Groupes	Plafond annuel CIA (€)	Taux CDG
A1 : Direction Générale	200,00 €	100 %
A2 : Direction de plusieurs services	200,00 €	100 %
A3 : Responsable d'un service	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 :

$$\text{CIA} = (\text{Nbre de points de l'agent} / \text{Nbre de points maxi}) \times \text{montant plafond annuel du CIA}$$

### 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 de l'IFSE pour l'ensemble des agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs en chef et du cadre d'emploi des administrateurs sera effective à compter de la validation par le Conseil d'administration.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter le dispositif du RIFSEEP mentionné ci-dessus pour les cadres d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux et des administrateurs territoriaux et transposé dans le document consolidé ci-joint ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

### Décision : Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** le dispositif du RIFSEEP mentionné ci-dessus pour les cadres d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux et des administrateurs territoriaux ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

## AFFAIRE N°CA/19-11-04/11 : Instauration de l'IRSSP – Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues

Par délibération en date du 29 mai 2019, des emplois ont été créés et ouverts au cadre d'emplois des **psychologues territoriaux**.

De ce fait, il conviendrait de mettre en place l'**Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues (IRSSP)**, visant à compenser les risques et sujétions liées à l'exercice des fonctions des psychologues.

Le décret 2006-1335 du 03 novembre 2006 dispose que l'indemnité de risques et de sujétions spéciales, est transposable à la filière médico-sociale en faveur des grades suivants :

- Psychologues de classe normale,
- Psychologues hors classe.



L'arrêté ministériel du 3 novembre 2006 fixe le montant annuel de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales dans les conditions suivantes :

- Montant de référence annuel : **3 450,00 €**
- Montant maximum (150 % du montant de référence) : **5 175,00 €**

Le montant de référence annuel peut être majoré dans la limite de 150% suivant les critères de modulation adoptés par l'organe délibérant.

L'indemnité de risques et de sujétions spéciales peut être versée mensuellement.

Par ailleurs, il y a lieu d'étendre l'Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues aux agents contractuels de droit public.

La mise en place de l'Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues pour l'ensemble des agents relevant du cadre d'emplois des psychologues territoriaux sera effective qu'après validation par le Conseil d'Administration.

Il est rappelé au membre du conseil que le décret n°85-565 du 30 mai 1985 précise que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet d'un avis préalable du comité technique.

Le Président précise que le Comité technique, par un vote à l'unanimité, a émis un avis favorable sur cette affaire lors de sa séance du 27 juin 2019.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- d'adopter l'instauration de l'Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues telle qu'explicitée ci-dessus ;
- de valider la majoration dans la limite de 150% pour tenir compte des responsabilités du chef de service Prévention des risques psychosociaux ;
- et d'étendre l'indemnité de base aux agents contractuels de droit public ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision :** Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** l'instauration de l'Indemnité de Risques et de Sujétions Spéciales des Psychologues telle qu'explicitée ci-dessus ;
- **valide** la majoration dans la limite de 150% pour tenir compte des responsabilités du chef de service Prévention des risques psychosociaux ;
- **étend** l'indemnité de base aux agents contractuels de droit public ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

#### **AFFAIRE N°CA/19-11-04/12 : Attribution de la Prime de Service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) aux agents contractuels**

Par délibération en date du 25 juin 2009, l'application du régime indemnitaire instauré pour la filière technique par délibération du 12 novembre 2001, a été étendue au cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux.

Cette dernière prévoyait l'attribution de la Prime de Service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité Spécifique de Service (ISS).

Au regard des emplois ouverts au cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux pourvus par des agents contractuels, il conviendrait d'étendre le régime indemnitaire instauré par la délibération du 25 juin 2009, aux agents contractuels de droit public.

La mise en place de la Prime de Service et de Rendement (PSR) et de l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) attribuées au cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux pour l'ensemble des agents contractuels sera effective à compter de la validation par le Conseil d'administration.

Il est rappelé aux membres du conseil que le décret n°85-565 du 30 mai 1985 précise que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet d'un avis préalable du comité technique.



Le Président précise que le Comité technique, par un vote à l'unanimité, a émis un avis favorable sur cette affaire lors de sa séance du 27 juin 2019.

Ceci exposé, il est demandé aux membres :

- d'adopter l'attribution du régime indemnitaire constitué de la prime de service et de rendement (PSR) et de l'indemnité spécifique de service (ISS) en faveur des agents contractuels de droit public occupant de emplois ouverts au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision :** Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** l'attribution du régime indemnitaire constitué de la prime de service et de rendement (PSR) et de l'indemnité spécifique de service (ISS) en faveur des agents contractuels de droit public occupant de emplois ouverts au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- **et autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

---

## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/13 : Actualisation de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Les délibérations du 12 novembre 2001, du 26 juin 2002 et du 27 mars 2018 ont permis l'instauration des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) en faveur d'une catégorie d'agents de l'établissement.

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires a été révisé par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 qui a supprimé la limite d'attribution de l'indemnité aux agents relevant de la catégorie B.

Considérant que le personnel du centre de gestion peut être appelé, selon les besoins du service, à effectuer des heures complémentaires dans la limite de la durée légale du travail et des heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail sur la demande de l'administration, il convient de réviser les délibérations susvisées afin d'actualiser et de redéfinir les conditions d'attribution de l'IHTS.

### **1) Les bénéficiaires**

Peuvent bénéficier des IHTS, les agents titulaires et contractuels de droit public de catégorie C et B répondant aux conditions réglementaires d'octroi dont les emplois figurent au tableau des emplois.

### **2) Conditions d'attribution**

Les heures supplémentaires seront prioritairement récupérées sous forme d'un repos compensateur. Elles ne pourront être indemnisées dans les conditions réglementaires que sur décision favorable de l'employeur dès dépassement des bornes horaires définies dans le cycle de travail (protocoles et règlements d'ARTT). Ne donneront lieu à indemnisation que les heures effectivement réalisées et non récupérées.

### **3) Le contingent mensuel**

Il est fixé à 25 heures maximum par mois sauf circonstances exceptionnelles telles que les heures de nuit, les dimanches et les jours fériés. Cette attribution doit résulter d'une demande du chef de service.

### **4) Le taux**

Selon l'indice détenu par l'agent et conformément aux modes de calcul définis par les articles 7 et 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 pour les agents de catégorie C et B.

### **5) Les heures complémentaires**

Les agents titulaires et contractuels à temps **non complet** peuvent également être autorisés à effectuer des heures complémentaires en plus de leur temps de travail, en raison des nécessités de service et à la demande du chef de service.

Le nombre d'heures complémentaires effectué par les agents à temps non complet ne peut conduire au dépassement du temps légal par semaine.

Les heures effectuées au-delà du temps légal par semaine relèveront du régime des heures supplémentaires. Les heures complémentaires seront rémunérées sur la base du traitement habituel de l'agent.

### **6) Contrôle et paiement**

Les heures complémentaires et supplémentaires doivent être comptabilisées de manière automatisée ou par décompte déclaratif contrôlable suivant l'effectif d'agents susceptibles d'en effectuer.

Procès-verbal du Conseil d'administration du 04 novembre 2019

24/35

Affiché le **14 novembre 2019**



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

## 7) L'exécution

Le Président et le Comptable public sont chargés chacun pour ce qui le concerne de l'exécution de la délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat pour contrôle de légalité.

Les nouvelles dispositions d'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ne pourront être effectives qu'à compter de la validation par le Conseil d'administration.

Il est rappelé au membre du conseil que le décret n°85-565 du 30 mai 1985 précise que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet d'un avis préalable du comité technique.

Le Président précise que le Comité technique, par un vote à l'unanimité, a émis un avis favorable sur cette affaire lors de sa séance du 10 octobre 2019.

Ceci exposé, il est demandé aux membres :

- d'adopter l'actualisation de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision :** Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** l'actualisation de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

---

## AFFAIRE N°CA/19-11-04/14 : Tableau des effectifs du Centre de Gestion

Le Président informe l'assemblée que conformément à l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, le Conseil d'Administration est compétent pour décider de la fixation des effectifs du centre et des conditions de leur emploi.

Pour le bon fonctionnement des services du centre de gestion et garantir une souplesse organisationnelle, il convient de modifier le tableau des effectifs de l'Établissement en créant, modifiant et supprimant des postes.

### A) La création des emplois permanents

#### ↳ Un(e) Médecin de prévention

Compte tenu de l'organisation du service médecine préventive et du volume d'activités sur le secteur sud de l'île, il est proposé de créer un emploi permanent de Médecin de prévention à temps non complet, à raison de 31 heures hebdomadaires.

À ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des Médecins territoriaux relevant de la catégorie A.

Ce dernier sera chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

Le médecin de prévention assurera des actions sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents des collectivités et établissements auxquels il est rattaché.

Une lettre de mission précisera les services pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions ainsi que les volumes de vacations horaires à accomplir.

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, le poste pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-2 et 3-3, 2° de la loi du 26 janvier 1984.

L'agent devra justifier d'un diplôme en Médecine préventive et/ou d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.



### ↳ **Un(e) Médecin Secrétaire**

Le décret n°86-442 du 14 mars 1986 prévoit que l'autorité auprès de laquelle est placé le secrétariat du comité médical nomme un médecin secrétaire. L'emploi de celui-ci et la rémunération doivent être établis contractuellement.

Aussi, il est proposé de créer un poste de Médecin secrétaire à temps non complet, sur la base d'une durée hebdomadaire de 10 heures.

Ses missions sont d'examiner la complétude des dossiers médicaux avant les séances, de répondre aux interrogations médicales des médecins membre du comité médical, d'apporter toutes les précisions nécessaires aux experts ou aux médecins traitants des agents et d'authentifier les avis extraits des procès-verbaux des séances.

À ce titre, cet emploi sera ouvert au grade de Médecin hors classe relevant de la catégorie hiérarchique A, et sera pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-2 et 3-3, 2° de la loi du 26 janvier 1984.

L'agent devra justifier d'un diplôme, certificat ou autres titres exigés pour l'exercice de la profession de médecin et/ou d'une expérience professionnelle confirmée.

Conformément au décret n°87-602 du 30 juillet 1987, sa rémunération sera calculée compte tenu de la nature des fonctions, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

### ↳ **Un(e) Responsable du service Handicap et Ergonomie.**

Étant donné que le bon fonctionnement avec le partenariat FIPHFP demande un investissement important, il est nécessaire de dissocier l'emploi de Directeur du pôle Prévention des risques professionnels de celui de Responsable du service Handicap / Ergonomie.

De ce fait, il convient de créer un emploi permanent d'«**un(e) Responsable du service Handicap et Ergonomie**» à temps complet.

Cet emploi sera occupé dans le cadre d'une mutation interne en application de l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux relevant de la catégorie A.

Ce dernier sera chargé des missions suivantes :

- Mener une démarche de conduite de projet en direction des personnes en situation de handicap en développant une convention avec le FIPHFP ;
- Animer le plan d'actions du FIPHFP ;
- Manager l'équipe de la Direction du Handicap et ergonomie ;
- Coordonner les acteurs internes du CDG et les partenaires externes ;
- Evaluer l'avancée du projet.

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

### ↳ **Un(e) Directeur(ice) Général(e) des Services**

Eu égard, à l'effectif d'agents des collectivités et établissements affiliés notre Centre de Gestion est assimilé à une commune de plus de 150 000 à 400 000 habitants au plus.

Cette assimilation impacte la création des emplois fonctionnels de direction et notamment l'emploi de directeur général des services.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ils ne peuvent concerner que les emplois de directeur général des services, directeur général adjoint. Les conditions de création reposent sur des seuils démographiques.

La notion d'emploi fonctionnel permet de garantir aux exécutifs locaux que ces postes, essentiels pour le bon fonctionnement de l'établissement, soient occupés par des personnels en qui ils ont toute confiance.

Il est rappelé qu'actuellement le directeur général adjoint assure l'intérim de la direction générale des services et que les emplois fonctionnels sont des emplois permanents.

Le poste de Directeur Général des Services doit normalement être pourvu par un agent relevant du cadre d'emplois des administrateurs ou équivalent.



Il s'agit de régulariser la création de l'emploi fonctionnel de « **Directeur Général des Services de plus de 20 000 à 30 000 agents au plus** » à temps complet.

L'agent nommé sur cet emploi de direction poursuit une carrière double, à la fois sur son grade d'origine et sur l'emploi fonctionnel.

Il est nommé par arrêté du Président, sur demande et après avis de la Commission administrative Paritaire (CAP).

Le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 prévoit des conditions de rémunérations particulières pour l'emploi fonctionnel, permettant de tenir compte, dans les limites qu'il fixe, des responsabilités particulières assumées par l'agent.

Outre la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale, l'agent détaché sur l'emploi de Directeur général des services bénéficiera, en sus de son traitement indiciaire, du régime indemnitaire attaché à ses grades et fonctions (RIFSEEP et indemnité de responsabilité) et de la NBI correspondante à la strate démographique de l'établissement.

#### ↳ **Un(e) Directeur(rice) des services**

Il est rappelé que conformément à l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, seuls les administrateurs territoriaux et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A peuvent être détachés dans un emploi de directeur général des services de centre de gestion de 20 000 à 30 000 agents.

De ce fait, il est opportun de créer un emploi permanent d'un(e) directeur(rice) des services à temps complet. Ce dernier pourra être pourvu dans le cadre d'une mutation, par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, relevant de la catégorie A de la filière administrative.

Les missions de l'agent seront de préparer et de mettre en œuvre les décisions de l'autorité territoriale, d'assurer des tâches de conception et d'encadrement, soit de diriger ou de coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un groupe de services.

Il peut se voir confier des missions ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier et juridique ainsi que dans les domaines des ressources humaines et de la santé au travail.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau II ou d'un titre professionnel équivalent.

Sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions, par référence à la grille indiciaire.

#### **B) Modification du tableau des emplois**

Compte tenu des évolutions des missions des agents et la révision des fiches de poste dans le cadre de l'organigramme voté par le Conseil d'administration du 29 mars 2019, il est proposé de modifier certains postes du tableau des emplois pour une mise en concordance entre les intitulés et les missions figurant dans les fiches de postes des agents.

Il s'agit de modifier les intitulés de postes dont les missions ont évolué comme suit :

<u>Service/Direction</u>	<u>Ancien intitulé de poste</u>	<u>Nouvel intitulé de poste</u>
<b>Pôle Prévention des risques professionnels</b>	Directeur du pôle Prévention des risques professionnels et Responsable du service Handicap / Ergonomie	<b>Directeur du pôle Prévention des risques professionnels</b>
<b>Direction de la Gestion Patrimoniale et logistique</b>	Gestionnaire parc automobile	<b>Agent polyvalent en gestion patrimoniale et logistique</b>
	Agent polyvalent	<b>Agent polyvalent en gestion patrimoniale et logistique</b>
	Gestionnaire de stock	<b>Agent polyvalent en logistique et gestion de stock</b>
	Agent polyvalent	<b>Agent polyvalent en logistique et gestion de stock</b>
	Agent polyvalent	<b>Agent polyvalent en logistique</b>
	Agent polyvalent	<b>Agent polyvalent en logistique</b>
	Agent polyvalent	<b>Agent polyvalent en logistique</b>
	Technicien de surface	<b>Agent polyvalent en logistique</b>



<b>Service Secrétariat Général / Instances délibérantes / Accueil – Courrier</b>	Secrétaire/Agent d'accueil	<b>Agent chargé d'accueil polyvalent</b>
<b>Direction des Ressources Humaines</b>	Assistant(e) des Ressources Humaines	<b>Gestionnaire des Ressources Humaines</b>
<b>Service Handicap</b>	Gestionnaire Handicap/ Sécurité	<b>Gestionnaire handicap</b>

Ainsi, il est proposé aux membres du conseil d'administration de modifier les grades et cadres d'emplois correspondant aux emplois.

### C) Suppression des emplois

Afin de tenir compte des évolutions qui ont eu lieu au sein de l'établissement, il est proposé d'actualiser le tableau des emplois en supprimant les postes vacants.

Cette mise à jour vise à mettre en adéquation le tableau des emplois avec l'effectif réel du Centre de Gestion, en tenant compte également de la nouvelle organisation générale adoptée par le Conseil d'administration, lors de sa séance du 29 mars 2019.

Matériellement, il s'agit également de réduire le nombre d'emplois vacants susceptibles de grever financièrement le budget de l'établissement.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique.

Le comité technique réuni en date du 27 juin 2019 et du 10 octobre 2019 a émis un avis favorable sur la suppression des postes.

Aussi, le Président propose aux membres du Conseil d'administration la suppression des emplois figurant dans le tableau joint en annexe.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du caractère exécutoire.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil :

- de valider les créations d'emplois proposées ;
- d'adopter les modifications des postes visés en annexe ;
- de valider les suppressions de postes visés en annexe ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

### **Décision** : Le conseil d'administration, à l'unanimité :

- **valide** les créations d'emplois tels que proposées ;
- **adopte** les modification des intitulés de postes dont les missions ont évolué tels que proposées ;
- **valide** les suppressions des postes suivants :

Intitulé de la direction et/ou du service	Libellé emploi	Temps de travail	Cadre d'emplois ou grade(s)	Nombre de postes à supprimer
<b>Emplois permanents</b>				
Service Secrétariat Général / Instances délibérantes / Accueil - Courrier	<b>Assistante de direction</b>	Temps complet	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe et Rédacteur territorial	<b>1</b>
Service de Médecine Préventive	<b>Responsable santé au travail</b>	Temps complet	Médecin hors classe	<b>1</b>
Service Hygiène et Sécurité	<b>Responsable de service</b>	Temps complet	Attaché territorial	<b>1</b>



Service Hygiène et Sécurité	<b>Conseiller de prévention</b>	Temps complet	Attaché territorial et Attaché principal	<b>1</b>
Service Hygiène et Sécurité	<b>Conseiller de prévention</b>	Temps complet	Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	<b>1</b>
Service Hygiène et Sécurité	<b>Chargé de missions Santé Sécurité au Travail</b>	Temps complet	Cadre d'emplois des attachés territoriaux : Attaché, attaché principal et Directeur territorial	<b>1</b>
Direction de la Gestion Patrimoniale et logistique	<b>Responsable du patrimoine bâti</b>	Temps complet	Ingénieur territorial	<b>1</b>
Service Maintenance et travaux	<b>Responsable travaux - Patrimoine bâti</b>	Temps complet	Adjoint administratif territorial	<b>1</b>
Service Logistique fonctionnelle	<b>Responsable du service logistique</b>	Temps complet	Attaché territorial	<b>1</b>
Service Entretien des locaux	<b>Agent polyvalent</b>	Temps complet	Technicien territorial	<b>1</b>
Cellule Pilotage de Gestion	<b>Gestionnaire d'inventaire</b>	Temps complet	Attaché principal	<b>1</b>
Pôle Santé / Sécurité	<b>Responsable du Pôle Santé / Sécurité</b>	Temps complet	Emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des Centres de Gestion (20 000 à 30 000 agents)	<b>2</b>
Prévention des Risques Psycho-sociaux	<b>Psychologue</b>	Temps complet	Cadre d'emplois des psychologues territoriaux	<b>1</b>
<b>Emploi non permanent</b>				
	Psychologue	Temps Complet	Cadre d'emplois des psychologues territoriaux	<b>1</b>
<b>TOTAUX</b>				<b>15</b>

- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

#### **AFFAIRE N° CA/19-11-04/15 : Tableau des effectifs-Modification d'emplois au titre de l'avancement de grade**

Le Président informe l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque établissement sont créés par l'organe délibérant dudit établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Il appartient au Conseil d'administration de modifier des emplois afin d'assurer le bon fonctionnement des services.

Considérant que certains agents remplissent les conditions réglementaires pour bénéficier d'un avancement de grade et compte tenu de l'évolution des postes de travail, des missions assurées par ces agents, des besoins du service, de l'évolution de leur fiche de poste modifiée à l'occasion de cette promotion, il est proposé de modifier les postes suivants :

- **Gestionnaire de carrières**

Le gestionnaire des carrières est en contact permanent avec différents interlocuteurs, il assure les missions suivantes :

- Assure le suivi de la carrière des agents des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion
- Fait de l'assistance juridique statutaire
- Organise et fait le suivi du comité technique
- Assure la promotion de l'emploi territorial
- Accompagne les collectivités et les établissements publics sur l'application web des données sociales



Le niveau des missions requiert toujours plus d'expertise et de technicité. Ainsi que mentionné dans divers rapports présentés devant le conseil d'administration, le Pôle Statut-carrière-emploi est chargé d'assurer de nouvelles missions application des modifications législatives et réglementaires qui se succèdent.

La mission relative au rapport sur l'état de la collectivité (« bilan social ») nécessite désormais davantage de suivi de l'application informatique dédiée. La loi de transformation de la fonction publique a prévu que ce rapport aura désormais lieu tous les ans et plus tous les deux ans. Une nouvelle application informatique est prévue.

L'agent gestionnaire qui occupé l'emploi a su, de par son expérience, développer une grande technicité sur ledit poste et développer les nouvelles missions qui lui ont été confiées.

Considérant qu'elle est inscrite sur un tableau d'avancement au titre de l'année 2019, il est proposé d'ouvrir les possibilités de pourvoir l'emploi par les agents titulaires du grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe.

- **Gestionnaire des ressources humaines**

Le gestionnaire des ressources humaines constitue un maillon essentiel dans le fonctionnement du service des ressources humaines puisqu'il assure entre autres les missions suivantes :

- Assure le suivi de la carrière des agents de l'établissement (Élaboration des contrats de travail....)
- Assure le suivi administratif du personnel (gestion des visites médicales, suivi des formations...)
- Gestion des paies des agents
- Établissement des déclarations auprès des organismes sociaux

Le niveau des missions requiert toujours plus d'expertise et de technicité ainsi qu'une grande capacité d'adaptation dans son environnement professionnel.

L'agent qui occupe cet emploi a démontré une grande technicité sur ledit poste.

Considérant qu'elle est inscrite sur un tableau d'avancement de grade, après examen professionnel, au titre de l'année 2019, il est proposé d'ouvrir les possibilités de pourvoir l'emploi par les agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe.

- **Chargé d'opérations concours/Gestionnaire concours**

Le chargé d'opérations concours constitue un maillon essentiel dans le fonctionnement du service Concours et examen puisqu'il assure entre autres les missions suivantes :

- Assure l'instruction des dossiers des candidats
- Assure la gestion et le suivi de la correction des copies
- Élaboration des divers arrêtés
- Participation, organisation réunion de cadrage avec le jury

Le niveau des missions requiert toujours plus d'expertise et de technicité ainsi qu'une grande capacité d'adaptation dans son environnement professionnel.

L'agent qui occupe cet emploi a démontré une grande technicité sur ledit poste.

Considérant qu'elle est inscrite sur un tableau d'avancement de grade, après examen professionnel, au titre de l'année 2019, il est proposé d'ouvrir les possibilités de pourvoir l'emploi par les agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Il est précisé que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de ces emplois sont inscrits au budget.

Il est demandé au Conseil d'Administration :

- d'adopter les modifications du tableau des effectifs du Centre de Gestion comme proposées ci-dessus ;
- et d'autoriser le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.

**Décision** : Le Conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **adopte** les modifications du tableau des effectifs du Centre de Gestion au titre de l'avancement de grade comme proposées ci-dessus ;
- et **autorise** le Président, ou à défaut le Vice-Président délégué, à signer tous les documents afférents à cette affaire.



## AFFAIRE N°CA/19-11-04/16 : Conseil en évolution professionnelle - Création de la mission

Le Pôle Statut Carrière Emploi du Centre de Gestion se voit régulièrement confier de nouvelles missions par la mise en application de modifications législatives.

Ces nouvelles missions concernent notamment l'offre de service en matière d'accompagnement dans l'emploi.

Il s'agit de :

- La période de préparation au reclassement ;
- Le suivi des lauréats sur liste d'aptitude ;
- Les nouvelles dispositions en matière de fonctionnaires momentanément privé d'emploi.

Ces missions obligatoires s'ajoutent aux prestations déjà prévues à l'article 23 de la loi n°84-53 :

- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- Assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement public.

Il est proposé de modifier un des emplois de gestionnaire de carrière déjà existant afin d'y inclure ces nouvelles missions.

Cette modification étant substantielle, il est proposé de supprimer l'emploi existant et d'en créer un nouveau en incorporant les missions susmentionnées.

La suppression de cet emploi sera inscrite à l'ordre du jour d'une séance ultérieure afin de recueillir l'avis du Comité technique.

Au vu du niveau de ces missions, cet emploi peut être pourvu par des agents titulaires des grades suivants :

- Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur – Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe - Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe.

Ceci exposé, il est demandé aux membres du Conseil de procéder à la modification du tableau des effectifs par la création d'un emploi de gestionnaire de carrière/conseil en évolution professionnelle.

**Décision** : Le conseil, après en avoir délibéré, à l'unanimité procède à la modification du tableau des effectifs par la création d'un emploi de gestionnaire de carrière/conseil en évolution professionnelle.

## AFFAIRE N°CA/19-11-04/17 : Autorisation donnée au Président à ester en justice

Le Président de séance informe les membres des nouveaux recours introduits par le SAFPTR et l'UNSA, pour lesquels il demande l'autorisation d'ester en justice pour défendre les intérêts du Centre de Gestion.

### ↳ Calcul des droits syndicaux 2019-2022

1900064	SAFPTR	Calcul des droits syndicaux 2019-2022 (Fond)	En cours
1900065	SAFPTR	Calcul des droits syndicaux 2019-2022 (référé)	Rejet
428107	SAFPTR	Conseil d'état – Appel contre le rejet de la requête 1900065	Rejet

### ↳ Élections professionnelles 2018 (complément à l'affaire n° CA/18-02-20/06 du 20 février 2018)

1900128	SAFPTR	Tribunal administratif de La Réunion - Annulation des élections professionnelles - CAP A	Rejet
1801130	UNSA	Tribunal administratif de La Réunion - Annulation des élections professionnelles - CAP A	Rejet
1903351	SAFPTR	CAA Bordeaux – Annulation des élections professionnelles - CAP A - requête en sursis à exécution du jugement	Rejet
1903350	SAFPTR	CAA Bordeaux – Annulation des élections professionnelles - CAP A	En cours
1903794	UNSA	CAA Bordeaux – Annulation des élections professionnelles - CAP A	En cours



## Promotion interne 2019

Par requête en référé introduite le 07 octobre 2019 devant le tribunal administratif de la Réunion, Monsieur Yanis HUET, Vice-Président du SAFPTR, demande au tribunal administratif la suspension de l'arrêté du 26 septembre 2019 fixant la liste d'aptitude pour l'accès au grade de chef de service de police municipale au titre de la promotion interne.

Conformément aux articles 27 et 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, le Conseil d'administration est invité à :

- Autoriser l'autorité à ester en justice pour défendre les intérêts du Centre de gestion dans les affaires susmentionnées ;
- Autoriser l'autorité à recourir, en cas de besoin, aux services d'un avocat et à le mandater pour représenter les intérêts du Centre de gestion.

### **Décision** : Le conseil, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- **autorise** l'autorité à ester en justice pour défendre les intérêts du Centre de gestion dans les affaires susmentionnées ;
- et **autorise** l'autorité à recourir, en cas de besoin, aux services d'un avocat et à le mandater pour représenter les intérêts du Centre de gestion.

---

## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/18 : Référent déontologue - Mise en œuvre**

En application de la délibération du conseil d'administration du 20 février 2018, le Président informe les membres que Madame Julie Dupont-Lassalle a été désignée référente déontologue du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de La Réunion.

Maître de conférences à l'Université de La Réunion, Julie Dupont Lassalle est spécialisée en droit public et dispense des formations aux agents de la fonction publique territoriale sur de nombreux domaines, dont la déontologie des agents publics. Son activité universitaire lui garantit l'indépendance nécessaire à l'exercice de cette fonction.

La mission étant effective depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier, la référente déontologue a déjà été saisie par plusieurs agents.

Le formulaire de saisine est en ligne sur le site internet du Centre de Gestion : [cdgreunion.fr/référent-déontologue](http://cdgreunion.fr/référent-déontologue).

L'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics affiliés ont été destinataires de ces informations.

D'autres actions de communication sont à prévoir (distribution d'affiches dans les collectivités, réunion de présentation de la référente déontologue aux directions des ressources humaines).

Le Conseil est invité à prendre acte de la désignation de Madame Julie Dupont-Lasalle en tant que référente déontologue.

### **Décision** : Le conseil **prend acte** de la désignation de Madame Julie Dupont-Lasalle en tant que référente déontologue.

---

## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/19 : Information au Conseil sur les contentieux**

Le Président de séance rend compte au Conseil d'Administration des suites données aux autorisations d'ester en justice dans ces affaires :

1900065	SAFPTR	Calcul des droits syndicaux 2019-2022 (référé)	Rejet
1900128	SAFPTR	Annulation des élections professionnelles - CAP A	Rejet
1900252	SAFPTR	Mutualisation crédit de temps syndical (Fond)	Désistement
1900253	SAFPTR	Mutualisation crédit de temps syndical (Référé)	Rejet

### **Décision** : Le conseil **prend acte** des suites données aux autorisations d'ester en justice.



## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/20 : Information au Conseil - Fonctionnaire prise en charge par le Centre de Gestion**

Le président de séance informe le conseil que, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, une fonctionnaire est prise en charge par le Centre de Gestion.

Il s'agit de Mme Murielle SYNAK, titulaire du grade d'attaché territorial.

Le rôle du Centre de Gestion est d'accompagner Madame Murielle SYNAK dans la recherche d'un nouvel emploi.

Pour rappel, la gestion des fonctionnaires momentanément privé d'emploi (FMPE) est assurée par le pôle statut Carrière Emploi dans la cadre de la mission Conseil en évolution professionnelle.

Mme Murielle SYNAK a été reçue le 26 septembre dernier au Centre de Gestion.

Des informations sur la recherche d'emploi ainsi que sur ses droits et obligations lui ont été notifiées. Un projet personnalisé de retour à l'emploi est en cours d'élaboration en concertation avec l'agent.

La commune de l'Entre-Deux verse au Centre de Gestion une contribution égale à 150% du montant constituée par le traitement brut versé à Madame Murielle SYNAK augmenté des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Le Président souhaite que les membres du Conseil d'Administration prennent cette situation en considération afin que Mme SYNAK puisse être reclassée le plus rapidement possible.

Pour information, la collectivité ou l'établissement qui recrute un fonctionnaire pris en charge est exonéré.e du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération de l'intéressé pendant deux ans.

Pour rappel, Monsieur Patrice CLOPON, policier municipale, titulaire du grade de brigadier, est pris en charge par le Centre de Gestion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Une réflexion sur une prestation de remplacement par le Centre de Gestion, en s'appuyant sur les FMPE, est actuellement à l'étude.

**Décision** : Le conseil **prend acte**.

## **AFFAIRE N°CA/19-11-04/21 : Informations des décisions prises par le Président en application de sa délégation**

Conformément à l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, Le Président peut recevoir délégation du Conseil d'Administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au troisième alinéa de l'article 27.

Par délibération du 05 octobre 2016, le Conseil d'Administration a donné au Président, pour la durée de son mandat, délégation pour décider :

- *Des emprunts dans la limite des montants inscrits au budget,*
- *Acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers,*
- *Des prises et cessions de bail supérieur à trois ans,*
- *Des marchés de travaux, de fournitures et de services,*
- *De l'acceptation ou du refus des dons et legs,*
- *Des conditions de leur emploi ainsi que des conventions passées avec des collectivités non affiliées ou d'autres Centres de Gestion en application des deux premiers alinéas de l'article 26 de la loi n°85-643 du 26 janvier 1984.*

Le Président du Centre de Gestion est tenu de rendre compte des décisions prises dans le cadre de ses délégations lors des séances du Conseil d'Administration.

Pour le second semestre 2019, ces décisions sont les suivantes :

### **Décision prises dans le cadre des marchés publics**

**Marché n° AO/PSY/2018/CDG/018** – « Prévention et traitement des Risques psychosociaux », attribué le 28/08/2019, pour une durée de quatre (4) ans :



- **Lot 1** « Démarche de Prévention primaire des Risques psychosociaux » à la société CONSEIL ET INGÉNIERIE DE L'OCÉAN INDIEN – 125 Rue Jules Auber – 97400 SAINT-DENIS, pour un montant minimum hors taxes de 7 500,00 € sans maximum sur la durée totale du marché ;
- **Lot 2** « Démarche de Prévention secondaire des Risques psychosociaux » à la société CONSEIL ET INGÉNIERIE DE L'OCÉAN INDIEN, – 125 Rue Jules Auber – 97400 SAINT-DENIS, pour un montant minimum hors taxes de 7 500,00 € sans maximum sur la durée totale du marché ;
- **Lot 3** « Démarche de Prévention tertiaire des Risques psychosociaux » à la société CAPITAL FORMATION - 51 Rue Labourdonnais - 97460 SAINT-PAUL, pour un montant minimum hors taxes de 7 500,00 € sans maximum sur la durée totale du marché.

**Marché n° PA/INFO/2018/CDG/019** – « Fournitures, livraison et maintenance de copieurs multifonctions » pour une durée d'un (1) an :

- **Lot 1** « Copieur multifonctions monochrome et maintenance » à la société SAM BUREAUTIQUE – 11 Rue Patrice Lumumba ZA Ravine à Marquet – 97419 LA POSSESSION, dans la limite d'un montant maximum hors taxes de 7 000 € sur la durée totale du marché ;
- **Lot 2** « Imprimantes multifonctions couleurs » à la société OCÉAN INDIEN INFORMATIQUE (OCII) – 175 allée des Topazes – 97400 SAINT-DENIS, dans la limite d'un montant maximum hors taxes de 2 000 € sur la durée totale du marché ;

**Marché n° PAS/HAND/2019/CDG/001** – « Location de salle de séminaire avec repas », attribué le 11/02/2019, à la société VILLAGE DE CORAIL – 90 Avenue de Bourbon – 97434 SAINT GILLES LES BAINS, pour un montant hors taxes de 1 091,46 € soit 1 125,00 € toutes taxes comprise ;

**Marché n° PAS/CMP/2019/CDG/002** – « Formation au nouveau code de la Commande Publique », attribué à la société CHARREL ET ASSOCIÉS - 5 Rue Boussairolles – 34000 MONTPELLIER, pour un montant hors taxes de 1 580,00 € ;

**Marché n° PAS/HS/2019/CDG/003** – « Location de salle de séminaire avec repas pour la journée des préventeurs du 28/05/2019 », attribué le 14/03/2019, à la société LA CABANE AUX ÉPICES, sur la base des prix unitaires suivants :

- 230,41 € hors taxes soit 250 € toutes taxes comprises pour la location de salle,
- 7,84 € hors taxes par personne soit 8 € toutes taxes comprises pour le petit déjeuner,
- 24,49 € hors taxes par personne soit 25 € toutes taxes comprises pour le déjeuner.

**Marché PAS/HS/2019/CDG/004** – « Location de salle de séminaire avec repas pour le réseau CHSCT du 28/03/2019 et 19/09/2019 », attribué le 07/03/2019 :

- « Réseau CHSCT du 28/03/2019 » à la société TAMARUN – 8 rue des Argonautes – 97434 LA SALINE LES BAINS, sur la base des prix unitaires suivants :
  - 464,52 € hors taxes par personne soit 504,00 € toutes taxes comprises pour la location de la salle,
  - 5,88 € hors taxes par personne soit 6,00 € toutes taxes comprises pour le petit déjeuner,
  - 16,65 € hors taxes par personne soit 17,00 € toutes taxes comprises pour le déjeuner.
- « Réseau CHSCT du 19/09/2019 » à la société VILLAGE DE CORAIL – 90 avenue de Bourbon – 97434 SAINT GILLES LES BAINS, sur la base des prix unitaires suivants :
  - 165,90 € hors taxes soit 180 € toutes taxes comprises pour la location de la salle,
  - 4,41 € hors taxes par personne soit 4,50 toutes taxes comprises pour le petit déjeuner,
  - 18,61 € hors taxes par personne soit 19,00 € toutes taxes comprises pour le déjeuner.

**Marché n° PAS/HAND/2019/CDG/007** – « Location de salle de séminaire avec repas pour une journée d'étude pour la formation à la DOETH », attribué le 08/04/2019, à la société CENTRE DE VACANCES – 5 Avenue Octave Benard – 97427 L'ÉTANG-SALÉ, sur la base des prix unitaires suivants :

- 110,60 € hors taxes soit 120,00 € toutes taxes comprises pour la location de la salle,
- 4,90 € hors taxes par personne soit 5,00 € toutes taxes comprises pour le petit-déjeuner,
- 3,92 € hors taxes par personne soit 4,00 € toutes taxes comprises pour la pause-café,
- 15,67 € hors taxes par personne soit 16,00 € toute taxes comprises pour le déjeuner.

**Marché n° PAS/HS/2019/CDG/010** – « Remise à niveau SSIAP 3 », attribué le 31/05/2019, à la société FORMA OI – Centre d'affaires Isarun – 52 route de Savannah – 97460 SAINT-PAUL, pour un montant hors taxes de 1 250,00 € ;



**Marché n° PAS/LOG/2019/CDG/011** – « Contrôle technique pour neuf (9) véhicules du Centre de Gestion », attribué le 28/05/2019, à la société AUTOVISION – 50 rue Marius et Ary Leblond – 97430 LE TAMPON, pour un montant hors taxes 456,21 € soit 495,00 € toutes taxes comprises ;

**Marché n° PAS/HS/2019/CDG/013** – « Location de salle de séminaire pour la journée des préventeurs du 03/10/2019 », attribué le 31/07/2019, à la société TAMARUN – 8 rue des Argonautes – 97434 LA SALINE LES BAINS, sur la base des prix unitaires suivants :

- 493,55 € hors taxes soit 535,50 € toutes taxes comprises pour la location de la salle,
- 5,88 € hors taxes par personne soit 6,00 € toutes taxes comprises pour le petit déjeuner,
- 16,65 € hors taxes par personne soit 17,00 € toutes taxes comprises pour le déjeuner.

**Marché n° PAS/LOG/2019/CDG/014** – « Entretien des véhicules », attribué le 12/07/2019, à la société GARAGE 888 – 15 Avenue François Mitterrand Terre Sainte – 97410 SAINT-PIERRE, pour un montant total hors taxes de 2 971,22 € soit 3 110,89 € toutes taxes comprises.

**Marché n° PAS/MED/2019/CDG/015** – « Fourniture et livraison de matériels médicaux », attribué le 24/07/2019, à la société PROMÉDICAL – 142 rue Stéphane Rebecca – 97410 SAINT-PIERRE, pour un montant hors taxes de 1 712,77 € soit 1 858,35 € toutes taxes comprises.

Le Conseil est invité à prendre acte des décisions prises par le Président dans le cadre de sa délégation.

**Décision** : Le conseil **prend acte** des décisions prises par le Président en application de la délégation qui lui a été accordée par délibération n° CA/16-10-05/02 du 05 octobre 2016.

La séance est levée à 09h55.

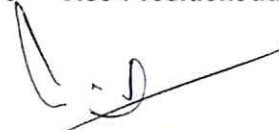
Le Secrétaire de Séance



Gérard LEPINAY



Le Président de séance,  
Le 3<sup>ème</sup> Vice-Président du Centre de Gestion



Jean-Claude LACOUTURE

Accusé de réception en préfecture  
974-289740128-20191104-PV-CA-04-11-19-  
DE  
Date de télétransmission : 14/11/2019  
Date de réception préfecture : 14/11/2019

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 04 novembre 2019

35/35

Affiché le **14 novembre 2019**