

**PROCÈS-VERBAL**

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de Seine-et-Marne, légalement convoqué le 13 mai 2022, s'est réuni en son siège, sous la présidence de Mme Anne THIBAULT, Présidente du Centre de gestion de Seine-et-Marne, Maire d'Arville, le jeudi 19 mai 2022 à 9h30.

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
<b>Mme Anne THIBAULT</b> Maire de ARVILLE - Présidente	Présente	<b>Mme Isoline GARREAU</b> Maire de DIANT	Présente <i>Partie après le point 4</i>
<b>M. Jacques HEESTERMANS</b> Adjoint au Maire de Cesson 1 <sup>er</sup> Vice-Président	Présent	<b>M. Vijay-Damien POIRIER</b> Conseiller municipal Mairie de CESSON	Absent
<b>M. Mathieu VSKOVIC</b> Maire de NOISIEL – Vice-Président de la Communauté d'agglomération Paris-Vallée de la Marne 2 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	<b>M. Pascal FOURNIER</b> Vice-Président du Syndicat mixte COLVATRI	Absent
<b>M. Gérard CHOMONT</b> Maire de Crégy-les-Meaux 3 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	<b>Mme Gisèle DEVIE</b> Adjointe au Maire de GREGY-LES- MEAUX	Absente
<b>M. Jean-François BERGAMINI</b> Maire de CHANGIS-SUR-MARNE	Présent*	/	
<b>Mme Monique BOURDIER</b> Maire de BOULEURS - Secrétaire du bureau	Présente*	<b>Mme Analia HALLER</b> Adjointe au Maire de ROISSY-EN- BRIE	Absente
<b>Mme Joëlle VACHER</b> Adjointe au Maire de VERNEUIL L'ÉTANG – Membre du bureau	Excusée	<b>Mme Valérie BENARD</b> Conseillère municipale - Mairie de FONTENAY-TRESIGNY	Absente
<b>Mme Nicole VERTENEUILLE</b> Adjointe au Maire de TORCY - Membre du bureau	Présente	<b>Mme Béatrice RIOLET</b> Adjointe au Maire de LA FERTE- GAUCHER	Absente
<b>M. Gérard CHANCLUD</b> Maire de LA CHAPELLE-LA-REINE – Membre du bureau	Présent	<b>M. David CHARPENTIER</b> Adjoint au Maire de ESBLY	Présent
<b>M. François BOUCHART</b> Maire de ROISSY-EN-BRIE – Membre du bureau	Excusé	<b>Mme Françoise SAVY</b> Conseillère municipale – Mairie de COMBS LA VILLE	Excusée
<b>Mme Nathalie DUTRIAUX</b> Adjointe au Maire CHAUMES-EN- BRIE - Membre du bureau	Présente	<b>M. Vincent MEVEL</b> Maire de LARCHANT	Absent

<b>M. Bernard JACOTIN</b> Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Coulommiers Pays de Brie – Membre du bureau	Présent	<b>M. Pierre YVROUD</b> Président du Syndicat départemental des énergies de Seine-et-Marne – Maire de LA ROCHETTE	Absent
<b>Mme Marie-Martine SALLES</b> Adjointe au Maire de COMBS-LA-VILLE	Présente*	/	
<b>Mme Nicole BUROT</b> Adjointe au Maire de EVRY-GREGY-SUR-YERRES	Présente	<b>M. Laurent JACQUIN</b> Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Absent
<b>M. Patrick SNAKOWSKI</b> Adjoint au Maire de LONGPERRIER	Absent	<b>M. Jacques DELPORTE</b> Adjoint au Maire de FERRIERES-EN-BRIE	Absent
<b>M. Thierry SEGURA</b> Maire de BOISSETTES	Excusé	<b>Mme Martine WESOLOWSKI</b> Conseillère municipale - Mairie de SOLERS	Absente
<b>Mme Céline MICHARD</b> Conseillère municipale - Mairie de ROZAY-EN-BRIE	Absente	<b>Mme Ornella GUY</b> Conseillère municipale - Mairie de POINCY	Absente
<b>M. Gilles GROSLEVIN</b> Maire de SOLERS	Absent	<b>Mme Pascale PRUNET</b> Adjointe au Maire de CHEVRY-COSSIGNY	Absente
<b>M. François RATIER</b> Adjoint au Maire de NANTEAU-SUR-ESSONNE	Présent*	<b>M. Serge DURAND</b> Adjoint au Maire de LE MEE-SUR-SEINE	Absent
<b>M. Julien BOUSSANGE</b> Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Excusé	<b>Mme Valérie JACQUENET</b> Conseillère municipale - Mairie de MONTIGNY-SUR-LOING	Absente
<b>Mme Pascale LEVAILLANT</b> Maire de LUMIGNY-NESLES-ORMEAUX	Absente	<b>Mme Claude RAIMBOURG</b> Adjointe au Maire de DOUE	Absente
<b>M. Alain AUBRY</b> Maire du MESNIL-AMELOT	Présent*	/	
<b>Mme Ghyslaine COURET</b> Adjointe au Maire de MONTEVRAIN	Excusée	<b>M. Jacques KECK</b> Adjoint au Maire de CROISSY-BEAUBOURG	Présent*
<b>Mme Eliane FERRER</b> Vice-Présidente de la Communauté de communes de l'Orée de la Brie	Excusée	<b>Mme Isabelle PERIGAULT</b> Présidente de la Communauté de communes Val Briard – Maire de PLESSIS-FEUX-AUSSOUX	Excusée
<b>Mme Emmanuelle VIELPEAU</b> Adjointe au Maire de MEAUX	Absente	<b>M. Didier ATTALI</b> Conseiller municipal - Mairie de MEAUX	Absent
<b>Mme Colette BOISSOT</b> Adjointe au Maire de CHELLES	Excusée	<b>Mme Annie FERRI</b> Adjointe au Maire de CHELLES	Absente
<b>Mme Marie-Liesse DUPUY</b> Adjointe au Maire de MELUN	Absente	<b>Mme Monique CELLERIER</b> Adjointe au Maire de MELUN	Absente

\* Assistait à la réunion en visioconférence

\*\* Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

**SECRETARE DE SEANCE** : Monique BOURDIER

**ASSISTAIENT ÉGALEMENT A LA RÉUNION**

Mme Chrystel LECLERC	Directrice générale des services
Mme Sylvie VELIA	Assistante de direction

Membres titulaires du Conseil d'Administration	27
Membres suppléants du Conseil d'administration	27
Quorum	9
Présents prenant part au vote	17
Présents ne prenant pas part au vote	0
Pouvoirs	3
Votants	18

**Adoption du procès-verbal de la séance du 12 avril 2022**

Adopté à l'unanimité

**Informations de Madame la Présidente**

Madame la Présidente informe le Conseil que le docteur Carelle SUROWIEC, médecin du travail a rejoint les effectifs du CDG depuis le 16 mai dernier.

**ORDRE DU JOUR**

**1 - CONSEIL MÉDICAL PLACÉ AUPRÈS DU CENTRE DE GESTION – Délibération n°22/17**

**LA PRÉSIDENTE,**

Expose à l'Assemblée :

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale est entré en vigueur le 14 mars 2022 (avec effet rétroactif au 1er février 2022). Il institue une nouvelle instance médicale unique, le Conseil médical, dans le but de simplifier les conditions de saisine et d'instruction des dossiers soumis à l'avis obligatoire de la Commission départementale de réforme (CDR) et du Comité médical départemental (CMD).

A cette fin, les deux instances sont remplacées par une formation plénière (pour ce qui est de la commission de réforme) et une formation restreinte (en ce qui concerne le comité médical). Ces deux formations sont administrées par un Président unique, désigné par le préfet parmi les médecins agréés inscrits sur la liste établie dans chaque département également par le préfet.

Le nouveau Conseil médical est chargé, comme auparavant, d'émettre un avis consultatif sur les dossiers présentés à la suite d'une indisponibilité physique d'un agent, imputable au service (formation plénière compétente) ou non imputable (formation restreinte compétente). Cet avis porte soit sur l'octroi d'un congé pour raison de santé, soit sur les conditions de retour à l'emploi après ce congé ou de radiation des cadres issue d'une problématique de santé.

Tout comme précédemment, cette nouvelle instance est placée auprès du Centre de gestion et sa composition est fixée par arrêté du préfet de Seine-et-Marne. Son secrétariat continue à être assuré par le service instance médicale consultative (IMC).

La Présidente rappelle qu'une présentation de cette réforme a été faite lors du Conseil d'administration du 12 avril dernier par le *service instances médicales consultatives*.

Afin que le Conseil médical compétent à l'égard des agents des collectivités affiliées au Centre de gestion puisse être institué, il est nécessaire de procéder à une nouvelle désignation des représentants de l'établissement public amenés à siéger en tant que membres de la formation plénière car il s'agit d'une nouvelle entité juridique.

Cette désignation doit être effectuée « parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées au Centre de gestion par un vote des représentants de ces collectivités au Conseil d'administration du Centre de gestion », conformément à l'article 4-1 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation de conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Actuellement, les élus du Conseil d'administration du Centre de gestion désignés pour siéger en tant que membres au sein de la Commission départementale de réforme sont les suivants :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Joëlle VACHER	M. Gérard CHANCLUD
	M. Gérard CHOMONT
Mme Pascale LEVAILLANT	Mme Nathalie DUTRIAUX
	M. François RATIER

Il est à noter qu'il n'y a pas de différence entre le nombre de représentants siégeant anciennement à la Commission départementale de réforme et ceux amenés à siéger au Conseil médical (formation plénière). Il s'agit donc de désigner aujourd'hui, deux titulaires et quatre suppléants.

La Présidente propose ainsi de reconduire les administrateurs du CDG ayant été élus en novembre 2020 pour siéger en tant que membres du futur Conseil médical (formation plénière) :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Joëlle VACHER	M. Gérard CHANCLUD
	M. Gérard CHOMONT
Mme Pascale LEVAILLANT	Mme Nathalie DUTRIAUX
	M. François RATIER

Madame la Présidente rappelle à tous les membres siégeant au sein de ladite instance, l'importance de leur présence lors des séances. Elle propose qu'un échange régulier entre titulaires et suppléants soit établi en vue d'une meilleure organisation.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

VU :

- le Code général de la Fonction publique, notamment ses articles L.452-38 5° et L.452-39,
- le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale,
- l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique,
- l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

#### CONSIDÉRANT :

Qu'il est fait obligation au Centre de gestion de Seine-et-Marne de mettre en place une instance médicale unique dénommée « Conseil médical »,

Que le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale est entré en vigueur le 14 mars 2022 (avec effet rétroactif au 1er février 2022). Qu'il institue une nouvelle instance médicale unique, le Conseil médical, dans le but de simplifier les conditions de saisine et d'instruction des dossiers soumis à l'avis obligatoire de la Commission départementale de réforme (CDR) et du Comité médical départemental (CMD),

Qu'à cette fin, les deux instances sont remplacées par une formation plénière (ex. commission de réforme) et une formation restreinte (ex. comité médical). Ces deux formations sont administrées par un Président unique, désigné par le préfet parmi les médecins agréés inscrits sur la liste établie dans chaque département également par le préfet,

Que le nouveau Conseil médical est chargé, comme auparavant, d'émettre un avis consultatif sur les dossiers présentés à la suite d'une indisponibilité physique d'un agent, imputable au service (formation plénière compétente) ou non imputable (formation restreinte compétente). Cet avis porte soit sur l'octroi d'un congé pour raison de santé, soit sur les conditions de retour à l'emploi après ce congé ou de radiation des cadres issue d'une problématique de santé,

Que tout comme précédemment, cette nouvelle instance est placée auprès du Centre de gestion et sa composition est fixée par arrêté du préfet de Seine-et-Marne. Son secrétariat continue à être assuré par le service instances médicales consultatives (IMC),

Qu'une présentation de cette réforme vous a été faite lors du Conseil d'administration du 12 avril 2022 par le service instances médicales consultatives,

Qu'afin que le Conseil médical compétent à l'égard des agents des collectivités affiliées au Centre de gestion puisse être institué, il est nécessaire de procéder à une nouvelle désignation des représentants de l'établissement public amenés à siéger en tant que membres de la formation plénière car il s'agit d'une nouvelle entité juridique,

Que cette désignation doit être effectuée « parmi l'ensemble des élus relevant des collectivités affiliées au Centre de gestion par un vote des représentants de ces collectivités au Conseil d'administration du Centre de gestion », conformément à l'article 4-1 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation de conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Qu'actuellement, les élus du Conseil d'administration du Centre de gestion désignés pour siéger en tant que membres au sein de la Commission départementale de réforme sont les suivants :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Joëlle VACHER	M. Gérard CHANCLUD
	M. Gérard CHOMONT
Mme Pascale LEVAILLANT	Mme Nathalie DUTRIAUX
	M. François RATIER

Qu'il est à noter qu'il n'y a pas de différence entre le nombre de représentants siégeant anciennement à la commission départementale de réforme et ceux amenés à siéger au Conseil médical (formation plénière). Il s'agit donc toujours de désigner deux titulaires et quatre suppléants.

Après en avoir délibéré,  
À l'unanimité

#### DÉCIDE

La création du Conseil médical à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, comme indiqué ci-dessous :

Formation plénière :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Joëlle VACHER	M. Gérard CHANCLUD
	M. Gérard CHOMONT
Mme Pascale LEVAILLANT	Mme Nathalie DUTRIAUX
	M. François RATIER

## **2 - LA CONVENTION DE PARTICIPATION EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – Délibération n° 22/18**

### **LA PRÉSIDENTE,**

Expose à l'Assemblée :

L'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les Centres de gestion ont désormais l'obligation de proposer des conventions de participation couvrant les risques santé et prévoyance, auxquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent adhérer.

Les conventions de participation conclues par les CDG permettent d'accompagner les collectivités qui n'auraient pas les ressources pour analyser et déployer la protection sociale complémentaire seules, ou qui souhaiteraient s'inscrire dans un contrat départemental mutualisé.

La convention de participation reste soumise à une mise en concurrence et le Centre de gestion doit à ce titre, solliciter un mandat préalable auprès des collectivités.

Il importe d'engager dès à présent la consultation dans le respect des principales étapes ci-après :

- Mai à juin : recueil des mandats et des statistiques des collectivités
- Juillet : publicité de l'appel d'offres au JOUE et au BOAMP
- Septembre et octobre : analyse des candidatures et offres recueillies

- Octobre/novembre : attribution du marché
- Novembre/décembre : restitution des offres aux collectivités.

De même, il convient de se prononcer sur le principe de l'instauration d'une tarification ou non de la prestation, avant la communication qui sera faite prochainement auprès des collectivités, dans le cadre du lancement de la procédure.

Madame la Présidente précise que le conseil d'administration est amené à se prononcer sur le lancement de la procédure d'appel d'offres et non sur le contenu (contrat obligatoire ou labellisation). Elle propose que la prestation de consultation ne soit pas facturée aux collectivités ayant décidé de nous mandater.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

Qui rappelle que l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique prévoit que les centres de gestion ont désormais l'obligation de proposer des conventions de participation couvrant les risques santé et prévoyance, auxquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent adhérer,

Que les conventions de participation conclues par les CDG permettent d'accompagner les collectivités qui n'auraient pas les ressources pour analyser et déployer la protection sociale complémentaire seules, ou qui souhaiteraient s'inscrire dans un contrat départemental mutualisé.

Que la convention de participation reste soumise à une mise en concurrence et que le Centre de gestion doit à ce titre, solliciter un mandat préalable auprès des collectivités.

### **CONSIDÉRANT :**

Qu'il importe d'engager dès à présent la consultation dans le respect des principales étapes ci-après :

- Mai à juin : recueil des mandats et des statistiques des collectivités
- Juillet : publicité de l'appel d'offres au JOUE et au BOAMP
- Septembre et octobre : analyse des candidatures et offres recueillies
- Octobre/novembre : attribution du marché
- Novembre/décembre : restitution des offres aux collectivités.

Qu'il convient de se prononcer sur le principe de l'instauration d'une tarification de la prestation, avant la communication qui sera faite prochainement auprès des collectivités, dans le cadre du lancement de la procédure,

Après en avoir délibéré,  
À l'unanimité

DÉCIDE

### **Article 1**

La validation du calendrier ci-dessus concernant le lancement de la procédure d'appel d'offres,

## Article 2

De se prononcer sur la non-facturation des collectivités affiliées ou non, mandatant le CDG77 concernant la prestation de consultation décrite dans l'exposé de la Présidente.

### **3 - PARTICIPATION DES COLLECTIVITÉS AU TITRE DES MISSIONS FACULTATIVES : CRÉATION D'UN TARIF POUR LA PRESTATION DE SENSIBILISATION AU HANDICAP À L'OCCASION D'UN ÉVÈNEMENT – Délibération n°22/19**

La Présidente rappelle que les collectivités de Seine-et-Marne développent de plus en plus leurs politiques santé et qualité de vie au travail pour leurs agents en mettant notamment en place des actions de communication comme des forums ou des journées de sensibilisation. Qu'au cours de ces manifestations, les agents peuvent échanger lors de conférences / expositions et participer à des ateliers divers.

Que le contexte sanitaire et toutes ses conséquences sur l'organisation du travail a mis en exergue la nécessité de communiquer sur ces problématiques.

Que les collectivités souhaitent dorénavant que la thématique du handicap soit présente lors de ce type d'évènements, afin de lever les freins et les aprioris de l'ensemble du personnel mais également de créer un climat de confiance facilitant la déclaration, auprès des services ressources humaines, des agents reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et la transmission de leurs justificatifs.

Qu'à ce titre, la mairie de Lognes a sollicité la mission handicap pour animer des ateliers de sensibilisation au handicap lors de son prochain forum.

Que pour répondre à cette demande, la conseillère handicap et maintien dans l'emploi propose d'ajouter à la convention unique une nouvelle prestation de sensibilisation à l'occasion d'un évènement. En fonction des besoins et des objectifs fixés par la collectivité, différents ateliers, d'une durée de 15 à 20 minutes, répétés au cours de la journée, pourraient être mis en place pendant le forum ou l'évènement sur des thématiques comme, par exemple, la sensibilisation au handicap incluant les impacts au quotidien dans le cadre du travail et les bonnes pratiques, la RQTH (reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés) et ses avantages, la sensibilisation sur un handicap en particulier ...

Elle précise que l'objectif est toujours de sensibiliser, de démystifier le handicap et de libérer la parole au moyen notamment de la Ludo pédagogie (jeux, quizz, concours ...).

La Présidente indique que pour pouvoir proposer cette intervention, il convient d'ajouter dans la convention unique, la possibilité de solliciter la mission handicap pour participer aux évènements de type forum, conférence, salon, organisés par les collectivités... Elle propose ainsi que soit voté la tarification suivante : 280,00€ la demi-journée et 480,00€ la journée pour les collectivités affiliées, puis 530,00€ la demi-journée et 790,00€ la journée pour les collectivités non affiliées.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

VU :

La délibération du Conseil d'administration du Centre de gestion de Seine-et-Marne n° 21.42 en date du 25 novembre 2021 fixant la participation des collectivités au titre des missions facultatives.

CONSIDÉRANT :

Que les collectivités de Seine-et-Marne développent de plus en plus leurs politiques santé et qualité de vie au travail pour leurs agents en mettant notamment en place des actions de communication comme des forums ou des journées de sensibilisation,

Qu'au cours de ces manifestations, les agents peuvent échanger lors de conférences / expositions et participer à des ateliers divers,

Que le contexte sanitaire et toutes ses conséquences sur l'organisation du travail a mis en exergue la nécessité de communiquer sur ces problématiques,

Que les collectivités souhaitent dorénavant que la thématique du handicap soit présente lors de ce type d'évènements, afin de lever les freins et les aprioris de l'ensemble du personnel mais également de créer un climat de confiance facilitant la déclaration, auprès des services ressources humaines, des agents reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et la transmission de leurs justificatifs,

Qu'à ce titre, plusieurs communes de Seine-et-Marne ont sollicité la mission handicap pour animer des ateliers de sensibilisation au handicap lors de son prochain forum,

Que pour répondre à cette demande, la conseillère handicap et maintien dans l'emploi propose d'ajouter à la convention unique une nouvelle prestation de sensibilisation à l'occasion d'un évènement et qu'en fonction des besoins et des objectifs fixés par la collectivité, différents ateliers, d'une durée de 15 à 20 minutes, répétés au cours de la journée, pourraient être mis en place pendant le forum ou l'évènement sur des thématiques comme par exemple :

- Une sensibilisation au handicap incluant les impacts au quotidien dans le cadre du travail et les bonnes pratiques ;
- La RQTH (reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés) et ses avantages ;
- Une sensibilisation sur un handicap en particulier ;
- Des jeux de plateau à destination d'une population particulière de type « j'handimanage » pour les personnels encadrants,

Que l'objectif est toujours de sensibiliser, de démystifier le handicap et de libérer la parole au moyen notamment de la ludopédagogie (jeux, quizz, concours ...),

Que pour pouvoir proposer cette intervention, il conviendrait d'ajouter dans la convention unique, la possibilité de solliciter la mission handicap pour participer aux évènements de type forum, conférence, salon, organisés par les collectivités etc,

Et qu'il convient de proposer un tarif d'un montant de 280,00€ la demi-journée et 480,00€ la journée pour les collectivités affiliées et de 530,00€ la demi-journée et 790,00€ la journée pour les collectivités non affiliées.

Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité

DÉCIDE

De fixer le tarif de cette prestation au montant de 280,00€ la demi-journée et 480,00€ la journée pour les collectivités affiliées et de 530,00€ la demi-journée et 790,00€ la journée pour les collectivités non affiliées.

#### **4 - PRÉSENTATION DU PROJET DE CRÉATION DU SERVICE D'INTÉRIM TERRITORIAL AU CENTRE DE GESTION DE SEINE-ET-MARNE – Délibération n°22/20**

La Présidente demande à Perrine ERSOY, responsable du service Emploi et compétences de présenter au Conseil le projet de création d'un service d'intérim territorial.

Perrine ERSOY commence par énoncer les difficultés de recrutement que rencontrent les collectivités notamment sur des besoins temporaires. Elle rappelle que le service emploi et compétences territoriales est régulièrement sollicité mais que malheureusement, le CDG ne dispose pas suffisamment de profil correspondant aux besoins temporaires attendus. Elle ajoute que le service compétences territoriales ne dispose à ce jour que de deux chargés de mission et d'appui itinérants appartenant à la filière administrative et que le besoin en personnel temporaire des collectivités peut porter sur l'ensemble des filières et nécessiter un agent à temps plein, besoins auxquels les agents itinérants ne peuvent répondre.

Elle explique que lorsque le recrutement n'aboutit pas et qu'aucune solution n'est trouvée, cette absence de personnel peut s'avérer dramatique pour la collectivité qui n'est plus en mesure d'assurer la continuité de service public.

Elle précise que le service emploi et compétences territoriales a identifié comme besoin des collectivités, de pouvoir disposer de candidats qualifiés dans les meilleurs délais pour répondre à des besoins temporaires tout en déléguant la procédure de recrutement au Centre de gestion ainsi que l'ensemble des formalités administratives liées à ce type de recrutement.

C'est pourquoi la Présidente souhaite que le CDG se positionne comme un acteur incontournable en matière de recrutement temporaire et que pour répondre à ce besoin, il conviendrait de créer un service d'Intérim Territorial rattaché à la Direction « Emploi et compétences territoriales » sur la base de l'article L 452-44 du Code général de la Fonction publique (ex-article 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

L'objectif de ce service serait de répondre aux besoins des collectivités en matière de remplacement d'agent de catégories A, B et C sur les filières administrative, technique, médico-sociale, animation, culturelle et sportive, en palliant leurs difficultés de recrutement et en les assistant sur les formalités administratives.

Les cas de recours à ce service seraient les suivants :

- Accroissement temporaire et saisonnier d'activité
- Remplacement d'agents territoriaux momentanément indisponibles
- Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Le service devra constituer un vivier de candidats « intérimaires » prêts à réaliser des missions temporaires au sein des collectivités du département, au moyen notamment de plusieurs campagnes annuelles de recrutement. Des partenariats devront également être développés avec Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les écoles et universités.

En fonction des demandes des collectivités, il est prévu de recruter l'agent en CDD et le mettre à disposition de la collectivité pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable dans la limite d'une

année (des possibilités de renouvellements supplémentaires seront prévues pour les remplacements dans le cadre des absences pour congés parentaux ou CLM, CLD). Le CDG procédera aux démarches administratives du recrutement (contrat de travail, déclaration, convention de mise à disposition, visite médicale, documents de fin de mission...) et à la paie (prise en compte des absences, des heures supplémentaires, titres restaurant...). La paie sera réalisée par le nouveau service « paie à façon » rattaché au service RH du CDG.

Chaque mission sera évaluée à l'aide d'une fiche d'évaluation complétée par la collectivité afin de juger des compétences ou difficultés rencontrées par l'agent pour lui proposer le cas échéant des missions plus appropriées ou des formations adaptées.

La Présidente précise que pour mettre en place ce nouveau service, le recrutement de deux agents est nécessaire (un chargé de mission et un gestionnaire).

Le chargé de mission intérim territorial, qui sera également responsable adjoint aura pour mission de représenter le service et le CDG auprès des collectivités. Il jouera un rôle majeur dans la co-construction du service mais également pour le faire connaître et le faire évoluer en lien avec la responsable de la direction Emploi et compétences territoriales. Il sera responsable des agents mis à disposition et devra gérer les conflits éventuels. Il sera responsable du développement du vivier, devra organiser les campagnes de recrutement et la sélection des agents. Il sera au cœur des choix de personnel mis à disposition. Il assurera également le suivi et le contrôle des missions confiées aux agents du service intérim et managera l'agent gestionnaire.

Sous sa responsabilité, le gestionnaire aura pour mission d'être l'interface entre les collectivités et les agents, de réceptionner les demandes des collectivités, de rédiger les conventions de mise à disposition, les contrats de travail et d'assurer le suivi des missions des agents. Il devra préparer les éléments de paies des agents mis à disposition des collectivités à transmettre au service RH, réaliser les documents de fin de contrat, etc... Cette personne participera également aux campagnes de recrutement (mise en ligne des offres, participation à la pré-sélection des candidatures, réponses, suivi...)

La Présidente informe l'assemblée que des crédits pour une campagne de communication ambitieuse (affiches, flyers à destination des candidats et des partenaires, plaquette et création d'une page sur le site à destination des collectivités, kit pratique pour les intérimaires et les collectivités signataires (guides, etc...), ainsi que pour l'acquisition d'un outil de gestion dématérialisée et de planification devront être prévus lors du conseil d'administration d'octobre prochain.

La Présidente rappelle que le partenariat avec le CNFPT doit impérativement être développé pour mettre en place des dispositifs permettant de former des demandeurs d'emploi sur des sessions collectives (exemple : dispositif de formation de secrétaire de mairie) afin d'alimenter le « vivier » du CDG. Elle informe le conseil que des échanges pour la mise en place de ce type de dispositif sont en cours actuellement avec la direction régionale du CNFPT.

La responsable du pôle Emploi et Compétences territoriales ajoute que la mise à disposition d'intérimaires au profit des collectivités signataires d'une convention donnera lieu à une tarification à la journée et que celle-ci dépendra de la catégorie A, B ou C de l'agent mis à disposition et qu'une fourchette de tarifs forfaitaires par catégorie a été calculée à partir de ce coût et en tenant compte des données suivantes :

- Le coût horaire du service gestion intérimaire sur la base d'un pool de 10 intérimaires ;

- Le salaire chargé avec indemnité de résidence (3%), prime de précarité (10%) et de congé (10%)
- Un panier repas (4 euros/jour) ;
- Un forfait déplacement (2.28 euros/jour).

Cette première prospective tarifaire forfaitaire mensuelle propose les résultats suivants :

Catégorie A : entre 7 850 € et 8 900 €

Catégorie B : entre 6 200 € et 6 900 €

Catégorie C : entre 5 550 € et 6 000 €

Le tarif forfaitaire maximum serait à privilégier pour minimiser les risques financiers du CDG.

Ce tarif sera proratisable en fonction du nombre de jour de mission (avec dans un premier temps un minimum de contrat à la semaine)

**La Présidente rappelle qu'il s'agit d'une première base de réflexion pour établir les tarifs de cette nouvelle prestation mais qu'une modulation par strate démographique de collectivité est à l'étude.**

Par ailleurs, un coût forfaitaire de 300 € sera appliqué, en cas de recrutement en cours de mission, par la collectivité, de l'agent mis à disposition.

Perrine ERSOY, responsable du pôle Emploi et Compétences territoriales précise enfin la planification précise des différentes étapes pour la mise en place de ce beau projet.

Les jalons principaux sont :

Mai 2022 :	Validation du projet et de la tarification en Conseil d'administration
Fin juin 2022 :	Diffusion des offres d'emploi pour le recrutement du chargé de mission intérim territorial et du gestionnaire intérim territorial
Septembre 2022 :	Processus de recrutement et choix des candidats
Janvier 2023 :	Arrivée des deux agents
De janvier à mars 2023 :	Développement des partenariats, construction des documents type, du plan et des outils de communication, lancement de la 1 <sup>ère</sup> campagne de recrutement et constitution du vivier
Avril 2023 :	Lancement de la prestation auprès des collectivités

Plusieurs élus trouvent la fourchette de la catégorie C trop haute pour pouvoir être supportée par le budget des petites collectivités, il est convenu que ce tarif soit affiné d'ici le vote du budget en novembre prochain.

Monsieur HEESTERMANS demande des précisions sur la distance prévue entre le lieu de résidence des intérimaires et leurs différents lieux d'affectation. Perrine ERSOY précise qu'il est prévu d'avoir un vivier par secteur géographique afin d'éviter des temps de déplacement importants au sein du département, qui à lui seul, représente une superficie de plus de 49,2 % de la région Île-de-France.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

VU :

Le Code Général de la fonction publique, en particulier :

- Livre III, titre III, chapitre IV, section 2, article L334-3 ;
- Livre IV, Titre V, chapitre II, section 2, sous-section 5, article L452-44.

CONSIDÉRANT :

Que les difficultés de recrutement que rencontrent les collectivités notamment sur des besoins temporaires les amènent régulièrement à solliciter le service emploi et compétences territoriales :

- Le service emploi, par le biais d'une recherche de candidat dans la CVthèque du site emploi-[territorial.fr](http://territorial.fr) peut parfois répondre à la demande des collectivités mais bien souvent les candidats ayant déposé leur CV recherchent des emplois permanents, nous disposons donc de peu de profil correspondant aux besoins temporaires.
- Le service compétences territoriales composé de deux chargés de mission et d'appui itinérants peut répondre à certaines problématiques à condition que celle-ci portent sur une compétence administrative et que nos agents itinérants soient disponibles pour intervenir,

Que cependant, le besoin en personnel temporaire des collectivités peut porter sur l'ensemble des filières et nécessiter un agent à temps plein, besoins auxquels les agents itinérants ne peuvent répondre,

Que lorsque le recrutement n'aboutit pas et qu'aucune solution n'est trouvée, cette absence de personnel peut s'avérer dramatique pour la collectivité qui n'est plus en mesure d'assurer la continuité de service public,

Qu'ainsi, le service emploi et compétences territoriales a identifié le besoin suivant : disposer de candidats qualifiés dans les meilleurs délais pour répondre à des besoins temporaires tout en déléguant la procédure de recrutement au Centre de gestion ainsi que l'ensemble des formalités administratives liées à ce type de recrutement,

Que pour répondre à ce besoin, il conviendrait de créer un service d'Intérim Territorial rattaché à la Direction « Emploi et compétences territoriales » sur la base de l'article L452-44 du Code général de la Fonction publique (ex-article 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984),

Que l'objectif de ce service serait de répondre aux besoins des collectivités en matière de remplacement d'agent de catégories A, B et C sur les filières administrative, technique, médico-sociale, animation, culturelle et sportive, en palliant leurs difficultés de recrutement et en les assistant sur les formalités administratives,

Que les cas de recours à ce service seraient les suivants :

- Accroissement temporaire et saisonnier d'activité,
- Remplacement d'agents territoriaux momentanément indisponibles,
- Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,

Que le service devra constituer un vivier de candidats « intérimaires » prêts à réaliser des missions temporaires au sein des collectivités du département, au moyen notamment de plusieurs campagnes annuelles de recrutement,

Que des partenariats devront également être développés avec Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les écoles et universités,

Que le CDG77 devra faire connaître la mission d'intérim territorial en en faisant la promotion également à l'occasion des salons de l'emploi,

Qu'en fonction des demandes des collectivités, le CDG77 recrutera l'agent en CDD et le mettra à disposition de la collectivité pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable dans la limite d'une année (des possibilités de renouvellements supplémentaires seront prévues pour les remplacements dans le cadre des absences pour congés parentaux ou CLM, CLD),

Que le CDG77 devra procéder aux démarches administratives du recrutement (contrats de travail, déclarations, convention de mise à disposition, visites médicales, documents de fin de mission...) et à la rémunération (prise en compte des absences, des heures supplémentaires, titres restaurant...),

Que la paie sera traitée par le nouveau service « paie à façon » rattaché au service RH du CDG,

Que chaque mission sera évaluée à l'aide d'une fiche d'évaluation complétée par la collectivité afin de juger des compétences ou des difficultés rencontrées par l'agent pour lui proposer le cas échéant des missions plus appropriées ou des formations adaptées,

Que le risque principal identifié porte, sur la constitution du vivier de candidats disposant des compétences territoriales attendues et disponibles rapidement pour des missions temporaires (les agents qualifiés recherchant en général un emploi vacant et non d'un poste d'intérim),

Que pour mettre en place ce projet de création d'un service, le recrutement de deux agents : un chargé de mission intérim territorial (catégorie A ou B) et un gestionnaire intérim territorial (catégorie C) est nécessaire,

Que ce projet nécessite par ailleurs un budget pour une campagne de communication ambitieuse (affiches, flyers à destination des candidats et des partenaires, plaquette et création d'une page sur le site à destination des collectivités, kit pratique pour les intérimaires et les collectivités signataires (guides, etc),

Qu'un outil de gestion dématérialisée et de planification semble également indispensable pour mettre en place une gestion optimisée et efficace,

Que le partenariat avec le CNFPT doit impérativement être développé pour mettre en place des dispositifs permettant de former des demandeurs d'emploi sur des sessions collectives (exemple : dispositif de formation de secrétaire de mairie) afin d'alimenter le « vivier » du CDG,

Que la mise à disposition au profit de la collectivité signataire donne lieu à une tarification à la journée,

Que cette tarification dépendra de la catégorie A, B ou C de l'agent mis à disposition.

Que cette branche du service emploi avec 2 agents devrait avoir un coût financier annuel de 196 000 à 200 000 euros (charges indirectes + charges directes dont salaires chargés à l'échelon 3 + IFSE),

Qu'une fourchette de tarifs forfaitaires par catégorie a été calculée à partir de ce coût et en tenant compte des données suivantes :

- Le coût horaire du service gestion intérimaire sur la base d'un pool de 10 intérimaires ;

- Le salaire chargé avec indemnité de résidence (3%), prime de précarité (10%) et de congé (10%)
- Un panier repas (4 euros/jour) ;
- Un forfait déplacement (2.28 euros/jour),

Que le tarif forfaitaire maximum serait à privilégier pour minimiser les risques financiers du CDG,

Que ce tarif sera proratisable en fonction du nombre de jour de mission (avec dans un premier temps un minimum de contrat à la semaine),

Qu'il s'agit là d'une première base de réflexion pour établir les tarifs de cette nouvelle prestation,

Que pour une modulation par strate de collectivité, il faudra un peu plus de recul ou un peu plus de temps pour approfondir,

Que par ailleurs, un coût forfaitaire de 300 € sera appliqué, en cas de recrutement en cours de mission, par la collectivité, de l'agent mis à disposition,

Que le rétroplanning sera le suivant :

Mai 2022 :	Validation du projet et de la tarification en Conseil d'administration
Fin juin 2022 :	Diffusion des offres d'emploi pour le recrutement du chargé de mission intérim territorial et du gestionnaire intérim territorial
Septembre 2022 :	Processus de recrutement et choix des candidats
Janvier 2023 :	Arrivée des deux agents
De janvier à mars 2023 :	Développement des partenariats, construction des documents type, du plan et des outils de communication, lancement de la 1 <sup>ère</sup> campagne de recrutement et constitution du vivier
Avril 2023 :	Lancement de la prestation auprès des collectivités

Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité

## DÉCIDE

La création d'un service d'intérim territorial au sein du Centre de gestion de Seine-et-Marne à compter du 1er septembre 2022 comme précisé ci-dessus.

### **5 - ACTUALISATION DU RIFSEEP**

Est retiré de l'ordre du jour à la suite de l'avis défavorable du Comité technique en date du 19 avril 2022.

### **6 – PRÉSENTATION DU VOTE ÉLECTRONIQUE CONCERNANT LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – Délibération n°22/21**

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée, différents éléments concernant le vote électronique :

- Le Centre de gestion de Seine-et-Marne a décidé de confier à la société **Expertise Lab** (30 Rue Sedaine 75 011 PARIS – Siret : 439 589 318 00039) l'expertise indépendante du système de vote AlphaVote.
- Les organisations syndicales pourront remettre au Service des Instances du Personnel leurs supports de propagande électorale pour que ceux-ci soient mis en ligne sur le site de vote par Internet. La date limite de remise de ces supports est fixée au **20 octobre 2022**. Pour obtenir la meilleure qualité d'impression, les recommandations suivantes devront être appliquées par les organisations syndicales :

Exemples de propagande électorales :



- Concernant l'affichage des professions de foi sur le site de vote voici nos consignes : format PDF, taille maximale 2 Mo (Mégaoctet).
- Concernant l'affichage des logos des organisations syndicales sur le site de vote voici nos consignes : format PNG, 50 x 50 pixels

- Le prestataire expédiera le **lundi 07 novembre**, un colis aux collectivités comprenant les courriers individuels contenant, les listes de candidats et professions de foi, l'identifiant personnel et confidentiel de l'électeur ainsi que les explications nécessaires au vote électronique. Les collectivités seront informées que les colis arriveront par Chronopost le **mardi 8 novembre**.
- La formation des membres du bureau au système de vote électronique sera assurée par le prestataire, à distance via un logiciel de visio-conférence. La présence des membres des bureaux de vote et du bureau de vote centralisateur est requise pour la formation. La date proposée pour cette formation à distance est le **vendredi 21 octobre 2022 de 10h à 11h30**. Le Centre de gestion mettra une salle à disposition équipée d'une connexion à distance pour les membres qui le souhaitent.

- Le scellement du système de vote électronique aura lieu le **vendredi 25 novembre de 10h à 11h30**.
- La composition pour chaque bureau de vote sera déterminée au plus tard le **vendredi 14 octobre**.

Un projet de planning, récapitulant l'ensemble des échéances a été adressé aux membres du CT.

Concernant la communication des effectifs pour chacun des 5 scrutins et la répartition femme/homme, le Centre de Gestion ne compte à ce jour, que 35% de taux de retour des certificats administratifs et arrêtés individuels, de la part des collectivités affiliées.

Il est donc proposé de différer cette communication à début juillet. Des courriers de relance ont d'ores et déjà été adressés aux collectivités n'ayant toujours pas communiqué leurs effectifs. Ceci a été fait par voie électronique et par voie postale. La Présidente précise vouloir communiquer des données fiables aux organisations syndicales.

Sophie CHOMMAUX, DRH demande aux élus de se porter volontaires pour la tenue des différents bureaux de vote. Elle précise qu'une note leur sera adressée prochainement afin de pouvoir établir une liste définitive d'assesseurs titulaires et d'assesseurs suppléants. Elle rappelle que 06 bureaux doivent être constitués pour le 08 décembre 2022.

Départ de Madame GARREAU.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

Vu le code électoral, et notamment ses articles L.60 à L.64 ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu la délibération de la CNIL n° 2010-371 du 21 octobre 2010 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique ;

Vu la délibération de la CNIL n° 2019-053 du 25 avril 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet ;

Vu le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

Qui précise aux membres du Conseil d'administration que l'article 4 du décret n° 2014-793 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale prévoit que l'autorité territoriale peut, par délibération prise après avis du comité technique compétent, décider de recourir au vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel,

Que la délibération indique si le vote électronique par internet constitue la modalité exclusive d'expression des suffrages ou en constitue l'une des modalités,

Que dans le cas où plusieurs modalités de vote sont offertes aux électeurs, les conditions de vote doivent être identiques pour tous les électeurs appelés à participer à un même scrutin et que cette délibération doit également fixer les modalités d'organisation du vote électronique,

Qu'à la différence des scrutins précédents, et conformément aux dispositions du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014, il est proposé au Conseil d'administration du Centre de gestion de recourir au vote électronique par internet,

Que cette modalité de vote permet de faciliter et de rendre plus accessible l'accès à l'urne pour les agents,

Que le choix de cette modalité de vote s'inscrit dans un contexte plus général de modernisation et de dématérialisation du Centre de gestion,

Que conformément au décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale,

Que le recours au vote électronique par internet doit être organisé dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, notamment la sincérité des opérations électorales,

Que l'accès au vote de tous les électeurs, le secret du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des suffrages exprimés, la surveillance effective du scrutin et le contrôle a posteriori par le juge de l'élection,

**Que l'annexe à la présente délibération** définit les modalités d'organisation et de déroulement des prochaines élections professionnelles du 8 décembre 2022, en vue du renouvellement des mandats des représentants du personnel au sein des Commissions Administratives Paritaires pour chaque catégorie A, B, C, de la Commission Consultative Paritaire et du Comité Social Territorial,

Que la mise en œuvre du vote électronique est confiée à la Société KERCIA SOLUTIONS : 30 chemin du Vieux Chêne, 38240 MEYLAN,

Que le système de vote électronique proposé est conforme :

- Aux prescriptions relatives aux modalités du vote électronique prévues par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014.
- A la délibération n° 2019-053 du 25 avril 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet.

Que les élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et selon les modalités définies en annexe.

Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité

DÉCIDE

D'avoir recours aux modalités de vote électronique pour les élections professionnelles 2022 des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires (CAP), Commission consultative paritaire (CCP) et Comité social territorial (CST), comme précisé en annexe.

## **7 - FIXATION DE LA STRATE D'ASSIMILATION DU CENTRE DE GESTION DE SEINE-ET-MARNE AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2022 ET CRÉATION D'EMPLOIS FONCTIONNELS – Délibération n°22/22**

Madame la Présidente rappelle que les centres départementaux de gestion sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 **portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés**, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 et relevant de leur ressort géographique (*les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics publiés par l'INSEE*). Elle précise que la fixation de la strate d'assimilation du CDG a une incidence sur les indemnités versées aux élus ainsi que sur la création des emplois de direction (emplois fonctionnels).

Les strates de classement sont les suivantes :

CENTRES DE GESTION <sup>(1)</sup>	COMMUNES
De 5 000 agents à 9 000 agents au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus 9 000 agents à 12 000 au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 12 000 agents à 20 000 agents au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 20 000 agents à 30 000 agents au plus	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus
De plus de 30 000 agents	De plus de 400 000 habitants
<b>(1) <i>Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics, publiée par l'INSEE</i></b>	

Par délibération n°2008-35 du 26 novembre 2008, le conseil d'administration du CDG77 a décidé d'assimiler l'établissement à une commune de plus de 40 000 habitants sans appliquer les dispositions

réglementaires prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987<sup>1</sup> et de créer trois emplois fonctionnels de direction : un Directeur Général et deux Directeurs Généraux Adjointes. Afin de se mettre en conformité avec les textes en vigueur, il faut revoir la strate d'assimilation du CDG77.

Depuis 2008, le CDG 77 n'a cessé d'améliorer, de développer l'**accompagnement des collectivités et établissements affiliés dans la gestion des ressources humaines** (cf. articles [L 452-35](#) , [L 452-37](#) et [L 452-38](#) ) du Code Général de la Fonction Publique).

Les effectifs de la fonction publique territoriale publiés annuellement par l'INSEE font désormais état pour la Seine-et-Marne d'un chiffre d'un peu plus de 34 000 agents<sup>2</sup>. Le CDG en gère environ 29 000. Il convient donc de prendre en considération cette évolution et de la traduire par une délibération actant la nouvelle strate d'assimilation du CDG 77, assimilant l'établissement public à une commune de plus de 150 000 habitants. Cette décision ne pouvant être rétroactive, il vous est proposé d'en fixer l'effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Cette date aurait l'avantage de pouvoir mettre en œuvre les dispositions concernant les élus et les emplois fonctionnels dès le début du second semestre.

Par ailleurs, considérant les dispositions de l'article L 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de direction, de Directeur et Directeur Adjoint d'établissements publics peuvent être créés en application du décret susvisé et de ladite assimilation. Deux<sup>3</sup> emplois de ce type existent à ce jour au tableau des effectifs du CDG77 : celui de Directeur Général des Services et de Directeur Général Adjoint. Il est ainsi proposé de supprimer leurs références à la strate actuelle et de créer les mêmes emplois fonctionnels en accord avec la nouvelle strate d'assimilation dans les conditions suivantes :

Création :

- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, à temps complet. Celui-ci aura pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services et d'en coordonner l'organisation. Il contribuera également à la définition des orientations de l'établissement et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet d'établissement partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique.

- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants à temps complet. Celui-ci sera chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS de l'établissement dans ses diverses fonctions.

Ces emplois pourront être pourvus réglementairement par un fonctionnaire de catégorie A de la filière administrative ou technique notamment, relevant des cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef par voie de détachement ou un autre cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la Hors-échelle B.

Ces emplois pourront également être pourvus par un agent contractuel de droit public de catégorie A de la filière administrative ou technique, aux grades d'administrateur et d'ingénieur en chef par voie de recrutement direct (articles L 343-1 à L 343-5 du Code Général de la fonction publique et de l'article 1 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

L'agent contractuel devra, soit être titulaire d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ; soit avoir effectivement exercé pendant cinq années

<sup>1</sup> Modifié par le décret n°2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

<sup>2</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001750020#Tableau>

<sup>3</sup> Un emploi de DGA ayant été supprimé en 2021

d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Enfin, l'agent détaché ou recruté contractuellement sur l'emploi de Directeur Général des Services ou de Directeur Général Adjoint des services percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé, ainsi qu'une NBI (pour les fonctionnaires). Il bénéficiera du régime indemnitaire en vigueur dans l'établissement.

La création de ces deux postes sera ajoutée au tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> juillet 2022. La suppression des deux emplois fonctionnels actuellement au tableau des effectifs du CDG77 relatifs à la strate démographique d'assimilation antérieure interviendra lors du Conseil d'administration d'octobre et après avis du Comité technique.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

Qui rappelle que les centres départementaux de gestion sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 **portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés**, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 et relevant de leur ressort géographique (*les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics publiée par l'INSEE*) ; elle ajoute que la fixation de la strate d'assimilation du CDG a une incidence sur les indemnités versées aux élus ainsi que sur la création des emplois de direction (emplois fonctionnels). Que les strates de classement sont les suivantes :

CENTRES DE GESTION <sup>(1)</sup>	COMMUNES
De 5 000 agents à 9 000 agents au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus 9 000 agents à 12 000 au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 12 000 agents à 20 000 agents au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 20 000 agents à 30 000 agents au plus	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus
De plus de 30 000 agents	De plus de 400 000 habitants
<b>(1) Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics, publiée par l'INSEE</b>	

Que par délibération n°2008-35 du 26 novembre 2008, le conseil d'administration du CDG77 a décidé d'assimiler l'établissement à une commune de plus de 40 000 habitants sans appliquer les dispositions réglementaires prévues par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987<sub>1</sub> et de créer trois emplois fonctionnels de direction : un Directeur Général et deux Directeurs Généraux Adjoints. Afin de se mettre en conformité avec les textes en vigueur, il faut revoir la strate d'assimilation du CDG77,

Que depuis 2008, le CDG 77 n'a cessé d'améliorer, de développer l'**accompagnement des collectivités et établissements affiliés dans la gestion des ressources humaines (cf. articles L 452-35, L 452-37 et L 452-38)** du Code Général de la Fonction Publique),

Que les effectifs de la fonction publique territoriale publiés annuellement par l'INSEE font désormais état pour la Seine-et-Marne d'un chiffre d'un peu plus de 34 000 agents<sup>2</sup>,

Que le CDG en gère environ 29 000,

Qu'il convient donc de prendre en considération cette évolution et de la traduire par une délibération actant la nouvelle strate d'assimilation du CDG 77, assimilant l'établissement public à une commune de plus de 150 000 habitants,

Que cette décision ne pouvant être rétroactive, il vous est proposé d'en fixer l'effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022,

Que cette date aurait l'avantage de pouvoir mettre en oeuvre les dispositions concernant les élus et les emplois fonctionnels dès le début du second semestre,

Que par ailleurs, considérant les dispositions de l'article L 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de direction, de Directeur général et de Directeur général adjoint d'établissements, publics peuvent être créés en application du décret susvisé et de la strate d'assimilation,

Que deux<sup>3</sup> emplois de ce type existent à ce jour au tableau des effectifs du CDG77 : celui de Directeur Général des Services et de Directeur Général Adjoint,

Qu'il est ainsi proposé de supprimer leurs références à la strate actuelle et de créer les mêmes emplois fonctionnels en accord avec la nouvelle strate d'assimilation dans les conditions suivantes :

Création :

- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, à temps complet, qui aura pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services et d'en coordonner l'organisation, qu'il contribuera également à la définition des orientations de l'établissement et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet d'établissement partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique,

<sup>1</sup> *Modifié par le décret n°2000-487 du 2 juin 2000 portant modification de diverses dispositions relatives à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.*

<sup>2</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001750020#Tableau>

<sup>3</sup> *Un emploi de DGA ayant été supprimé en 2021*

- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, à temps complet, qui sera chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS de l'établissement dans ses diverses fonctions,

Que ces emplois pourront être pourvus réglementairement par un fonctionnaire de catégorie A de la filière administrative ou technique notamment, relevant des cadres d'emplois des administrateurs et des ingénieurs en chef par voie de détachement ou un autre cadre d'emplois dont l'indice terminal est au-moins égal à la Hors-échelle C,

Que ces emplois peuvent également être pourvus par un agent contractuel de droit public de catégorie A de la filière administrative ou technique, aux grades d'administrateur et d'ingénieur en chef par voie de recrutement direct (articles L 343-1 à L 343-5 du Code Général de la fonction publique et de l'article 1 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988),

Que l'agent contractuel devra, soit être titulaire d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ; soit avoir effectivement exercé pendant cinq années d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes,

Qu'enfin, l'agent détaché ou recruté contractuellement sur l'emploi de Directeur Général des Services ou de Directeur Général Adjoint des services percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé, ainsi qu'une NBI (pour les fonctionnaires), qu'il bénéficiera du régime indemnitaire en vigueur dans l'établissement, Que la création de ces deux postes sera ajoutée au tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et que la suppression des deux emplois fonctionnels actuellement au tableau des effectifs du CDG77 relatifs à la strate démographique inférieure interviendra lors du Conseil d'administration d'octobre et après avis du Comité technique.

Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité

#### DÉCIDE

1. La fixation de la strate d'assimilation du Centre de gestion de Seine-et-Marne à une commune de plus de 150 000 habitants,
2. La création d'un emploi de Directeur Général des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, à temps complet,
3. La création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, à temps complet,

Séance levée à 11 h 30

Fait à Lieusaint, le 19 mai 2022

La Présidente du Centre de gestion,  
Maire d'Arville,

The image shows a circular official seal on the left and a handwritten signature on the right. The seal contains the text 'CENTRE DE GESTION', 'FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE', 'SEINE ET MARNE', and 'CDG FPY'. The signature is written in black ink and appears to read 'Anne Thibault'.

Anne THIBAULT,  
Chevalier de l'ordre national du Mérite