



## DÉLIBÉRATION N°2024-DEL-05

### RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 JANVIER 2024

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-six janvier deux-mille-vingt-quatre à 14h00, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

#### PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

#### ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Madame Christine LEDUN)
- Madame Marie-Françoise LOISON (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Madame Françoise UNDERWOOD)
- Madame Anne-Emilie RAVACHE (pouvoir à Monsieur Laurent JACQUES)
- Madame Martine VIALA (pouvoir à Madame Annic DESSAUX)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)

**OBJET : FONCTIONNEMENT INTERNE – ORGANIGRAMME DES SERVICES – TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES – RIFSEEP – MODIFICATION**

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,



- Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant le déploiement du RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, à l'exception de ceux de la filière « police municipale »,
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 11 mars 2003 relative à l'organigramme du Centre de Gestion, portant notamment création des pôles,
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 11 Septembre 2017 autorisant la mise en place au 1<sup>er</sup> octobre 2017 du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement,
- Vu les délibérations des 14 décembre 2017, 1<sup>er</sup> février, 29 juin, 20 septembre et 7 décembre 2018, 26 mars et 20 juin 2019, 12 mars, 20 mai, 26 juin et 26 novembre 2020, 29 janvier 2021, 24 juin 2021 et 15 octobre 2021, 27 janvier 2022, 30 septembre 2022, 28 novembre 2022, 27 janvier et 24 mars 2023 modifiant le régime indemnitaire, le tableau des effectifs et l'organigramme du personnel du Centre de Gestion,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de service recueilli lors de sa réunion du 18 janvier 2024,
- Considérant les enjeux auxquels sont confrontés les collectivités locales et leurs établissements publics, sous l'effet notamment de l'évolution des moyens de production du service public, d'une part, et des nouveaux rapports au travail des agents publics, d'autre part,
- Considérant que ces enjeux et ceux qui y sont sous-jacents (attractivité des emplois, GPEEC, cybersécurité, gestion des inaptitudes physiques, risques psychosociaux...) sont autant de défis à relever pour les élus-employeurs,
- Considérant que si les grandes collectivités sont outillées pour innover et expérimenter dans ces domaines, les plus petites structures sont relativement démunies en termes de connaissance, de compétence et de moyens humains et financiers,
- Considérant que le rôle du CDG est d'accompagner les collectivités et établissements affiliés sur ces sujets qui conditionnent en grande partie leur fonctionnement à venir,
- Considérant que pour apporter des réponses d'ensemble aux problématiques exprimées par les élus-employeurs, pour innover, expérimenter et travailler davantage en transversalité, le Centre de Gestion a besoin de réorganiser ses services.

Monsieur le Président rappelle que depuis plusieurs années, et plus encore depuis la crise sanitaire de 2020, la fonction publique est traversée par de multiples enjeux liés à son attractivité, à la modernisation de ses services publics, au développement des usages numériques et à l'immersion de l'intelligence artificielle, au risque cyber, à la prévention de l'usure professionnelle en lien avec l'allongement des carrières, à la protection sociale complémentaire, à la valorisation des parcours, pour ne citer que quelques-uns d'entre eux.

Ces défis, qui concernent tous les employeurs territoriaux, sont le reflet de l'évolution du contexte sociétal et principalement de nos modes de vie. Nombre d'études réalisées ces dernières années se concluent sur deux constats fondamentaux s'agissant de l'avenir des services publics :



D'une part, la place de plus en plus prépondérante laissée à l'outil numérique dans la production des services modifie le rôle et la fonction des agents publics. Autrefois contenue dans une dimension d'assistance pour les tâches les plus pénibles, la machine nous remplace progressivement dans nos activités intellectuelles au fur et à mesure qu'elle se dote d'une forme d'intelligence reproduisant les codes humains.

Si plusieurs métiers ou fonctions ont déjà commencé à disparaître, c'est tout l'écosystème du travail qui va subir une transformation rapide, probablement semblable à celle qu'a connue la France au début de l'ère industrielle. Ainsi, au-delà des algorithmes qui traitent et analysent l'information, la machine assumera demain une part plus ou moins grande de la réponse à certains de nos besoins. Déjà, dans plusieurs collectivités locales, des robots interagissent avec les usagers pour apporter des réponses de premier, voire de second niveau. Le Centre de Gestion du Finistère, la Ville de Paris et d'autres organisations expérimentent en ce moment le remplacement de certaines fonctions humaines par de l'intelligence artificielle et ce mouvement, quel que soit le regard que nous lui portons et les garde-fous que nous lui mettrons, apparaît inéluctable.

Ce premier constat s'accompagne d'une seconde évolution, qui lui est finalement tout à fait corrélée, puisqu'il s'agit de la place et de la signification du travail dans notre société. Ce questionnement, plus pragmatique que philosophique, nous conduit à regarder la réalité de notre rapport au travail qui n'est plus seulement un rapport économique et le reflet d'une position sociale, mais davantage un moyen de se réaliser et de prendre du plaisir.

Monsieur le Président rappelle que cette évolution a été parfaitement démontrée par Carol ALLAIN dans son dernier ouvrage et lors de sa présentation à la Conférence régionale de l'emploi territorial en Normandie en 2022. Les jeunes générations, mais plus uniquement elles - nous tous - aspirons à une meilleure articulation entre nos vies professionnelle, familiale et sociale.

L'épisode du COVID a été de ce point de vue un formidable révélateur ; Par nécessité puis par volonté, nous avons accepté de lever les barrières entre nos différentes vies et nous avons pu constater, notamment au travers des moyens numériques de communication (Visio), que ce qui relevait autrefois de l'intimité de chacun formait désormais un ensemble socio-professionnel visible et accessible. Résultat, le confinement provoqué par la crise sanitaire a rendu obsolète beaucoup de nos stéréotypes passés, en termes de processus de recrutement, de rythmes et de temps de travail, de relations hiérarchiques ou tout simplement de considération que nous éprouvons les uns pour les autres.

Ces deux constats conduisent toutes les organisations à s'interroger sur la stratégie qu'elles doivent adopter pour accompagner, précéder, accélérer ou bien contrer les mutations en cours. Pour les collectivités territoriales, comme pour les services de l'Etat ou les entreprises, il s'agit d'enjeux économiques et sociétaux bien sûr, mais plus largement d'enjeux de souveraineté, d'efficacité du travail, de dialogue social, d'évolution des métiers et des organisations, de mobilité nouvelle, de diversification des parcours professionnels, de transition qu'elle soit écologique ou numérique.

A notre échelle, cette réflexion invite à se poser la question de la place des Centres de Gestion dans l'accompagnement des élus-employeurs face à ces enjeux. Comme souvent, à l'image des services de l'Etat, les grandes collectivités vont être capables d'analyse, d'innovation et d'expérimentation dans ces domaines ; Elles ont les compétences et les moyens d'explorer ces sujets et de bâtir une stratégie.



Les autres collectivités et petits établissements publics n'entreront pas dans cette démarche faute de temps et parfois de connaissance et de recul nécessaire pour imaginer l'avenir de leur organisation.

Aussi, à l'instar des mesures mises en œuvre concernant la cybersécurité, il faudra que l'Etat ou des organismes-relais puissent aider et accompagner les petites structures publiques dans leurs démarches de modernisation. C'est l'un des rôles du Centre de Gestion dans le métier qui est le sien, c'est-à-dire celui de gérer les ressources humaines.

Dans ce domaine, notre établissement se montre déjà capable d'innovation et d'expérimentation. Sans évoquer la cybersécurité pour laquelle il est engagé aux côtés de l'ANSSI, de la Gendarmerie et de l'association des Maires de Seine-Maritime, notre établissement développe plusieurs projets en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de conseil en organisation, de prévention des risques, d'attractivité des emplois.

Monsieur le Président précise qu'il reste cependant de nombreux défis à relever pour lesquels le CDG 76 peut être une force d'analyse, de conception et d'expérimentation au bénéfice des communes et de leurs intercommunalités. On pourrait penser que les constats présentés en début de rapport, ainsi que les enjeux qui y sont sous-jacents, sont très éloignés des petites collectivités et sans retentissement immédiat. Tout au contraire, ils ont d'ores et déjà des répercussions concrètes : difficultés de recrutement dans certains métiers et/ou territoires, augmentation de l'absentéisme, tension dans les relations interpersonnelles, multiplication des sanctions disciplinaires, développement des risques psychosociaux, gestion difficile des inaptitudes physiques et des reclassements...

Le CDG 76 doit donc s'adapter à cette réalité afin de mener des actions concrètes et ciblées vis-à-vis des Maires, des Présidents d'intercommunalités et de leurs services. Monsieur le Président souligne qu'aujourd'hui les réponses apportées par notre établissement, bien que d'un bon niveau, ne sont pas toujours suffisantes car elles sont partielles et ne prennent pas véritablement en compte, de manière globale et simultanée, toutes les dimensions de la demande des élus. A titre d'exemple, la question de l'organisation des services d'une collectivité peut-être intimement liée à celle des mauvaises relations entre les agents, aux difficultés de santé de telle ou telle personne, à l'insuffisance professionnelle de l'encadrant, au manque de formation ou à la mauvaise définition des missions....

De la même manière, les difficultés de recrutement peuvent être liées au déficit d'image de la commune, à un défaut de communication, à une imprécision dans la définition du poste, à un régime indemnitaire insuffisant...

Actuellement, du fait de son organisation en silo, le CDG n'est pas en mesure de prendre en compte cette dimension multifactorielle et d'assumer correctement ce double rôle d'approche globale et de cohérence des réponses à apporter aux élus, d'une part, et d'impulsion de la démarche d'innovation et d'expérimentation au service des enjeux à venir, d'autre part.

Aussi, Monsieur le Président propose de réformer l'organigramme des services du CDG afin d'améliorer la transversalité entre les différents pôles et services. Ceux-ci seraient ainsi regroupés désormais sous deux directions :

- Une direction de l'expertise et de la performance, qui regrouperait les pôles « Assistance statutaire » et « Finances et moyens généraux ». Elle serait placée sous la responsabilité directe du directeur du CDG,



- Une direction de l'attractivité et de la qualité de vie au travail, qui regrouperait les pôles « Emploi territorial » et « Santé / prévention ». Elle serait placée sous la responsabilité du directeur adjoint du CDG dont le poste vacant au tableau des effectifs serait pourvu en interne.

De manière tout à fait concrète et pour ne pas alourdir les charges de personnel de l'établissement, Monsieur le Président propose de procéder à une réorganisation des services au moyen d'un repositionnement des titulaires des postes suivants :

- La responsable du pôle « Santé / prévention » serait nommée directrice adjointe du CDG avec en charge la direction de l'attractivité et de la qualité de vie au travail.
- La responsable du service « médecine professionnelle » serait nommée responsable du pôle « Santé / prévention »
- La Chargée de coordination du secrétariat médical serait nommée responsable de l'unité « Médecine professionnelle ».

Parallèlement, Monsieur le Président propose de rattacher au directeur adjoint le poste de coordonnateur de gestion administrative et budgétaire du Pôle « Santé/Prévention » dont la fiche de poste sera modifiée et redéfinie en chef de projets. Enfin, Monsieur le Président propose de pourvoir un poste vacant de secrétaire médical(e) et, dans le même temps, de supprimer un poste d'archiviste compte-tenu de la baisse d'activité dans ce secteur, le titulaire du poste à supprimer ayant décidé de quitter l'établissement pour rejoindre une autre collectivité.

Monsieur le Président indique qu'une comparaison entre l'organigramme actuel et l'organigramme projeté qu'il propose de mettre en œuvre à compter du lundi 19 février 2024.

Sur le plan financier, en dehors du fait de pourvoir un poste de secrétaire médical compensé par la suppression d'un poste d'archiviste, Monsieur le Président propose de définir un régime indemnitaire spécifique pour le poste de directeur adjoint, à savoir (par comparaison avec le RIFSEEP accordé aux autres encadrants de catégorie A et aux médecins) :



Groupes	IFSE				Total	Total	Montant maximum Arrêté ministériel	
	Part Fonction		Part Expérience Professionnelle				IFSE annuel maximum	CIA annuel maximum
	Montant mensuel maximum autorisé	Montant mensuel maximum de l'indemnité encadrant	Montant mensuel maximum autorisé	Montant annuel maximum de la part complémentaire ancienne prime de vacances				
A1 Directeur Adjoint	1100 €	315 €	215 €	2 215 €	21875 €	360 €	36210 €	6390 €
A1 Responsables de pôles	895 €	315 €	215 €	2215 €	19315 €	360 €	36210 €	6390 €
A1 Médecins	1490 €		450 €	2730 €	26010 €	360 €	43180 €	7620 €
A2 Responsable de service	735 €	180 €	175 €	1925 €	15005 €	360 €	32130 €	5670 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité ;

- Autorise la réorganisation des services du Centre de Gestion en les plaçant sous deux directions fonctionnelles :
  - o La direction de l'expertise et de la performance, qui regroupera les pôles « Assistance statutaire » et « Finances et moyens généraux », placée sous la responsabilité directe du directeur du CDG
  - o La direction de l'attractivité et de la qualité de vie au travail, qui regroupera les pôles « Emploi territorial » et « Santé / prévention », placée sous la responsabilité directe du directeur adjoint du CDG
- Autorise le président, compte tenu de cette réorganisation, à nommer sans publicité préalable :
  - o La responsable du pôle « Santé / Prévention » sur le poste de directeur adjoint du CDG (poste vacant au tableau des emplois budgétaires),
  - o La responsable du service « Médecine professionnelle » sur le poste de responsable du pôle « Santé / Prévention »
  - o La Chargée de coordination du secrétariat médical sur le poste de responsable de l'Unité « Médecine professionnelle »



- Autorise le classement du poste de responsable de l'Unité « Médecine professionnelle » dans le groupe de fonction B1 du RIFSEEP, en le rendant accessible uniquement aux titulaires des grades de rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe et 1<sup>ère</sup> classe ainsi qu'attaché territorial,
- Autorise le rattachement du poste de coordinateur de gestion administrative et budgétaire du Pôle « Santé Prévention » à la Direction générale des services sous l'autorité hiérarchique du Directeur adjoint, après avoir modifié son appellation en « chargé de projets »,
- Autorise la création, à l'intérieur du groupe de fonction A1 du RIFSEEP, d'une IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise) particulière au poste de directeur Adjoint dont le montant maximum est le suivant :

Groupes	IFSE				Total	Total	Montant maximum Arrêté ministériel	
	Part Fonction		Part Expérience Professionnelle				IFSE annuel maximum	CIA annuel maximum
	Montant mensuel maximum autorisé	Montant mensuel maximum de l'indemnité encadrant	Montant mensuel maximum autorise	Montant annuel maximum de la part complémentaire ancienne prime de vacances				
A1 Directeur Adjoint	1100 €	315 €	215 €	2 215 €	21875 €	360 €	36210 €	6390 €

- Autorise le recrutement d'un(e) secrétaire médical(e), le cas échéant par voie contractuelle, sur les grades d'Adjoint Administratif Principal 2ème classe / Adjoint Administratif Principal 1ère classe / Rédacteur / Rédacteur Principal 2ème classe / Rédacteur principal 1ère classe en classant ce poste dans le groupe de fonction C1 ou B3, selon le grade de l'agent,
- Autorise la suppression d'un poste d'archiviste,
- Autorise le président à mettre en œuvre l'ensemble de ces modifications, à compter du lundi 19 février 2024, dès lors que le personnel du Centre de Gestion en aura été informé,
- Autorise la mise à jour du tableau des emplois budgétaires joint en annexe ainsi que les fiches de poste.

Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON



