



DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-070

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20 JUIN 2023

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le mardi vingt juin deux-mille-vingt-trois à 14h31, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation de Jean-Claude WEISS, Président démissionnaire, et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président nouvellement élu.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Marie-Françoise LOISON, Françoise UNDERWOOD, Martine VIALA et Messieurs Michel BARBIER, Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Guillaume COUTEY, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, Jean-Marc VASSE Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Madame Claudine BRIFFARD)

ABSENT EXCUSE :

- Monsieur Bastien CORITON

OBJET : FONCTIONNEMENT INTERNE – POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES – BILAN 2022 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article n°27,
- Vu l'information donnée au Comité Technique de Service en date du 15 juin 2023.



Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean-Claude WEISS, 1^{er} Vice-Président du Centre de Gestion. Celui-ci rappelle que depuis plusieurs années, il est proposé au Conseil d'Administration un bilan de la politique « Ressources Humaines » du Centre de Gestion.

Il ne s'agit pas à proprement parlé d'une obligation réglementaire, mais d'une opportunité de mettre en exergue les différents éléments qui ont affecté la gestion du personnel du Centre au cours de l'exercice passé.

Monsieur WEISS précise que cette démarche présente un double intérêt : d'une part, elle permet de souligner que la bonne exécution des missions de notre établissement repose essentiellement sur ses ressources internes, notamment sur ses agents qui en constituent la plus grande richesse, d'autre part, elle est l'application concrète et détaillée des Lignes Directrices de Gestion de notre établissement.

D'une manière synthétique, le bilan RH de notre établissement pour 2022 se caractérise par les éléments suivants :

- Une augmentation des effectifs de 5.17 ETP (Equivalent Temps Plein), soit un accroissement du nombre d'agents permanents de 6.11 % par rapport à 2021,
- Une politique de promotion soutenue, avec notamment 6 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade et 43 d'un avancement d'échelon,
- Un effort de formation conséquent, avec près de 420 jours de formation, soit en moyenne 5 jours / agent pour coût total de près de 165 K€ (charges directes et indirectes),
- Un absentéisme pour maladie ordinaire plus élevé qu'en 2021 représentant 877 jours (y compris COVID), soit un taux d'absentéisme de 3.23 %
- Une politique de prévention active, avec des actions mises en œuvre suite à l'évaluation des risques psychosociaux, telles que la mise en place d'un groupe de travail « programme d'animations », des moments conviviaux tels que la cérémonie des vœux en début d'année, des actions de cohésion (participation à des manifestations sportives à but caritatif telles qu'Octobre Rose par exemple), l'organisation de réunions d'accueil « sécurité » systématiques pour tous les nouveaux agents et des actions de communication (petit journal du CDG76, débriefs....)
- Un dialogue social vivant qui a permis notamment : Une revalorisation générale et uniforme du RIFSEEP pour tous les agents (35€ bruts par agent et par mois), une revalorisation spécifique du régime indemnitaire pour les agents dont l'indice est inférieur au SMIC (indice 352), une revalorisation spéciale pour les encadrants, une contribution patronale au financement des titres restaurant à 60 % à compter du 1er janvier 2023, une participation financière au Contrat-Groupe « Mutuelle Santé » du Centre de Gestion à raison de 15 € par mois pour chaque agent adhérent au contrat, à compter du 1er janvier 2023.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur WEISS entendu, le Conseil d'Administration prend connaissance du détail de ce rapport qui a été soumis au Comité Social Territorial de Service lors de sa séance du 15 juin 2023.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON

