



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 JANVIER 2024

n°2024/01

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.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND (à partir de 14h17) 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)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Claude LEUMAIRE
- Madame Anne-Emilie RAVACHE
- Monsieur Nicolas BERTRAND (jusqu'à 14h17)



**CONSEIL D'ADMINISTRATION
VENDREDI 26 JANVIER 2024**

I. Compte-rendu séance

1. Conseil d'Administration du 27 novembre 2023 – Procès-verbal – **Approbation**

II. Compte rendu délégations

2. Délégation du Conseil d'Administration au Président – **Compte-rendu**

III. Fonctionnement interne

3. Fonctionnement interne – Exercice 2024 – Budget Primitif Principal – **Approbation**
4. Fonctionnement interne – Exercice 2024 – Budget Primitif Annexe Régional – **Approbation**
5. Fonctionnement interne – Personnel du Centre de Gestion – Attribution des véhicules de service – **Autorisation**
6. Fonctionnement interne – Organigramme des services – Tableau des emplois budgétaires – RIFSEEP – **Modification**
7. Fonctionnement interne – Personnel du Centre de Gestion – Plan de formation 2024 – **Présentation**
8. Fonctionnement interne – Personnel du Centre de Gestion – Semaine de 4 ou 4,5 jours – Expérimentation – **Autorisation**
9. Fonctionnement interne – Assistance statutaire – Permanences du Centre de Gestion – **Information**
10. Fonctionnement interne – Contrats d'assurance – Mise en concurrence – **Décision**

IV. Coopération des Centres de Gestion

11. Coopération des Centres de Gestion – Exercice 2024 – Cotisation à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) – **Autorisation**
12. Coopération des Centres de Gestion – Exercice 2024 – Subvention à l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) – **Autorisation**
13. Coopération des Centres de Gestion – Exercice 2024 – Cotisation au Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion (GIP Informatique) – **Autorisation**
14. Coopération des Centres de Gestion – Exercice 2024 – Budget annexe « opérations concours » – Millésime 2021 – Répartition du solde entre les CDG Normands – **Autorisation**

V. Missions obligatoires

15. Missions obligatoires – Connaissance et développement de l'emploi – Parcours de formation « Secrétaire de mairie » - Session 2024 – **Autorisation**
16. Missions obligatoires – Animation de l'Emploi Territorial – Rapport Social Unique (RSU) interne – Année 2022 – **Présentation**
17. Missions obligatoires – Connaissance et développement de l'emploi – Organisation de deux jobs dating – **Autorisation**

VI. Missions optionnelles

18. Missions optionnelles – Protection Sociale Complémentaire – Convention de participation « Santé » – Evolutions réglementaires – Augmentation tarifaire – **Autorisation**
19. Missions optionnelles – Protection Sociale Complémentaire – Convention de participation « Santé » – Participation employeur – Personnel du Centre de Gestion – Augmentation – **Autorisation**



*
**

Bruno ANNE, Receveur du Centre de Gestion, était absent. Antoine AMELINE, Directeur du Centre de Gestion et Samia RASUL, Assistante Administrative, assistaient également à la réunion.

*
**

Après avoir souhaité la bienvenue à ses collègues et constaté que le quorum était atteint (14 élus sur 24 présents ou représentés), le Président déclare la séance ouverte.

Jean CHOMANT est désigné secrétaire de séance.

Le Président invite ensuite les administrateurs à procéder à l'examen de l'ordre du jour.

I. PROCÈS-VERBAL SÉANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 NOVEMBRE 2023 – PROCES-VERBAL – APPROBATION

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 25 septembre 2023 n'appelant aucune observation de la part des administrateurs, Monsieur BOUILLON propose de le mettre aux voix. Il est adopté à l'unanimité.

II. COMPTE-RENDU DÉLÉGATIONS

2024-DEL-01 : DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU PRESIDENT – SIGNATURE DES CONVENTIONS, CONTRATS OU MARCHES – COMPTE-RENDU

ÉTAIENT 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)



Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux Centres de Gestion, prévoit en son article 28, la possibilité pour le Président, de recevoir délégation du Conseil d'Administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3^{ème} alinéa de l'article 27.

L'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, prévoit également que le Président rende compte au Conseil d'Administration des décisions prises à ce titre, lors de la plus proche réunion de ce dernier.

Monsieur Christophe BOUILLON, Président du Centre de Gestion, dans le cadre de la délégation qui lui a été consentie par délibération du 20 juin 2023 pour les marchés de travaux, de fournitures et de services qui ne relèvent pas de la commission d'appel d'offres, a procédé **du 07 novembre 2023 au 08 janvier 2024**, à la signature des contrats, conventions, ou marchés à procédure adaptée suivants :

- **Contrat n°2023-DEC-18** : Signature de l'avenant au contrat avec la société « **Détection Electronique Française** » – Agence Normandie, ZAC Gros Chêne, 76230 ISNEAUVILLE, pour la maintenance préventive et contrôle annuel réglementaire du système de sécurité incendie du Centre. Cet avenant est conclu pour une durée de cinq ans. Le coût total de cette prestation s'élève à 1 062, 63 € HT, soit 1 275,16 € TTC.
- **Contrat n°2023-DEC-19** : Signature de l'autorisation préfectorale relative à l'exploitation du système de vidéoprotection du siège du CDG. L'autorisation porte sur 3 caméras extérieures et 1 caméra intérieure. L'autorisation préfectorale est reconduite à compter du 22 décembre 2022 pour une durée de 5 ans.
- **Contrat n°2023-DEC-20** : Signature d'un contrat avec la société « **Cabinet Madelaine Brisset**, ZAC La Chevalerie, 425 rue Jules Valles, 50000 SAINT-LO, pour l'attribution d'un contrat d'assurance « Protection juridique des personnes physiques ». Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de cinq ans. Le coût total de cette prestation s'élève à 213,99 € TTC par an soit 1 069,95 € TTC pour 5 ans.
- **Contrat n°2023-DEC-21** : Signature d'un contrat avec la société « **GAN Assurances** » **8-10 rue d'Astorg, 75008 PARIS**, pour l'attribution d'un contrat d'assurance pour la flotte automobile et risques annexes. Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de cinq ans. Le coût total de cette prestation s'élève à 15 924,29 € TTC par an soit 79 621,45 € TTC pour 5 ans.
- **Décision n°2024-DEC-1** : La signature de 32 contrats de missions temporaires pour la mise à disposition d'agents remplaçants, au bénéfice des collectivités et établissements suivants : Bihorel, Callengeville, CNFPT – Délégation de Normandie, Communauté de Communes Inter Caux Vexin, Isneauville, Lanquetot, Le Bocasse, Le Tilleul, Les Trois Pierres, Morgny la Pommeraye, Notre Dame du Bec, Orival, Paluel, Quevillon, Saint Jean du Cardonnay, Saint Léger du Bourg Denis, Saint Martin de Boscherville, Sierville, Touffreville sur Eu.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte des contrats signés par Monsieur Christophe BOUILLON, du 07 novembre 2023 au 08 janvier 2024, dans le cadre de la délégation qu'il a reçue par délibération du 20 juin 2023.



III. FONCTIONNEMENT INTERNE

2024-DEL-02 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2024 – BUDGET PRIMITIF PRINCIPAL – APPROBATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que le projet de **budget primitif 2024** proposé à l'examen du Conseil d'Administration a été établi par référence aux réalisations de l'exercice 2023 connues au 1^{er} décembre 2023 ; Il tient compte, dans toute la mesure du possible, des éléments prévisionnels de l'exercice 2024 actuellement connus ou anticipés.

Caractérisé par une augmentation des dépenses de fonctionnement de + 1,50% et des recettes de fonctionnement de + 5,19% par rapport au budget primitif 2023, ce projet a vocation à démarrer le rétablissement des équilibres financiers du CDG, conformément à la stratégie arrêtée lors du débat sur les orientations budgétaires 2024 (cf Conseil d'Administration du 27 novembre 2023).



BUDGET PRINCIPAL

Le budget primitif 2024 s'équilibre de la manière suivante :

Section de Fonctionnement	DEPENSES		RECETTES	
		Par rapport au Budget 2023		Par rapport au Budget 2023
- Mouvements réels	9 028 463.00 €	+1.97 %	8 759 062.00 €	+5.23 %
- Mouvements d'ordre	264 686.74 €	-12.10 %	50 977.08 €	+0.12 %
Total mouvements 2024	9 293 149.74 €	+1.50 %	8 810 039.08 €	+5.19 %
Equilibre budget (Affectation partielle de l'excédent antérieur)			483 110.66 €	
Total	9 293 149.74 €		9 293 149.74 €	

La section de fonctionnement est présentée en déséquilibre de – 483 110.66 €,

Section d'Investissement	DEPENSES		RECETTES	
		Par rapport au Budget 2023		Par rapport au Budget 2023
- Mouvements réels	154 900.00 €	-78.48 %	25 732.00 €	-3.76 %
- Mouvements d'ordre	50 977.08 €	+ 5 458.93%	264 686.74€	+5.40 %
Total mouvements 2024	205 877.08 €	-71.30 %	290 418.74 €	+4.52 %
Equilibre budget	84 541.66 €			
Total	290 418.74 €		290 418.74 €	

La section d'investissement est présentée en suréquilibre de + 84 541.66€.

5



I – SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les principaux éléments caractéristiques de la section de fonctionnement du budget principal pour l'exercice 2024, en dépenses et en recettes, sont les suivants :

A/ DEPENSES

Les dépenses totales de fonctionnement, s'établissent à **9 293 150 €**.

Fonctionnement	Crédits totaux 2023	BP 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
011 - Charges à caractère général	1 332 069 €	1 256 745 €	-75 324 €	-5,65%
012 - Charges de personnel et frais assimilés	6 968 749 €	6 852 323 €	-116 426 €	-1,67%
65 - Autres charges de gestion courante	548 640 €	914 395 €	+365 755 €	+66,67%
67 - Charges spécifiques	5 000 €	5 000 €	+0	+0,00%
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	301 131 €	264 687 €	-36 445 €	-12,10%
Total	9 155 589 €	9 293 150 €	+137 560 €	+1,50%

Madame UNDERWOOD rappelle qu'au regard de l'écart net constaté entre le budget 2023 et la prévision budgétaire 2024, soit + 137 560 €, il convient de mettre en exergue les éléments suivants :

- L'augmentation des coûts de fonctionnement du système informatique du Centre de Gestion, tant pour la partie structurelle que pour les différents logiciels utilisés par les services (hébergement et maintenance), notamment pour compléter la prévention contre les cyber-attaques.
- L'évolution de la masse salariale qui, en 2024, intègre l'effet en année pleine des départs et des recrutements d'agents intervenus en 2023, l'augmentation de +1,5% de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2023, l'attribution de 5 points d'indice à l'ensemble des agents à partir du 1^{er} janvier 2024 (décision du gouvernement) et de la prime de pouvoir d'achat, et une prévision prudente de la masse salariale des agents remplaçants.
- La somme de 390 605 € dédiée aux attributions de subventions aux collectivités faisant l'acquisition de solutions de cybersécurité, dans le cadre du dispositif France Relance.



➤ CHAPITRE 011 (CHARGES A CARACTERE GENERAL)

Fonctionnement	Crédits totaux 2023	BP 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
011 - Charges à caractère général	1 332 069 €	1 256 745 €	- 75 324 €	-5,65%

Ce chapitre représente **13.52%** de la section de fonctionnement, contre 14.15% en 2023 et 12.32% en 2022.

Madame UNDERWOOD précise que l'évolution de ce chapitre est due principalement :

- A l'augmentation des coûts de maintenance des applications informatiques (Comptabilité analytique, nouvelle infrastructure, révision du contrat de maintenance du logiciel de gestion de la médecine préventive ...),
- Aux nouvelles modalités de réalisation de la mission « Conseil en organisation », qui se traduisent par la suppression de transferts financiers avec le centre de gestion du Calvados,
- Aux coûts de fonctionnement du siège à Isneauville, détaillés dans le tableau ci-après.



- Coût de fonctionnement et de maintenance du siège

Compte	Objet	Crédits 2023	Crédits 2024
60611 – Eau	Fourniture eau	3 000 €	3 000 €
60612 - Electricité	Fournitures Electricité	60 000 €	70 000 €
60621 - Combustibles	Fournitures gaz	60 000 €	60 000 €
60631 - Fourniture d'Entretien	Produits d'entretien	1 000 €	1 000 €
60632 - Petit équipement	Petit équipement sanitaires	5 800 €	6 800 €
6068 - Autres matières et fournitures	Fournitures pour l'entretien du bâtiment (quincaillerie, matériaux etc. ...)	500 €	800 €
611 – Sous-traitance	Prestation Collecte déchets	1 000 €	1 500 €
6135 - Locations mobilières	Bac récupération papier	230 €	230 €
	Fontaines à eau	2 100 €	2 100 €
Sous total 6135- locations mobilières		2 330 €	2 330 €
61521 - Entretien et réparations bâtiments publics	Entretien espaces verts	12 000 €	12 000 €
	Entretien des terrasses	1 000 €	1 000 €
	Divers	7 000 €	7 000 €
Sous total 61521 - entretien et réparation bâtiments publics		20 000 €	20 000 €
6156 - Maintenance	Maintenance Portes automatiques	1 000 €	1 000 €
	Maintenance vidéosurveillance	2 400 €	2 400 €
	Maintenance SSI et désenfumage	1 250 €	1 250 €
	Maintenance Ascenseur	3 600 €	3 600 €
	Maintenance Portail, barrière et portes de garage	1 900 €	1 900 €
	Maintenance Onduleurs	1 200 €	1 250 €
	Maintenance armoire Kardex	800 €	800 €
	Maintenance Rayonnage archives	1 020 €	1 200 €
	Maintenance Contrôle des installations	5 300 €	5 500 €
	Maintenance Génie climatique	10 000 €	10 000 €
Sous total 6156 - Maintenance		28 470 €	28 900 €
6188 - Autres frais divers	Télésurveillance des bâtiments	1 000 €	1 000 €
6283 - Frais de nettoyage des locaux	Nettoyage des vitreries	2 300 €	7 200 €
	Nettoyage des locaux	53 000 €	52 200 €
Sous total 6283 – Frais de nettoyage des locaux		56 300 €	60 400 €
	TOTAL	238 400 €	253 230 €

Madame UNDERWOOD indique que sont recensés ci-après, les postes budgétaires les plus significatifs, afin de mieux appréhender les écarts enregistrés entre les prévisions 2024 et celles de 2023 (budget primitif + décisions modificatives) :



Article 6041 (Achat d'études) :

Compte	Objet	Crédits 2023	Crédits 2024
6041 - Achat d'études	Contrôle du contrat prévoyance 2020-2025		3 360 €
	Contrôle des contrats santé et prévoyance 2023-2028		9 960 €
	Assistance M.O. Projet SDE		5 000 €
	Assistance à la passation de marchés divers	2 000 €	
		2 000 €	18 320 €

- **Article 60612 (Electricité)** : le crédit inscrit à hauteur de **70 000 €** est supérieur de +16.67% à celui de l'année 2023 en prévision d'une possible hausse des tarifs durant l'année 2024 en fonction de la conjoncture internationale.

- **Article 60621 (Gaz)** : le crédit inscrit pour ce poste est de **60 000 €** pour l'année 2024. Il est équivalent à celui de l'année 2023. Le chiffrage est réalisé à partir de la proposition intégrée au marché d'exploitation de l'installation de chauffage, en tenant compte du prix actuel du gaz et de la poursuite des économies de consommation.

- **Article 60622 (Carburants)** : le crédit inscrit sur cet article (**30 000 €**) tient compte du niveau d'activité des services.

- **Article 6064 (fournitures administratives)** : le crédit porté sur cet article est inscrit à hauteur de **18 500 €**. Il est en diminution -4.15% par rapport au crédit 2023.

- **Article 60668 (Autres produits pharmaceutiques)** : le crédit passe de 8 800 € en 2023 à **14 000 €** en 2024, soit une augmentation de +59.09%. Cette prévision intègre l'achat de vaccins destinés aux agents des collectivités pour 6 000€

- **Article 611 (sous-traitance générale)** : le crédit porté sur cet article passe de 275 120 € en 2023 à **196 696 €** en 2024, soit une diminution de -28.51 % liée en grande partie au financement direct de la mission Conseil en organisation qui devient départementale.



611 – Sous-traitance générale	Objet	Crédits totaux 2023	Crédits 2024
	Hébergement logiciel Médecine	30 600 €	32 000 €
	Hébergement messagerie	8 400 €	0 €
	Hébergement logiciel Oodrive	3 500 €	2 100 €
	Hébergement logiciel MOOVAPPS - GED	3 300 €	4 740 €
	Hébergement logiciels divers (comptabilité, remplacement, site internet...)	6 770 €	4 200 €
	Cybersécurité	44 300 €	47 900 €
	Sauvegardes externalisées	0 €	5 720 €
	Sous total Informatique	96 870 €	96 660 €
	Marchés publics et divers	14 000 €	9 400 €
	CRET	33 000 €	35 000 €
	Conseil en organisation	90 000 €	- €
	Formation secrétaire de mairie	20 000 €	20 000 €
	Prestation conception communication	15 500 €	15 500 €
	Prestation recyclage papier	1 000 €	1 000 €
	Organisation concours	4 750 €	19 136 €
Total 611 - sous-traitance		275 120 €	196 696 €

- **Article 6132 (locations immobilières)** : le crédit porté sur cet article est inscrit à hauteur de **26 950 €** au budget 2024. Ce crédit comprend une provision de 15 000 € pour couvrir le coût de la mise à disposition de locaux décentralisés pour les visites médicales ainsi qu'une somme de 11 950 € destinée à la location de salles pour l'organisation de concours.

- **Article 61358 (autres locations mobilières)** : le crédit inscrit sur cet article s'élève à **14 010 €**. Il inclut notamment la location de matériel de visio-conférence pour un montant de 4 680 €, des fontaines à eau pour un montant de 2 100 € ainsi que la location d'un véhicule pour l'agent chargé de la mission « Conseil en organisation » pour une durée de 6 mois pour un montant de 3 000€.

- **Article 615221 (entretien et réparations sur bâtiments publics)** : le crédit inscrit sur cet article au BP 2024 s'élève à **20 000 €**. Il comprend un crédit de 12 000 € pour l'entretien des espaces verts.

- **Article 61551 (entretien et réparations sur matériel roulant)** : le crédit inscrit sur cet article (**10 000 €**) est en diminution de -33.33% par rapport à celui de l'année 2023.

- **Article 6156 (maintenance)** : ce crédit englobe l'ensemble des contrats de maintenance nécessaires au fonctionnement administratif du Centre (copieurs, logiciels et serveurs informatiques, téléphonie). Ce crédit, est inscrit à hauteur de **191 490 €** au budget primitif 2024, contre 165 200 € en 2023.



6156 - Maintenance	Objet	Crédits totaux 2023	Crédits 2024
	Portes automatiques	1 000 €	1 000 €
	Vidéosurveillance	2 400 €	2 400 €
	SSI et désenfumage	1 250 €	1 250 €
	Ascenseur	3 600 €	3 600 €
	Portail, barrière et portes de garage	1 900 €	1 900 €
	Rayonnage archives	1 020 €	1 200 €
	Contrôles périodiques	7 300 €	7 550 €
	Génie climatique	10 000 €	10 000 €
Sous-total Bâtiment		28 470 €	28 900 €
	Logiciels métiers	62 010 €	61 600 €
	GIP Informatique	32 600 €	42 600 €
	Copieurs	15 000 €	15 000 €
	Téléphonie, serveurs, internet, sauvegarde	27 120 €	43 390 €
Sous-total Informatique		136 730 €	162 590 €
Total 6156 - Maintenance		165 200 €	191 490 €

- **Article 616 (assurances)** : ce crédit concerne l'ensemble des contrats d'assurance contractés par l'établissement. Il passe de 26 030 € en 2023, à **26 200 €** au BP 2024, soit une augmentation de **+ 0.65%**.

- **Article 6184 (versements organismes de formation)** : le crédit prévisionnel 2024 de **32 000 €** soit une augmentation de +6.67% par rapport au Budget 2023 (crédit de 30 000€).

- **Article 62261 (Honoraires médicaux et paramédicaux)** : le crédit inscrit sur cet article au BP 2024 s'élève à **75 000 €**. Il est en diminution de **-16.67%** par rapport au Budget 2023.

Cet article intègre une somme de **15 000 €** pour la rémunération des vacances des médecins du Conseil Médical plénier. Cet article prend également en compte une provision de **60 000 €** pour le règlement des honoraires des expertises médicales demandées par le Conseil Médical restreint. Ces expertises sont remboursées au Centre de Gestion par les collectivités.

- **Article 62268 (Autres honoraires, conseils...)** : le crédit porté sur cet article, à hauteur de **51 767 €**, est en diminution de **-13.44 %** par rapport à l'inscription au budget total 2023 (59 807 €). Ce crédit intègre la rémunération des vacances relatives aux concours et examens professionnels dont les épreuves se dérouleront en 2024, soit l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, l'examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe, le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, le concours d'éducateur de jeunes enfants, le concours de gardien brigadier de police municipale et le concours de professeur d'enseignement artistique.

- **Article 6231 (annonces et insertions)** : le crédit proposé sur cet article **s'élève à 8 500 €**. Ce crédit intègre une somme de 2 500 € pour l'insertion annuelle dans l'agenda des Maires ainsi qu'une provision de 6 000 € destinée entre autres à des annonces pour des marchés publics.



- **Article 6234 (réceptions)** : cet article passe de 46 091 € au budget 2023 à **39 149 €** au **budget primitif 2024**, soit une diminution de **-15.06 %**. Le crédit 2024 comprend la somme de 8 649 € pour l'organisation des concours, une provision de 10 000 € pour l'organisation de la CRET ainsi qu'une provision de 16 500 € pour l'organisation des manifestations par le CDG 76 en 2024.

- **Article 6236 (catalogues et imprimés)** : le crédit de **9 500 €** inscrit au budget 2024 est inférieur de **-17.39%** à celui du budget 2023. Ce crédit est destiné à couvrir la réalisation des supports de communication envisagés en 2024 pour l'ensemble des services.

- **Article 6251 (Voyages, déplacements et missions)** : le crédit proposé sur cet article s'élève à **45 900€**, Il est inférieur au crédit du budget 2023 de **-10.35%**.
Les frais de déplacement pour missions prennent en compte les frais de déplacement des archivistes à hauteur de **20 000 €**.

- **Article 6261 (frais d'affranchissement)** : le crédit inscrit à hauteur de **40 000 €** soit une diminution de **-20 %** par rapport au crédit 2023 (50 000 €).

- **Article 6262 (frais de télécommunication)** : le crédit proposé s'élève à **23 950 €**. Il est en baisse de **-40.75%** par rapport au crédit 2023 (40 420 €). Le renouvellement du marché de téléphonie fixe et mobile en 2023 permet une baisse significative pour l'année 2024.

- **Article 6281 (Concours divers (cotisations...))** : cet article comprend, conformément au rapport présenté à cette même séance, une provision correspondant à la cotisation du Centre à la Fédération Nationale des Centres de Gestion, pour un montant de **18 000 €**.

Par ailleurs, est inscrit un crédit de **7 603 €** au titre de la participation financière du Centre de Gestion aux frais de fonctionnement du GIP informatique.

Il est également constitué d'une provision de **45 000 €** afin de faire face, conformément aux conventions nationales ou régionales de mutualisation, aux appels de fonds concernant les concours 2024 organisés par les autres Centres de Gestion.

- **Article 6283 (frais de nettoyage des locaux)** : le crédit inscrit au budget primitif 2024 (**64 260 €**) représente une diminution de **-15.22 %** par rapport au budget total 2023 (75 800€), correspond au montant des contrats passés avec les sociétés de nettoyage des locaux et des vitreries pour le siège du Centre ainsi que pour le local de visite médicale de Dieppe.

- **Article 637 (autres impôts et taxes)** : cet article enregistre les crédits nécessaires à la participation du Centre au Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées (FIPHFP). Cette participation est inscrite pour un montant de **4 200 €** au budget primitif 2024.

➤ CHAPITRE 012 - CHARGES DE PERSONNEL

Madame UNDERWOOD précise que les charges de personnel sont provisionnées à hauteur de **6 852 323 €**, contre 6 968 749 € en 2023, soit une diminution de **-1.67%**. Elles représentent **73,74%** des charges de fonctionnement, contre 76,11% en 2023.



- **La rémunération des agents du Centre (personnel du siège) :**

La prévision budgétaire relative à la rémunération des agents du Centre s'établit à **5 742 386 €**, soit une hausse de **+1,73%** par rapport aux prévisions 2023 (BP + DM).

Cette évolution prend en compte :

1. Une prévision, sur l'année 2024, du poids des avancements de grade et des avancements d'échelon (G.V.T.) estimée à 1,0 % : + 55 318 €
2. L'impact en année pleine de l'augmentation au 1^{er} juillet 2023 de la valeur du point d'indice
3. L'impact en année pleine de l'évolution du régime indemnitaire des encadrants à partir du 01/02/2023
4. L'impact de la revalorisation de 5 points d'indice de l'ensemble des grilles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2024
5. Une prévision d'attribution du CIA (Complément indemnitaire annuel) équivalente à celle de 2023, soit 20 000 €
6. Une prévision d'attribution de la Prime de pouvoir d'achat pour un montant de 26 300 € (montant brut + charges sociales)
7. **La situation de certains personnels**, notamment :
 - Le départ à la retraite effectif de la Responsable du service Paie au 31 mars 2024 tandis qu'elle a quitté physiquement ses fonctions (congés) le 29 novembre 2023. La dépense correspondante est compensée par une réduction de la provision pour compte épargne temps.
 - Des changements d'affectation de certains agents, du fait de départs en mutation ou à la retraite, compensés par de nouveaux recrutements.

Ces différents mouvements représentent globalement un solde net de **+97 467 €**.

Ainsi, l'évolution de la masse salariale des agents du centre peut être résumée ainsi :

	Direction	Pôle Assistance statutaire	Pôle Emploi territorial	Pôle Santé Prévention	Pôle Finances moyens généraux	TOTAL
Masse salariale 2023 (BP+DM)	452 534 €	1 414 964 €	631 269 €	2 257 456 €	888 696 €	5 644 919 €
Evolution rémunérations	+ 14 867 €	- 11 621 €	+ 21 412 €	+ 31 413 €	+ 41 396 €	+ 97 467 €
Masse salariale 2024	467 401 €	1 403 343 €	652 681 €	2 288 869 €	930 092 €	5 742 386 €



- **Les agents intercommunaux :**

Le crédit proposé au budget primitif 2024 s'élève à **41 755 €**, en diminution de -28.72% du fait du départ à la retraite d'un agent depuis le 1^{er} mai 2023.

Equilibre financier du poste « Agents intercommunaux »

	Crédits globaux 2023 BP+DM	BP 2024
Traitements	39 065,00 €	27 846,00 €
Charges	19 512,00 €	13 809,00 €
Total (hors charges de structure)	58 577,00 €	41 755,00 €
Recettes	61 210,00 €	44 000,00 €
Résultat net	+2 633,00 €	+2 245,00 €

- **La rémunération des agents en "missions temporaires" :**

Comme chaque année, Madame UNDERWOOD précise qu'il est difficile d'estimer de manière précise les **charges liées au personnel non titulaire, mis à disposition des autres collectivités au titre du service « Missions temporaires »**. Ces charges pourront faire l'objet d'un réajustement, en dépenses et en recettes, au cours de l'exercice en fonction de l'activité du service.

Le crédit prévisionnel porté au budget primitif 2024 (**900 000 €**) est équivalent aux crédits inscrits au budget primitif 2023.

Equilibre financier du poste « Mission temporaires »

	BP 2023	Crédits globaux 2023 BP+DM	BP 2024
Traitements	633 178,00 €	759 816,00 €	633 356,00 €
Charges	266 822,00 €	320 184,00 €	266 644,00 €
Total (hors charges de structure)	900 000,00 €	1 080 000,00 €	900 000,00 €
Recettes	1 000 000,00 €	1 200 000,00 €	1 010 000,00 € *
Résultat net	+100 000,00 €	+120 000,00 €	+110 000,00 €

**Intégrant l'augmentation tarifaire pour 2024 décidée par le CA le 27 novembre 2023.*





- **La rémunération des agents pris en charge (FMPE) après suppression d’emploi (article 6431) :** le crédit proposé au BP 2024 (hors budget annexe) intègre les mouvements suivants :

Equilibre financier du poste « Agents pris en charge »

	Crédits globaux 2023 BP+DM	BP 2024
Traitements	73 843,00 €	68 900,00 €
Charges	38 339,00 €	35 832,00 €
Total Chapitre 012	112 182,00 €	104 732,00 €
Chapitre 011	500,00 €	500,00 €
Total Dépenses	112 682,00 €	105 232,00 €
Recettes	136 410,00 €	118 500,00 €
Résultat net	+23 728,00 €	+ 13 268,00 €

Madame UNDERWOOD indique que la diminution des crédits par rapport à 2023 provient de l’application chaque année d’une réfaction de 10% aux rémunérations des agents déjà pris en charge.

- **La rémunération des intervenants aux concours, pour un montant total de 63 450 €** (au lieu de 73 071 € en 2023) tenant compte de la nature des concours et examens à organiser en 2024 par rapport à 2023.

➤ **CHAPITRE 65 – AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE**

Fonctionnement	Crédits totaux 2023	BP 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
65 - Autres charges de gestion courante	548 640 €	914 395 €	365 755 €	+66,67%

Ce chapitre dont le montant global s’élève à **914 395 €**, enregistre une augmentation de +66.67% par rapport au budget total 2023, liée à l’intégration d’une ligne de subvention au profit des communes pour le financement de leurs projets en matière de cybersécurité (Plan France Relance / ANSSI).

Ce chapitre comprend :

- Des crédits à l’article 65818 (Autres redevances pour concessions, brevets, licences, procédés) pour les licences informatiques :



65818 - Autres redevances pour concessions, brevets, licences, procédés	Objet	Crédits totaux 2023	Crédits 2024
	Oodrive Boardnox	7 200 €	5 200 €
	Oodrive collaboratif	2 200 €	3 400 €
	Letsignit	1 200 €	1 500 €
	Sauvegarde définitive	5 000 €	1 680 €
	EDR	12 050 €	4 500 €
	Licences office	17 420 €	19 000 €
	NAC	6 000 €	
	GED	6 120 €	6 200 €
	Fortigate+VMWARE+olfeo	2 200 €	9 700 €
	Mail in black	3 300 €	3 400 €
	Data legal drive	8 700 €	8 900 €
	SHI Adobe creative cloud	2 300 €	
	Click	2 600 €	2 600 €
	Convention bilan social		3 300 €
	Signature électronique		3 300 €
65818 - Autres redevances pour concessions, brevets, licences, procédés		76 290 €	72 680 €

- Les crédits relatifs aux indemnités versées aux membres du Bureau du Centre de Gestion, à hauteur de 55 000 €.
- Le crédit relatif au remboursement aux collectivités affiliées, des **décharges d'activité syndicale** dont bénéficient réglementairement les organisations syndicales, est inscrit à hauteur de **305 000 €**, montant identique au crédit 2023.
- Une **provision de 23 000 €** au titre de la subvention compensatoire des locaux syndicaux, du fait de la reconduction de la règle de calcul mise en place en 2015, conformément au rapport présenté au cours de cette même séance.
- La subvention versée à **l'Amicale du personnel** est inscrite pour **41 150 €**. Elle est identique à celle de 2023.
- **Une provision de 390 065 euros** est prévue à l'article 657348 - Subventions de fonctionnement aux autres communes.
Il s'agit d'une aide financière versée aux collectivités ayant fait l'acquisition d'outils ou de solutions entrant dans le cadre du programme France Relance pour la Cybersécurité. Une recette identique est inscrite au compte 747888 – Autres.



➤ **CHAPITRE 042 – Opérations d'ordre de transfert entre sections**

Fonctionnement	Crédits 2023	BP 2024	Ecart BP 2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
6811 Dotation aux amortissements	251 131 €	214 687 €	36 445 €	-14,51%
6815 - Dotations aux provisions pour risques et charges de fonctionnement	50 000 €	50 000 €	- €	+0,00%

- Article 6811 (Dotation aux amortissements des immobilisations corporelles et incorporelles) :

Le montant des amortissements se répartit selon le tableau ci-dessous :

Amortissements	Crédits totaux 2023	Crédits 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
Licences	67 522,19 €	73 024,80 €	+5 502,6 €	+8,15%
Installations générales, agencements et aménagements	5 558,85 €	5 558,87 €	+0,0 €	+0,00%
Matériel de transport	49 374,84 €	45 133,65 €	-4 241,2 €	-8,59%
Matériel de bureau et matériel informatique	92 777,67 €	56 409,15 €	-36 368,5 €	-39,20%
Mobilier	26 183,40 €	28 001,73 €	+1 818,3 €	+6,94%
Autres immobilisations corporelles	9 714,54 €	6 558,54 €	-3 156,0 €	-32,49%
Total Amortissements	251 131,49 €	214 686,74 €	-36 444,8 €	-14,51%

- Article 6815 (Dotations aux provisions pour risques et charges de fonctionnement) :

Un crédit de 50 000 € est inscrit à ce compte, afin de provisionner le coût des jours de congés non pris par les agents et déposés sur leur compte épargne temps en 2024.

B/ RECETTES

Les **recettes de fonctionnement** sont estimées à **8 810 039 €** contre 8 375 005 € au Budget 2023, soit une augmentation de **+5.19 %**.

Fonctionnement	Crédits totaux 2023	BP 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
013 - Atténuations de charges	20 000 €	10 000 €	-10 000 €	-50,00%
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	7 855 360 €	8 034 127 €	+178 767 €	+2,28%
74 - Dotations et participations	220 528 €	541 935 €	+321 407 €	+145,74%
75 - Autres produits de gestion courante	228 200 €	173 000 €	-55 200 €	-24,19%
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	50 917 €	50 977 €	+60 €	+0,12%
Total	8 375 005 €	8 810 039 €	+435 034 €	+5,19%



➤ CHAPITRE 013 – ATTENUATIONS DE CHARGES

Fonctionnement	Crédits totaux 2023	BP 2024	Ecart BP2024/Budget 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
013 - Atténuations de charges	20 000 €	10 000 €	-10 000 €	-50,00%

Ce chapitre ressort au BP 2024 à **10 000 €** contre 20 000 € au Budget 2023, soit une diminution de **-50.00 %**. Il comprend les recettes suivantes :

- **Article 6479 (Remboursements sur rémunérations du personnel)** : Le crédit de **10 000 €** porté sur cet article correspond au remboursement d'indemnités journalières concernant les agents du Centre de Gestion.

➤ CHAPITRE 70 – PRODUITS DES SERVICES

Recettes chapitre 70	Crédits 2023	BP 2024	Ecart BP 2024/Crédits 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
Cotisations	2 527 650 €	2 846 000 €	+318 350 €	+12,59%
Recettes des services	5 327 710 €	5 188 127 €	-139 583 €	-2,62%
70 - Produits des services	7 855 360 €	8 034 127 €	+178 767 €	+2,28%

Ce chapitre ressort, au BP 2024, à **8 034 127 €**, contre 7 855 360 € au Budget 2023, soit une progression de **+2.28%**.

Ce chapitre représente **91.19%** des recettes de fonctionnement, contre 93.80 % en 2023 et 94.30 % en 2021.

Il inclut notamment **les cotisations (obligatoire et additionnelle) versées par les collectivités affiliées au Centre de Gestion (articles 7068811, 706882 et 706883)** qui sont inscrites, à hauteur de **2 846 000€**, soit une augmentation de +12.59% pour tenir compte de la nouvelle cotisation versée par les collectivités non affiliées souscrivant au bloc insécable.



- **Cotisations**

Conformément au Débat d'Orientations Budgétaires présenté en Conseil d'Administration du 27 janvier 2024, le taux global de cotisation est fixé à 0,68 % pour l'année 2024 pour les collectivités affiliées, soit 0,63% de cotisation obligatoire et 0,05% de cotisation additionnelle.

- **Article 706881 (Cotisations obligatoires)** : La recette attendue est inscrite pour un montant de 2 470 000 €, soit une augmentation de +5.84% par rapport au budget 2023 (2 333 650 €) pour tenir compte de la hausse de la cotisation obligatoire qui passe de 0,60% à 0,63% au 1^{er} janvier 2024.

- **Article 706882 (Cotisations additionnelles)** : Une recette de 196 000 € est inscrite soit une augmentation de +1,03% par rapport au budget 2023 (194 000€).

Article 706883 (Cotisations des organismes non affiliés) : Une recette de 180 000 € est inscrite pour la cotisation versée par les collectivités non-affiliées au titre de leur adhésion au bloc insécable des missions.

- **Les autres recettes des services**

Les autres recettes des services, issues de conventions ou de facturations sur la base des tarifs 2024, sont estimées à **5 188 127 €**, contre 5 327 710 € inscrites au budget 2023.

- **Article 70878 (Remboursement de frais par des tiers)** : une recette prévisionnelle de **268 727 €** est inscrite au BP 2024. Au budget 2023, elle s'élevait à 260 900 €. Cette inscription correspond à quatre types de recettes :

- ✓ Une recette de 23 748 € est inscrite à ce titre pour l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe organisé en convention avec le CDG27.
- ✓ Une recette de 38 804 € est inscrite à ce titre pour le concours de Brigadier de police municipale organisé en convention avec les CDG normands.
- ✓ L'imputation au budget annexe « OPERATIONS CONCOURS INTER-REGIONALES » du coût d'organisation des concours de Cat. A et B financés par la dotation du CNFPT (concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe, examen professionnel de rédacteur principal de 1^{ère} et 2^{ème} classe, concours d'éducateur de jeunes enfants), pour un montant de 142 308 €.
- ✓ La prévision inclut également une recette de 63 867 € à percevoir auprès du SIC (Service Interrégional des concours) pour la participation à l'organisation du concours de professeur d'enseignement artistique.

- **Article 706884 (Produit au titre de la gestion du contrat d'assurance groupe)** : la recette au titre de la gestion du contrat d'assurances-groupe est inscrite au budget primitif à hauteur d'un montant prévisionnel de **290 000 €**, soit +3.57% par rapport à celle du Budget 2023.

- **Article 706888 (Autres)** : le crédit inscrit sur cet article s'élève à **3 302 400 €**, contre 3 264 600 € au Budget 2023, soit une augmentation de **+ 1.16 %**.



	Crédits 2023	BP 2024	Ecart BP 2024/Crédits 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
Mission Conseil en organisation	87 000 €	57 600 €	-29 400 €	-33,79%
Mission "Délégué à la protection des données"	41 000 €	43 300 €	+2 300 €	+5,61%
Conventionnement C.N.R.A.C.L.	15 000 €	20 000 €	+5 000 €	+33,33%
Missions assistance précontentieux et contentieux	34 700 €	5 000 €	-29 700 €	-85,59%
Prévention des risques professionnels (D.U.)	30 000 €	50 000 €	+20 000 €	+66,67%
Conseil médical plénier – inclus dans le bloc insécable	65 000 €	0 €	-65 000 €	-100,00%
Conseil médical restreint - inclus dans le bloc insécable	80 000 €	0 €	-80 000 €	-100,00%
Conseil médicale restreint : expertises	75 000 €	60 000 €	-15 000 €	-20,00%
Contrat "Protection sociale"	8 900 €	4 000 €	-4 900 €	-55,06%
Assistance au recrutement	5 000 €	5 000 €	+0 €	+0,00%
Accompagnement individuel et évaluation R.P.S.	5 000 €	15 000 €	+10 000 €	+200,00%
Prestation globale	2 539 400 €	2 750 000 €	+210 600 €	+8,29%
Bilans + vaccination	5 000 €	5 000 €	+0 €	+0,00%
Mission d'inspection	2 000 €	0 €	-2 000 €	-100,00%
Expertise en ergonomie	5 000 €	5 300 €	+300 €	+6,00%
Expertise hygiène et sécurité	3 000 €	5 000 €	+2 000 €	+66,67%
Missions "Paies externes"	155 000 €	167 000 €	+12 000 €	+7,74%
Missions assurance chômage	20 000 €	20 000 €	+0 €	+0,00%
Partenariat FIPHFP	85 000 €	85 000 €	+0 €	+0,00%
Comptabilité	3 600 €	5 200 €	+1 600 €	+44,44%
Total	3 264 600 €	3 302 400 €	+37 800 €	+1,16%

Pour 2024, Madame UNDERWOOD précise que les recettes liées à la **prestation globale de santé/prévention** sont estimées à hauteur de **2 750 000 €**, en augmentation de **+8.29 %** par rapport au crédit prévisionnel du Budget 2023 (2 539 400 €). Cette progression tient compte de la hausse des tarifs de 5.83% et de la facturation pour les visites non honorées
 Cette recette représente **34.23 %** du chapitre 70 « Produits des services ».



Madame UNDERWOOD indique que la prévision budgétaire 2024 a été établie sur la base des effectifs déclarés par les collectivités pour la facturation 2024.

L'article 706888, enregistre également les recettes suivantes :

- La recette de **60 000 €** inscrite au titre du secrétariat du Conseil Médical restreint, correspond au remboursement par les collectivités affiliées et non affiliées, des frais correspondants aux expertises médicales réalisées par des médecins agréés. Un crédit d'un montant équivalent est porté en dépenses.
- La recette du partenariat FIPHP est inscrite pour un montant de **85 000 €** au titre de la convention 2023-2024.

La répartition de l'article 70848 (Mise à dispo personnel facturé aux autres organismes) dont le montant s'établit à **1 281 210 €**, contre 1 295 000 € au Budget 2023, se décompose de la manière suivante :

70848 - Mise à dispo personnel facturé aux autres organismes	Crédits 2023	BP 2024	Ecart BP 2024/Crédits 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
Archives	220 000 €	233 000 €	+13 000 €	+5,91%
Missions Temporaires	1 200 000 €	1 010 000 €	-190 000 €	-15,83%
Intercommunaux	61 210 €	44 000 €	-17 210 €	-28,12%
Total	1 481 210 €	1 287 000 €	-194 210 €	-13,11%

Les crédits inscrits correspondent aux recettes escomptées proportionnellement aux dépenses inscrites au chapitre 012.

- **Article 708773 (Remboursement de frais coût lauréat)** : Le crédit inscrit au budget primitif 2024 s'élève, à titre prévisionnel, à **40 000 €**. Il est identique au Budget 2023. Cette recette, qui correspond à la facturation des coûts « lauréats » pour les agents recrutés par les collectivités non affiliées, est très variable en fonction des cycles de recrutement et des types de concours.



Le tableau ci-dessous récapitule, par Pôle, les recettes du chapitre 70 inscrites au budget primitif 2024.

	Crédits 2023	BP 2024	Ecart BP 2024/Crédits 2023	
			Ecart en euros	Ecart en %
Cotisations	2 527 650 €	2 846 000 €	+318 350 €	+12,59%
Sous total cotisations	2 527 650 €	2 846 000 €	+318 350 €	+12,59%
Direction	128 000 €	100 900 €	-27 100 €	-21,17%
Assistance statutaire	579 600 €	379 000 €	-200 600 €	-34,61%
Emploi (hors concours)	130 000 €	130 000 €	+0 €	+0,00%
Concours	260 900 €	268 727 €	+7 827 €	+3,00%
Santé - Prévention	2 589 400 €	2 830 300 €	+240 900 €	+9,30%
Finances Moyens généraux	378 600 €	425 200 €	+46 600 €	+12,31%
Missions temporaires	1 200 000 €	1 010 000 €	-190 000 €	-15,83%
Intercommunaux	61 210 €	44 000 €	-17 210 €	-28,12%
Recettes des services	5 327 710 €	5 188 127 €	-139 583 €	-2,62%
70 - Produits des services	7 855 360 €	8 034 127 €	+178 767 €	+2,28%

➤ **CHAPITRE 74 : DOTATIONS ET PARTICIPATIONS**

Ce chapitre enregistre :

- ✓ D'une part la participation financière des collectivités ayant supprimé des emplois au financement de la rémunération par le Centre de Gestion des agents pris en charge. Cette recette est estimée au budget primitif 2024 à **119 185 €**.
- ✓ D'autre part des subventions à hauteur **422 065 €**,
 - l'une de 390 065 € versée par FRANCE RELANCE, via le CDG14, servira au financement des subventions aux collectivités ayant fait l'acquisition d'outils ou de solutions entrant dans le cadre du programme France Relance pour la Cybersécurité. Une dépense identique est inscrite au compte 657348 – Autres.
 - l'autre de 32 000 € versée par la Région Normandie au titre de la formation de « secrétaire générale de mairie » organisée par le CDG 76.

➤ **CHAPITRE 75 : Autres produits de gestion courante**

Conformément à l'article 14 de la « Convention Cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale ou infrarégionale » adoptée le 25 septembre 2023, le solde du financement de l'organisation des concours 2021 de catégories A et B a vocation à être réparti entre les 5 centres de gestion normands. La part revenant au CDG 76 s'élevant à **117 000 €**, la recette correspondante est inscrite au BP 2024, à l'article 75888 - Autres produits divers de gestion courante.



Madame UNDERWOOD précise qu'est également inscrite à cet article le remboursement la quote-part du reversement de l'excédent du budget annexe « Gestion FMPE de catégorie A » pour l'organisation de la CRET, à hauteur de 56 000 €.

Madame UNDERWOOD indique que les recettes inscrites au budget primitif 2024 ne couvrant pas totalement les dépenses, l'équilibre du budget est assuré par la reprise partielle de l'excédent cumulé à hauteur de 483 110.66 €.

II - SECTION D'INVESTISSEMENT

La **section d'investissement** est proposée avec un excédent de **84 541,66 €**.

Les recettes de l'exercice 2024 s'élèvent à **290 418.74 €** tandis que les dépenses 2024 sont inscrites pour un montant total de **205 877.08 €**.

Les **recettes d'investissement** comprennent :

- L'amortissement des immobilisations pour un montant de **214 686.74 €**, contre 251 131.49 € en 2023,
- La recette liée au Fonds de Compensation de la TVA sur les investissements 2022 pour un montant de **25 732 €**, contre 26 738 € en 2023.
- La dotation à la provision pour CET pour un montant de 50 000 €.

Les **dépenses d'investissement** envisagées pour un montant global de **205 877.08 €**, concernent principalement :

- Divers aménagements et travaux
 - 14 000 € pour l'installation de stores dans la coursive
 - 6 500 € pour aménager deux locaux de visites médicales
 - 6 000 € pour permettre des aménagements complémentaires
 - 9 400 € pour le remplacement des batteries des onduleurs
 - 10 000 € pour l'entretien du système de chauffage (poste P3 du contrat de chauffage).
- L'acquisition de 2 véhicules électriques (70 000 €) dans le cadre du renouvellement régulier de la flotte automobile.
- L'acquisition de matériels ou de licences informatiques (20 000 €) pour effectuer des remplacements ou des compléments de matériels et logiciels.
- Un crédit d'étude de 4 000 € pour engager les études préparatoires à la réalisation de la voirie complémentaire dans le cadre de l'opération de rapprochement avec le SDE 76.
- L'acquisition de matériel médical, mobilier et autre matériel complémentaire, pour un montant de 12 000 €.



Tels sont les éléments prévisionnels qui caractérisent ce projet de budget primitif 2024 et qui s'inscrivent, globalement, dans le cadre des orientations budgétaires qui vous ont été présentées lors du Conseil d'Administration du 27 novembre 2023. Madame UNDERWOOD précise que ce projet de budget repose sur un taux de cotisation global à 0,68% pour l'année 2024, dont 0,63% de cotisation obligatoire et 0,05% de cotisation additionnelle.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte le budget primitif principal 2024 du Centre de Gestion.

2024-DEL-03 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2024 – BUDGET PRIMITIF ANNEXE REGIONAL – APPROBATION

ÉTAIENT 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-Émilie 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)

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, par délibération en date du 20 juin 2023, le Conseil d'Administration a décidé à compter du 1^{er} janvier 2024 de regrouper en un seul budget annexe, dénommé « Budget régional des CDG normands », l'ensemble des opérations financières relatives aux opérations régionales qui étaient préalablement réparties en deux budgets annexes distincts : le budget annexe « Opérations de concours de portée régionale ou inter-régionale » et le budget annexe « Gestion des FMPE de catégorie A et CRET ».

Par ailleurs, Madame UNDERWOOD précise qu'à partir de cet exercice 2024, la nomenclature comptable applicable aux budgets du Centre de Gestion est la M57, en remplacement de la M832.



Enfin, les contraintes de calendrier, pour respecter l'ordonnancement des différentes séquences des procédures budgétaires rappelées dans le Règlement Budgétaire et Financier adopté le 25 septembre 2023, ne permettent plus l'intégration du résultat de l'année N-1 au budget primitif de l'année N. Ainsi, l'intégration du résultat de l'année 2023 fera-t-il l'objet d'un budget supplémentaire qui interviendra après le vote du compte administratif 2023.

Le budget primitif 2024 du budget annexe « BUDGET REGIONAL DES CDG NORMANDS » se présente de la manière suivante :

	DEPENSES	RECETTES
Section de Fonctionnement		
Mouvements réels	2 206 896,00 €	1 675 285,00 €
Reprise anticipée partielle du résultat 2023		531 611,00 €
Total	2 206 896,00 €	2 206 896,00 €

Compte tenu des dépenses inscrites pour un montant de 2 206 296 € et du montant des recettes prévisionnelles de l'exercice évaluées à 1 675 285,00 €, Madame UNDERWOOD précise que l'équilibre du budget est assuré par une reprise anticipée partielle du résultat 2023, pour un montant de 531 611 €.

(Pour mémoire, les résultats des 2 budgets annexes au terme de l'exercice 2022 étaient de +1 499 265,23 € pour le budget « Concours » et +792 014,47 € pour le budget « FMPE », soit un total de + 2 291 279,70 €).

I - Les recettes de fonctionnement sont constituées :

- **Au chapitre 70 – Produits des services, du domaine et ventes diverses** : des dotations « Concours » et « FMPE » du CNFPT de l'année 2024, dont la notification a été faite le 11 octobre 2023, respectivement pour les montants suivants :
 - o 1 192 831 € pour la part « concours »
 - o 177 989 € pour la part « FMPE »

Soit au total 1 370 820€

Inscrits à l'article 708774 – « Transfert de ressources du CNFPT »

- **Au chapitre 74 – Dotations et participations** : des contributions perçues auprès des collectivités d'origine des agents pris en charge. **Ces contributions sont estimées, pour 2023, à 304 365 €.**



Ces contributions sont inscrites à l'article 747882 – « Contributions pour personnel privé d'emploi ». Elles sont estimées au regard de la prise en charge de 6 agents :

- Dont 3 agents déjà présents en 2023 pour lesquels les taux de participation des collectivités d'origine sont de 75% ou 100%,
- Et 3 agents nouveaux à prendre en charge au cours de l'année 2024 pour lesquels les taux de participation des collectivités d'origine seront de 150% pour 2 agents issus de collectivités affiliées et 200% pour 1 agent issu d'une collectivité non affiliée.

II - Les dépenses de fonctionnement sont constituées :

- ***Au chapitre 011 Charges à caractère général :***

Les dépenses inscrites à ce chapitre s'élèvent à **1 201 031 €**. Elles correspondent :

A - pour un total de 1 192 831 € aux opérations financières liées à l'organisation des concours
selon 3 modalités :

- 1) Participation au budget annexe du SIC 35, qui organise les concours de catégories A et B à vocation inter-régionale, selon la convention cadre pluriannuelle entre les 14 CDG du « Grand Ouest » relative au fonctionnement de la coopération Grand Ouest intégrée du 1^{er} janvier 2013. Lors de la réunion de l'Instance Stratégique et d'Orientation de la coopération concours « Grand Ouest intégrée » du 9 novembre 2023, a été présenté le projet de budget 2024 du SIC et le montant des participations des centres de gestion coordonnateurs.
La participation 2024 pour la région Normandie est estimée, selon le budget du SIC, à un montant de 636 000 €.
- 2) Remboursement des coûts lauréats facturés par les centres coordonnateurs des autres régions, pour les candidats normands lauréats de concours de catégories A et B organisés par d'autres régions, selon la convention nationale relative à la mutualisation des concours et des examens transférés du CNFPT vers les CDG du 1^{er} juillet 2012, pour un montant de 20 000 €
- 3) Remboursement aux centres de gestion normands, organisateurs de concours de catégories A et B à vocation régionale, des coûts d'organisation pour un montant de 536 831 € représentant le solde de la dotation du CNFPT. Ce crédit doit permettre le financement des opérations régionales programmées en 2024, à savoir :
 - Le concours d'éducateur des activités physiques et sportives, organisé par le CDG 27 ;
 - Le concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe, organisé par le CDG 50 ;
 - Le concours d'éducateur de jeunes enfants, organisé par le CDG 76
 - Le concours de technicien, organisé par le CDG 14



- L'examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe (avancement de grade), organisé par le CDG 76
- L'examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe (promotion interne), organisé par le CDG 14
- L'examen professionnel de rédacteur principal de 1^{ère} classe (avancement de grade), organisé par le CDG 50 et le CDG 76.

Par ailleurs, Madame UNDERWOOD indique qu'en 2024, le budget annexe régional devra prendre en charge les coûts lauréats des concours réservés de catégorie A du domaine de la santé transférés aux CDG selon une convention nationale spécifique non encore finalisée.

La dépense totale de 1 192 831 € est inscrite à l'article 6281 – « Concours divers », dans les sous comptes suivants :

- 628111 - Participation à l'organisation des concours – SIC : 636 000 €
- 628112 - Participation à l'organisation des concours – CDG normands : 536 831 €
- 628113 - Participation à l'organisation des concours – autres CDG : 20 000 €

B – pour un total de 8 200 € aux opérations financières destinées à couvrir différentes dépenses relatives à la gestion des FMPE :

- | | |
|---|------------|
| - Article 6184 – Versements à des organismes de formation | 1 500,00 € |
| - Article 6251 – Voyages, déplacements et missions | 1 500,00 € |
| - Article 6288 – Autres services extérieurs | 5 200,00 € |

Les crédits inscrits à l'article 6288 correspondent aux frais de gestion de 1200 € par an et par agent engagés par le CDG 76 (sur son budget principal) pour assurer la gestion des FMPE (suivi de leur parcours pour accéder à un emploi, calcul et versement de leurs paies, suivi de leurs actions de formation, édition des arrêtés de carrière, émission des titres de recette pour les contributions des collectivités...).

- Au chapitre 012 – Charges de personnel et frais assimilés

Madame UNDERWOOD rappelle que les dépenses inscrites à ce chapitre pour un montant total de 243 765 € correspondent aux rémunérations des agents déjà pris en charge :

- Un attaché territorial pris en charge depuis le 1^{er} juillet 2019 actuellement sans mission,
- Un vétérinaire pris en charge depuis le 16 juin 2018, actuellement en détachement auprès du ministère de l'Agriculture, et dont la prolongation du détachement a été confirmée pour toute l'année 2024,
- Un attaché principal pris en charge le 1^{er} février 2022, actuellement en disponibilité jusqu'au 30 juin 2024.

Et à la prise en charge prévue de 3 nouveaux agents au cours de l'année 2024 :

- Un attaché principal à compter du 1^{er} janvier 2024
- Un attaché principal à compter du 1^{er} avril 2024
- Un attaché hors classe à compter du 1^{er} septembre 2024.
- **Au chapitre 65 – Autres charges de gestion courante**



Des crédits sont inscrits pour un montant total de 762 100 €, à l'article 65888 – Autres charges diverses de gestion courante.

Ils correspondent aux opérations suivantes :

- Conformément à l'article 14 de la « Convention-Cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale ou infra-régionale », il est prévu la répartition entre les 5 centres de gestion normands du solde du financement de l'organisation des concours 2021 de catégories A et B. La somme totale à reverser aux 5 centres de gestion normands s'élève à 675 665,80€.
- Un crédit de 85 000 € est inscrit pour permettre le remboursement des frais engagés par les cinq CDG normands pour l'organisation annuelle de la CRET (Conférence Régionale sur l'Emploi Territorial)

Enfin, aux chapitres 65 et 75 (Compte 65888 et 75888), sont inscrits des crédits à hauteur de 100 €, pour permettre les écritures d'arrondi générées par le prélèvement à la source. Madame UNDERWOOD précise que le reversement de sommes prélevées aux agents doit être arrondi à l'€ le plus proche. La différence entre le montant prélevé et le montant reversé est imputé à l'article 658 lorsque le reversement est supérieur au prélèvement et à l'article 758 lorsque le reversement est inférieur au prélèvement.

Ce budget ne comporte pas de section d'investissement.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte le budget primitif annexe « BUDGET REGIONAL DES CDG NORMANDS » 2024 du Centre de Gestion.

**2024-DEL-04 : FONCTIONNEMENT INTERNE – PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION –
ATTRIBUTION DES VEHICULES DE SERVICE – AUTORISATION**

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que le Code Général des Collectivités Territoriales prévoit, en son article L2123-18-1-1, que par délibération annuelle, l'organe délibérant d'une collectivité territoriale peut mettre un véhicule à la disposition de ses membres ou de ses agents, lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie.

Le règlement intérieur du CDG 76, dont la dernière version a été adoptée le 20 juin 2023, précise en son article 11 les conditions d'attribution et d'usage des véhicules de fonction et de service.

Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration, dans l'annexe jointe au présent rapport, la liste mise à jour au 1^{er} janvier 2024 des véhicules de service affectés aux agents du CDG, étant précisé qu'aucun élu du conseil d'administration n'est affectataire d'un véhicule de la collectivité.

Au 1^{er} janvier 2024, le parc du CDG 76 est composé de 23 véhicules de service.

- 14 véhicules de service sont affectés de façon exclusive à des agents du service « Médecine », médecin ou infirmière, du fait de l'exercice nomade de leur activité à travers le département de Seine-Maritime,
- 9 véhicules de service sont intégrés dans un pool de véhicules partagés entre les services, en fonction de leurs missions, avec, pour certains, une affectation prioritaire (directeur, agent technique...).

En 2024, un véhicule sera affecté à l'agent en charge de la mission « Conseil en organisation ».

Enfin, aucun véhicule de fonction n'est attribué.

Monsieur le Président indique que la liste des véhicules et leur affectation figurent dans le document annexe à la présente délibération.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise l'affectation des véhicules de service dont la liste est jointe en annexe.



ANNEXE A LA DELIBERATION 2024-DEL-04

FLOTTE VEHICULES au 01/01/2024

Véhicules	Modèle	Carburant	N° de série	Immat.	Année de MEC	Pole	Affectation
RENAULT Mégane	RENAULT Mégane Intens TCe 140 EDC FAP 7 CV - 140 CH - CO2 125 g/km	Essence	VF1RFB00164741436	FM-462-AB	29/11/2019	Direction	M. AMELINE / Véhicule partagé
RENAULT Clio ESTATE	RENAULT Clio IV Estate 1.5 dCi FAP eco2 S&S 75 cv	Diesel	VF17R3L0H53384950	DT-259-WH	04/08/2015	Moy Gén	Véhicule partagé
RENAULT Kangoo Maxi	RENAULT Kangoo II Phase 2 Express (VU) Maxi 1.5 dCi Fourgon/Van long tôlé 90 cv	Diesel	VF1FW18H455917271	ED-772-OR	30/06/2016	Moy Gén	Technique / Véhicule partagé
RENAULT Zoé	RENAULT Zoe zen R90 92 CH - CO2 0 g/km	Electrique	VF1AG00X64019736	FL-794-CV	25/10/2019	Moy Gén	Véhicule partagé
RENAULT Clio ESTATE	RENAULT Clio IV Estate 0.9 TCe 12V eco2 S&S 90 cv	Essence	VF17RAAH53532307	DT-013-YR	10/08/2015	Moy Gén	Véhicule partagé
RENAULT Clio ESTATE	RENAULT Clio IV Estate 1.5 dCi FAP eco2 S&S 75 cv	Diesel	VF17R3L0H53384952	DT-693-JR	17/07/2015	Médecine	Dr Yannick BELLACHE
RENAULT Clio	RENAULT Clio IV Phase 2 5 portes 0.9 TCe 12V S&S 90 cv	Essence	VF1R9800X62444672	FF-218-WD	30/04/2019	Médecine	Dr Delphine CALENTIER
CITROEN C3	CITROEN C3 Feel Business Pure Tech 83 S/5 BVM - Coloris blanc 4 CV - 83 CH - CO2 129 g/km	Essence	VF75XHMRVLT628369	FT-679-PE	21/10/2020	Médecine	Dr Alice RIQUIER
RENAULT Clio	RENAULT Clio IV Phase 2 5 portes 0.9 TCe 12V S&S 90 cv	Essence	VF1R9800X62444686	FF-216-WD	30/04/2019	Médecine	Dr Mathieu CASSAGNE
CITROEN C3	CITROEN C3 Feel Business Pure Tech 83 S/5 BVM - Coloris blanc 4 CV - 83 CH - CO2 129 g/km	Essence	VF75XHMRVLT628412	FT-710-PE	21/10/2020	Médecine	Dr Agnes DEMARE
RENAULT Clio	Clio Business TCE 90 BVM6- Coloris blanc 05 CV - 90 CH - CO2 117 g/km	Essence	VF1RJA00966679992	GB-534-GL	17/08/2021	Médecine	Dr Ludvine BOUCHER
CITROEN C3	CITROEN C3 Feel Business Pure Tech 83 S/5 BVM - Coloris blanc 4 CV - 83 CH - CO2 129 g/km	Essence	VF75XHMRVLT627020	FT-693-PE	21/10/2020	Médecine	Dr Laurence DOUAY
RENAULT Clio	RENAULT Clio V Clio TCe 100 Business (5 CV) 2019	Essence	VF1RJA00664002295	FK-675-QL	03/10/2019	Médecine	Dr Karl FELTGEN
RENAULT Clio ESTATE	RENAULT Clio IV Estate 0.9 TCe 12V eco2 S&S 90 cv	Essence	VF17RAAH53532308	DT-008-YR	10/08/2015	Médecine	Dr Charlotte DUBOIS
RENAULT Clio	Clio Business TCE 90 BVM6- Coloris blanc 05 CV - 90 CH - CO2 117 g/km	Essence	VF1RJA00966680012	GB-537-GL	17/08/2021	Médecine	Dr Yves CANNIC
RENAULT Clio	RENAULT Clio Business TCe 100 - Pack - 5 CV - 100 CH - CO2 117 g/km	Essence	VF1RJA00566151043	FT-788-GL	08/10/2020	Médecine	Infirmière Vanessa MONIER
RENAULT Clio	RENAULT Clio Business TCe 100 - Pack - 5 CV - 100 CH - CO2 117 g/km	Essence	VF1RJA00X66151037	FT-828-GL	08/10/2020	Médecine	Infirmière Amélie FIAULT (Vanessa THEVENIN)
RENAULT Clio	RENAULT Clio V Clio TCe 100 Business (5 CV) 2019	Essence	VF1RJA00164002267	FK-741-QL	03/10/2019	Médecine	Infirmière Marie DEMAS
RENAULT Clio	RENAULT Clio Business TCe 100 - Pack - 5 CV - 100 CH - CO2 117 g/km	Essence	VF1RJA00666151018	FT-812-GL	08/10/2020	Médecine	Infirmière Stéphanie DELAFOSSE
RENAULT Mégane	RENAULT MEGANE IV Hybride rechargeable 1.6 E-TECH 160 - 5 portes	Hybride Rech.	VF1RFB00268863148	GG-279-DW	04/05/2022	Prévention	Service prévention / Véhicule partagé
RENAULT Clio ESTATE	RENAULT Clio IV Estate 0.9 TCe 12V eco2 S&S 90 cv	Essence	VF17RB20A55920101	ED-031-KX	27/06/2016	Prévention	Service prévention / Véhicule partagé
RENAULT Mégane	RENAULT MEGANE IV Hybride rechargeable 1.6 E-TECH 160 - 5 portes	Hybride Rech.	VF1RFB00568863158	GF-024-YQ	22/04/2022	Prévention	Service prévention / Véhicule partagé
RENAULT Zoé	RENAULT Zoe zen R90 92 CH - CO2 0 g/km	Electrique	VF1AG000564019904	FL-101-RV	20/11/2019	Prévention	Service prévention / Véhicule partagé

2024-DEL-05 : FONCTIONNEMENT INTERNE – ORGANIGRAMME DES SERVICES – TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES – RIFSEEP – MODIFICATION

ÉTAIENT 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)

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





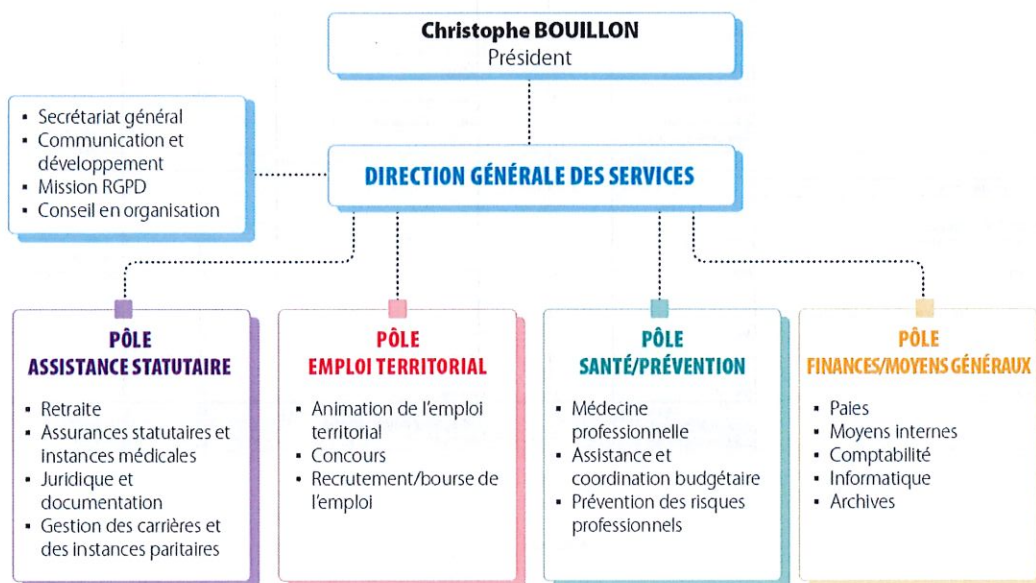
- Autorise le président, compte tenu de cette réorganisation, à nommer sans publicité préalable :
 - La responsable du pôle « Santé / Prévention » sur le poste de directeur adjoint du CDG (poste vacant au tableau des emplois budgétaires),
 - La responsable du service « Médecine professionnelle » sur le poste de responsable du pôle « Santé / Prévention »
 - 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^{ème} classe et 1^{ère} 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 €

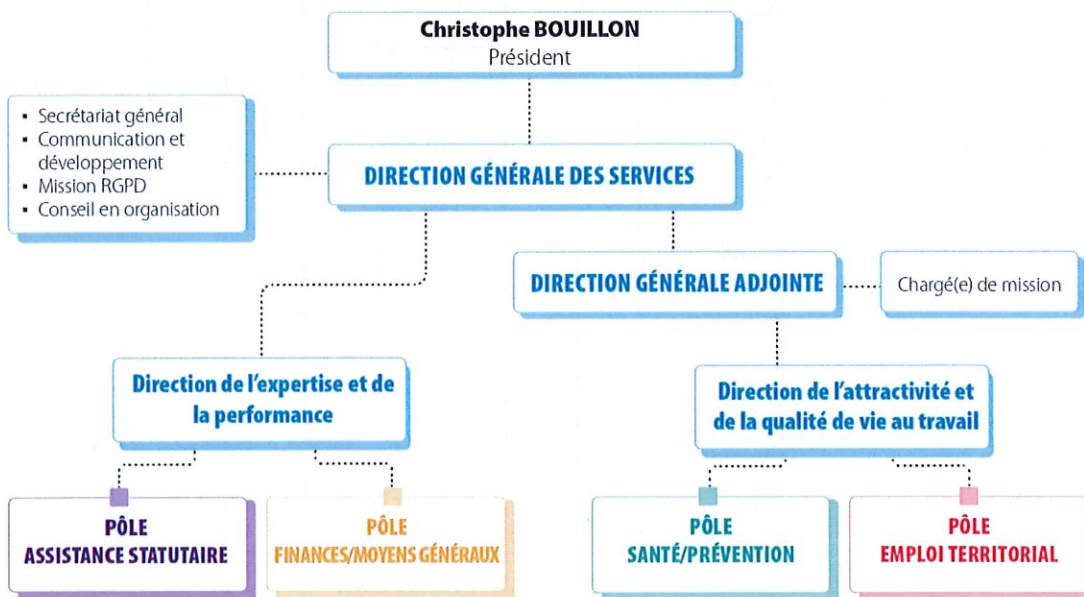
- Autorise le recrutement d'un(e) secrétaire médical(e), le cas échéant par voie contractuelle, sur les grades d'Adjoint Administratif Principal 2^{ème} classe / Adjoint Administratif Principal 1^{ère} classe / Rédacteur / Rédacteur Principal 2^{ème} classe / Rédacteur principal 1^{ère} classe en classant 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.



Organigramme au 1er janvier 2024



Projection au 19 février 2024





ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-05

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE

ORGANIGRAMME DES SERVICES
DELIBERATION DU 26 JANVIER 2024

DIRECTION	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024				
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Directeur des Services	Attaché Hors Classe		1	1	Attaché Hors Classe	1	1	
Directeur Adjoint			1	0	Attaché Hors Classe	1	1	
Chargé de projets					Rédacteur	1	1	
Assistante de Direction	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
Assistante Administrative	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par un adjoint administratif principal de 2ème classe
	SOUS-TOTAL		4	3	SOUS-TOTAL	5	4	
SERVICES RATTACHES A LA DIRECTION								
<u>Service "Communication et développement"</u>								
Responsable communication et développement	Attaché Principal		1	1	Attaché Principal	1	1	Poste occupé par un agent contractuel - article L 3-3, 2
Chargé de communication	Rédacteur		1	1	Rédacteur	1	1	
<u>Mission "Coordination Régionale des Centres de Gestion Normands"</u>								
« Consultant/auditeur en organisation »	Attaché		1	1	Attaché	1	1	
<u>Mission DPD Mutualisée</u>								
Chargé de mission DPD mutualisée	Attaché		1	1	Attaché	1	1	
	SOUS-TOTAL		4	4	SOUS-TOTAL	4	4	
	TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES		8	7	TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES	9	8	

04/09/2023

1/10

DIRECTION DE L'EXPERTISE ET DE LA PERFORMANCE								
POLE "FINANCES ET MOYENS GENERAUX"	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024				
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Responsable de pôle	Attaché principal		1	1	Attaché principal	1	1	
	SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	1	1	
<u>Unité "Moyens internes"</u>								
Responsable logistique et achats	Technicien principal de 1ère classe		1	1	Technicien principal de 1ère classe	1	1	
Accueil	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	
1 agent d'accueil	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	50% Gestion des carrières et instances paritaires
1 agent d'accueil / assistance interne	Adjoint technique principal de 1ère classe		1	1	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL		4	4	SOUS-TOTAL	4	4	
<u>Unité informatique</u>								
Responsable informatique	Technicien principal de 1ère classe		1	1	Technicien principal de 1ère classe	1	1	
Chargé de support et services des systèmes d'information	Technicien principal de 2ème classe		1	1	Technicien principal de 2ème classe	1	1	poste occupé par un agent contractuel - article L 3-3, 2 8 *
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
<u>Unité "Archives"</u>								
Responsable "Archives"	Attaché principal de conservation du patrimoine		1	1	Attaché principal de conservation du patrimoine	1	1	
Archivistes	Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe		3	3	Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	2	2	
	SOUS-TOTAL		4	4	SOUS-TOTAL	3	3	
<u>Service Finances</u>								
<u>Comptabilité</u>								
Responsable cellule "Comptabilité"	Rédacteur Principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Comptable / recettes - dépenses	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par 1 agent sur le grade d'adjoint administratif
<u>Paies</u>								
Responsable Cellule "Paies"	Rédacteur Principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	

04/09/2023

2/10

5



Responsable Cellule "Paies"	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Poste créé provisoirement (ouillage du 1er novembre 2023 au 31 mars 2024)
Gestionnaire de paies et d'opérations comptables	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Gestionnaire de paies	Rédacteur	2	2	Rédacteur	2	2	
	Rédacteur principal 2ème classe	0	0				
	SOUS-TOTAL	7	7	SOUS-TOTAL	7	7	
	TOTAL PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX	18	18	TOTAL PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX	17	17	

04/09/2023

3/10

POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"	Situation au 1er Octobre 2023				Situation au 19 février 2024				
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREES	EMPLOIS POURVUS	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Responsable de pôle	Attaché principal		1	1	Attaché principal		1	1	
Assistante	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL		2	2	
<u>Service "Juridique, documentation et instances disciplinaires"</u>									
Chef de service	Attaché		1	1	Attaché		1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
Gestionnaire	Rédacteur principal de 1ère classe		0	0					
<u>Unité "Conseil juridique"</u>									
Juristes / Conseillers statutaires	Attaché		5	4	Attaché		5	4	Postes occupés par 3 agents contractuels - article L 3-3,2 8°
<u>Unité "Documentation"</u>									
bibliothécaire / documentaliste	Bibliothécaire principal		1	1	Bibliothécaire principal		1	1	
	SOUS-TOTAL		7	6	SOUS-TOTAL		7	6	

04/09/2023

4/10





suite POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024			OBSERVATIONS
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	
Service "Assurances statutaires et Instances Médicales Statutaires"							
Chef de service	Attaché principal		1	1	Attaché principal		1
Unité "Contrat groupe d'assurances statutaires"							
Chargés de gestion du contrat groupe	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1
	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur principal de 2ème classe		1
Unité "Secrétariat de la commission de réforme"							
Gestionnaire des dossiers et du secrétariat de la commission de réforme	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1
Unité "Secrétariat du Comité Médical"							
Médecin	Médecin Hors classe		0,12	0,12	Médecin Hors classe		0,12
	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1
	Rédacteur		1	1	Rédacteur		1
							Poste correspondant à 4.20/35èmes occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 B'
							Poste occupé par un adjoint administratif principal de 2ème classe
	SOUS-TOTAL		6,12	6,12	SOUS-TOTAL		6,12
Unité "Retraites"							
Responsable unité "Retraites"	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1
	SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL		1
Service "Gestion des carrières et des instances paritaires"							
Chef de service	Attaché principal		1	1	Attaché principal		1
Unité "Gestion des carrières et des instances paritaires"							
Gestionnaires de carrières	Rédacteur principal de 2ème classe		2	2	Rédacteur principal de 2ème classe		2
	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1
	Rédacteur		1	1	Rédacteur		1
	Rédacteur		1	1	Rédacteur		1
Assistante du service / secrétariat CAP / gestionnaire de carrières	Rédacteur		1	1	Rédacteur		1
Unité "Procédures internes de recrutement et gestion du droit syndical"							

04/09/2023

5/10

Gestionnaire de carrières / Suivi des décharges d'activité syndicale et autorisations d'absence syndicale pour les collectivités de moins de 50 agents	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1
	SOUS-TOTAL		7	7	SOUS-TOTAL		7	7
	TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE		23,12	22,12	TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE		23,12	22,12

DIRECTION DE L'ATTRACTIVITE ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



POLE "EMPLOI TERRITORIAL"	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024			OBSERVATIONS	
	EMPLES	GRADES	EMPLES CREEES	EMPLES POURVUS	GRADES	EMPLES CREEES		EMPLES POURVUS
Responsable de pôle	Attaché principal		1	1	Attaché principal	1	1	
Assistante	Adjoint administratif principal de 2ème classe		1	1	Adjoint administratif principal de 2ème classe	1	1	
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Mission "Reclassement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité" Conseiller "Reclassement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité"	Attaché principal		1	1	Attaché principal	1	1	
	SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	1	1	
Service "Concours"								
Chef de service chargé de l'organisation et de la planification des épreuves	Attaché		1	1	Attaché	1	1	
Chargé de la coordination de l'activité du service	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Chargé de l'organisation des épreuves de concours	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
Chargé du recensement des besoins de recrutement et de la gestion de la liste d'aptitude	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL		4	4	SOUS-TOTAL	4	4	
Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"								
Responsable de l'Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"	Rédacteur principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
Chargé du développement et la gestion administrative de l'offre de service « missions temporaires »	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par un adjoint administratif
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Service "Animation de l'emploi"								
Chargé de la promotion de la Fonction Publique Territoriale	Rédacteur Principal de 1ère classe		1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Prospective et données sociales	Rédacteur Principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	Poste occupé par un rédacteur
Chargé de développement des données sociales								
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
TOTAL PÔLE EMPLOI TERRITORIAL			11	11	TOTAL PÔLE EMPLOI TERRITORIAL	11	11	

04/09/2023

7/10

POLE "SANTÉ PREVENTION"	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024			OBSERVATIONS	
	EMPLES	GRADES	EMPLES CREEES	EMPLES POURVUS	GRADES	EMPLES CREEES		EMPLES POURVUS
Responsable de pôle	Attaché Hors classe		1	1	Attaché Hors classe	1	1	
Coordonnateur de gestion administrative et budgétaire	Rédacteur		1	1	Rédacteur	0	0	Suppression de poste au 1er avril 2024 si l'agent est titularisé
Assistante	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	0	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	0	
Assistent(e) Chargé(e) de la coordination administrative et comptable	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Médecin de prévention	Médecin hors classe		10	7,9	Médecin hors classe	10	7,9	4 postes à TC / 3 postes à TNC à 0,80 ETC / 1 poste à TNC à 0,50 / 1 poste à TNC 0,40 / 1 poste à TNC à 0,60 (médecin recruté le 01.09.2022) 6,9 postes ETC occupés par des agents contractuels - article L 3-3, 2° 8
	SOUS-TOTAL		14	10,9	SOUS-TOTAL	13	9,9	
Service médecine professionnelle								
Service médecine professionnelle								
Chef de service	Attaché		1	1	Attaché	1	1	Poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2° 8
Infirmiers en santé au travail	Infirmier en soins généraux de classe normale		3	3	Infirmier en soins généraux de classe normale	3	3	dont 1 poste occupé par un agent contractuel - article L 3-3, 2° 8
	Infirmier en soins généraux hors classe		1	1	Infirmier en soins généraux hors classe	1	1	
Unité secrétariat médical								
Unité secrétariat médical								
Assistants administratifs chargés du secrétariat médical	Rédacteur		1	1	Rédacteur	1	1	
	Rédacteur Principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	
	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	
	Adjoint administratif		3,57	2,57	Adjoint administratif	3,57	2,57	
	SOUS-TOTAL		11,57	10,57	SOUS-TOTAL	11,57	10,57	
Service Intervention en prévention des risques professionnels								

04/09/2023

8/10



Chef de service	Ingénieur principal	1	1	Ingénieur principal	1	1	Poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
Psychologue	Psychologue de classe normale	2	2	Psychologue de classe normale	2	2	dont 1 poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2, 8
Ingénieur ergonomiste	Ingénieur principal	1	1	Ingénieur principal	1	1	dont 1 poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2, 8 sur le grade d'ingénieur
	Ingénieur	2	2	Ingénieur	2	2	2 postes occupés par des agents contractuels - article L 3-3,2, 8°
Conseiller en hygiène et sécurité / Agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)	Ingénieur	1	1	Ingénieur	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
Conseiller en hygiène et sécurité	Ingénieur	1	1	Ingénieur	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
	SOUS-TOTAL	8	8		SOUS-TOTAL	8	
	TOTAL PÔLE SANTE PREVENTION	33,57	29,47		TOTAL PÔLE SANTE PREVENTION	32,57	28,47
	TOTAL EMPLOIS SIEGE	99,69	87,59		TOTAL EMPLOIS SIEGE	92,69	86,59

04/09/2023

9/10

SERVICES EXTERIEURS	Situation au 1er Octobre 2023			Situation au 19 février 2024			OBSERVATIONS
	EMPLEIS	GRADES	EMPLEIS CREEES	EMPLEIS POURVUS	GRADES	EMPLEIS CREEES	
Agents intercommunaux	Rédacteur		1	1	Rédacteur	1	1
	SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	1	1
	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES		94,69	88,59	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES	93,69	87,59

AGENTS PRIS EN CHARGE
2 Attachés principaux (35/35ème)
1 Attaché principal en disponibilité pour élever 1 enfant (Renouvellement à compter du 1er décembre 2023 pour 6 mois)
1 Vétérinaire de classe exceptionnelle (renouvellement détachement au 01.03.2024)
1 Adjoint technique principal de 2ème classe (7/35èmes)
1 Adjoint technique principal de 2ème classe (35/35èmes) en disponibilité jusqu'au 4 janvier 2024
1 Adjoint technique principal de 2ème classe (2/35èmes)
1 Agent social principal de 2ème classe (28/35) - Disponibilité pour congés personnels au 11/12/2023 jusqu'au 30 juin 2024
1 ATSEM principal de 2ème classe (25.12/35èmes)
1 Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (35/35ème)

04/09/2023

10/10



2024-DEL-06 : FONCTIONNEMENT INTERNE – PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION – PLAN DE FORMATION 2024 – PRESENTATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président indique que le plan de formation est un document synthétique et prévisionnel accompagnant la politique des ressources humaines. Il détermine la planification des actions de formation obligatoires et facultatives. Il a donc vocation à formaliser l'ensemble des actions de formation susceptibles d'être menées au cours de l'année pour faire évoluer les compétences internes et contribuer ainsi à améliorer l'efficacité des missions du CDG 76 proposées aux collectivités.

Monsieur le Président rappelle qu'il existe 2 types de formations dans la Fonction Publique Territoriale :

Les formations obligatoires :

Elles s'adressent aux agents stagiaires et titulaires. Elles comprennent les actions d'intégration et les actions de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations facultatives :

Elles s'adressent aux agents titulaires et non titulaires et comprennent le Compte Personnel d'Activité créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 :



- Le **Compte Personnel d'Activité (CPA)** est un droit universel pour les fonctionnaires et agents publics. Il est portable au sein de la Fonction Publique et entre les secteurs privés et publics.

Il se compose de 2 dispositifs :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation permet d'obtenir 25h de formation/an dans la limite de 150h. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification : 48h/an dans la limite de 400h.

Il permet de préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle qui peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion, ou d'une reconversion professionnelle.

- Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent, à raison de 20h/an dans la limite de 60 heures.

Les profils concernés sont les réservistes militaires, pompiers volontaires, réservistes communaux de sécurité civile, bénévoles d'association, maîtres d'apprentissage ...

- Les formations personnelles (VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle ...)

Monsieur le Président précise qu'au-delà des diverses missions d'assistance aux collectivités que l'établissement met en œuvre depuis plusieurs années, le Centre de Gestion se positionne fortement sur de nouvelles missions d'accompagnement des politiques de ressources humaines faisant appel à des compétences de plus en plus expertes (le contentieux administratif, la GPEEC, la gestion de l'inaptitude, le conseil en évolution professionnelle...). C'est pourquoi les formations relatives à la gestion des agents contractuels, à la médecine de prévention, l'actualité statutaire, à la réforme de l'assurance chômage, à l'élaboration et au pilotage d'une GPEC, engagées les années précédentes, restent privilégiées en 2024.

Cette orientation stratégique pour le Centre suppose, pour chaque agent, le développement significatif de compétences individuelles dans le domaine de la gestion statutaire et celui des ressources humaines.

L'objectif sous-jacent de ce plan de formation est d'améliorer l'efficacité des missions proposées aux collectivités par le Centre et de favoriser, dans un contexte de plus en plus marqué par une forte complexité, la meilleure adéquation possible entre les compétences actuelles des agents du Centre de Gestion avec celles exigées par la résolution des problématiques au sein des collectivités locales affiliées.

De plus, les récentes évolutions du statut comme les différents décrets issus de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 renforcent l'exigence de formation des agents du Centre de Gestion.



Monsieur le Président rappelle que la loi de transformation de la fonction publique engendre une profonde modification du cadre de gestion des agents publics. Elle nécessite que l'ensemble des agents du CDG 76 maîtrise sa mise en œuvre.

Partant de cet objectif qui associe les objectifs du Conseil d'Administration, de la direction générale, des responsables de services, et la participation du personnel à travers ses représentants, le plan de formation 2024, se présente sous la forme de 8 axes.

En effet, pour améliorer la lisibilité de son offre, le CNFPT propose une classification prenant en compte les évolutions des politiques publiques et des métiers.

Les spécialités de formation sont donc regroupées dans 8 entrées différentes :

Axe 1 : Organisation et gestion des ressources

Axe 2 : Social, santé publique

Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport

Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires

Axe 5 : Services techniques et environnementaux

Axe 6 : Sécurité

Axe 7 : Compétences transverses

Axe 8 : Labellisation

Au-delà des développements spécifiques concernant chaque pôle, les orientations générales qui sous-tendent le contenu du Plan de Formation 2024 proposé ci-après, sont les suivantes :

A/ Orientations générales du plan de formation 2024

Compte tenu de l'émergence de missions faisant appel à une forte pluridisciplinarité, les services, au-delà de la spécificité de leurs missions, doivent désormais appréhender de manière impérative l'activité du Centre de Gestion, non pas à travers une approche sectorisée, mais à travers une **approche véritablement globale et transversale**, la résolution des cas statutaires et humains devant nécessairement s'inscrire dans une approche totalement pluridisciplinaire.

Tous les agents du CDG 76 sont impactés, dans leur activité professionnelle, par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Sa mise en œuvre au sein des collectivités locales affiliées représente donc un enjeu majeur encore en 2024.

Cet accompagnement concerne de nombreux domaines du statut de la Fonction Publique Territoriale : laïcité, réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, lignes directrices de gestion, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...



- C'est la raison pour laquelle les formations relatives à **l'expertise juridique et statutaire**, d'une part, et à **l'approche « Ressources Humaines »**, d'autre part, resteront privilégiées en 2024.
- En 2024, les formations « hygiène et sécurité » seront poursuivies et la prévention et la sécurité au travail seront, à nouveau, au cœur du dispositif de formation :
 - La sécurité incendie
 - Les gestes de premiers secours
 - L'habilitation électrique
 - La cyber sécurité

Monsieur le Président précise que la plupart de ces actions du plan de formation 2024 seront mises en œuvre par le biais du CNFPT, en retour de la cotisation versée (1% de la masse salariale). Certains stages, nécessitant un contenu pédagogique spécialisé, seront dispensés en interne ou bien par des organismes de formation privés.

Au-delà de ces orientations générales, Monsieur le Président propose d'examiner plus en détail, les formations liées à l'accompagnement des projets de service.

B – L'accompagnement des projets de services

1. Le pôle « Assistance statutaire »

- **Le service « gestion des carrières et des instances paritaires »**

Pour conseiller les collectivités territoriales de la manière la plus optimale possible sur la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction Publique, des actions de formation seront proposées aux agents du service pour maîtriser la multiplicité des décrets et ordonnances.

D'autre part, les agents du service pourront profiter de sessions relatives à la « Gestion des positions statutaires », au « Contrôle de légalité » et à « L'actualité statutaire ».

- **Le service « juridique et de documentation »**

Service Juridique : l'activité de conseil via la **plateforme téléphonique juridique et statutaire**, nécessite le maintien du niveau d'expertise des agents du service « juridique et documentation ».



Le développement des missions « conseil contentieux », « conseil juridique » aux collectivités de Seine-Maritime, requiert d'accompagner les agents de ce service par des formations spécialisées. L'expertise juridique devra ainsi être maintenue à travers des formations liées à l'actualité statutaire et au développement de l'intelligence artificielle.

Assurances statutaires et Instances Statutaires Médicalisées (Conseil Médical) : dans le cadre de la réforme du Conseil Médical, des formations seront proposées : « Indisponibilité physique : perfectionnement »

Retraites : Afin de répondre aux exigences de la réforme des retraites, il sera nécessaire de mettre en œuvre des formations spécialisées organisées par la CNRAEL et la Caisse des Dépôts et Consignation.

2. Le pôle « Santé / Prévention »

Les médecins du travail et infirmières, récemment recrutés, continueront à suivre la formation obligatoire de médecine du travail.

Les autres médecins pourront bénéficier d'actions orientées sur la médecine de prévention notamment au travers des colloques spécialisés : « Suivi de l'état de santé et conduite automobile », « le risque numérique sur la santé au travail », « Premiers secours en santé mentale », « Les atteintes du rachis en médecine du travail », « les écrits du médecin du travail en lien avec les RPS ».

Les préventeurs et ergonomes auront accès à des sessions de formation relatives à la veille réglementaire sur « éclairage et conseil de prévention », « les bâtiments partagés », « la prévention des risques liés aux TMS », « La gestion de l'usure professionnelle ».

De plus, l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire du pôle poursuivra la formation initiée en décembre 2023 sur le thème « Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs et désamorcer les situations difficiles ».

3. Le pôle « Emploi territorial »

Le projet de développement des ressources humaines implique le perfectionnement permanent des connaissances en matière de statut de la fonction publique territoriale et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Des thèmes tels que « La gestion des positions statutaires », « La maîtrise des outils de l'individualisation des parcours professionnels », « Actualité statutaire en gestion des Ressources Humaines », « le traitement de la gestion des agents contractuels », « La maîtrise des droits à congés pour raison de santé » seront notamment proposés.

4. Le pôle « moyens généraux »

Les formations de perfectionnement comptable et statutaire, ainsi que des formations dans le domaine des Finances Publiques, se poursuivront pour les agents de la paie et les agents chargés du suivi des finances et de la comptabilité analytique : « Le compte financier unique », « Les régimes de cotisations spécifiques », « le FCTVA ». Par ailleurs, du fait de la reprise de l'activité du calcul de l'assurance chômage, les agents du service paie pourront suivre une session spécialisée sur ce thème.



Unité « Archives » : Les archivistes du Centre de Gestion bénéficieront de mises à jour de connaissances, notamment lors du « Colloque annuel des archivistes de France ».

5. La Direction

En partenariat avec les Centres de Gestion normands, une formation destinée aux cadres de Direction sera proposée sur le thème du « Projet d'administration et partage de stratégie ».

D'autre part, les assistantes de direction pourront suivre des formations sur les thèmes de « Excel expert », « la gestion des absences », « la maîtrise des règles de classement relative à la carrière ».

Monsieur le Président précise que le projet du plan de formation 2024 du Centre de Gestion, dont les orientations ont été présentées ci-dessus, a été établi après recueil et formalisation des souhaits des agents, validations et propositions des chefs de service et de la direction, afin de faire coïncider les objectifs stratégiques de la structure, les priorités opérationnelles des services et les aspirations individuelles des agents.

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

- De retenir les axes prioritaires suivants :

Axe 1 : Organisation et gestion des ressources

Axe 2 : Social, santé publique

Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport

Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires

Axe 5 : Services techniques et environnementaux

Axe 6 : Sécurité

Axe 7 : Compétences transverses

Axe 8 : Labellisation

- De valider le plan de formation 2024 annexé à la présente délibération (423 jours de formation sélectionnés),
- D'autoriser le Président à engager les démarches nécessaires en particulier avec la délégation de Normandie Rouen du CNFPT, afin de mettre en œuvre le plan de formation 2024.



ANNEXE DE DELIBERATION 2024-DEL-06

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 1 : Organisation et gestion des ressources						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Journée d'actualité statutaire	Santé Prévention	Aurélie MANSOIS	1	CHFP	A définir	
Le e-santé : décryptage des pratiques et des enjeux	Santé Prévention	Aurélie MANSOIS	1	CHFP	A définir	
Outlook niveau 2 - Utilisateur Intermédiaire	Santé Prévention	Tom LÉRAIR	1	CHFP	A définir	
Le risk management : de l'identification des risques à leur traitement	Santé Prévention	Isabelle CARPENTIER	2	CEGOS	27 et 28 mars 2024	1 585,00 €
Journée d'actualité statutaire en ressources humaines	Assistance statutaire	Géraldine PUILLET	1	CHFP	A définir	
Les risques psychosociaux, le rôle et l'action des membres des Formations Spécialisées (FS) ou des Comités sociaux territoriaux (CST)	Assistance statutaire	Géraldine PUILLET	2	CHFP	A définir	
Journée d'actualités statutaire	Assistance statutaire	Christèle THESSE	1	CHFP	A définir	
Cumul d'emplois et de rémunérations	Assistance statutaire	Chloé LAURMONNIER	1	ADAJ	10 octobre 2024	610,00 €
L'intelligence artificielle appliquée au droit	Assistance statutaire	Chloé LAURMONNIER	1	JURILEARN	A définir	245,00 €
Droit disciplinaire	Assistance statutaire	Nathalie BERTIN	3	ADAJ	A définir	1 740,00 €
Indisponibilité physique : perfectionnement et actualisation	Assistance statutaire	Jennifer TISSERON	2	ADAJ	14 et 15 mars 2024	1 160,00 €
Journée d'actualités statutaire	Assistance statutaire	Jennifer TISSERON	1	CHFP	A définir	
Savoir utiliser les IA génératives avec ChatGPT	Assistance statutaire	Annie PETREL	1	SERDA	16 décembre 2024	700,00 €
La gestion des positions statutaires	Assistance statutaire	Anne-Clara BUQUET	2	CHFP	A définir	
Actualité statutaire	Assistance statutaire	Anne-Clara BUQUET	1	CHFP	Juin 2024	
Actualité statutaire	Assistance statutaire	Anne-Clara BUQUET	1	CHFP	Décembre 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Direction	Antoine AMELINE	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Santé Prévention	Isabelle CARPENTIER	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Assistance statutaire	Jonathan ADAM	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Emploi territorial	Patricia BOSSELIN	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Direction	Lella FOURMEAUX	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
Projet d'administration et partage de stratégie	Moyens Généraux	Thierry CASNIER	2	CHFP	10 et 11 janvier 2024	
La prise de note et rédaction de compte rendu	Emploi territorial	Ekodie HANZARD	2	CHFP	A définir	
Word 365 perfectionnement	Emploi territorial	Ekodie HANZARD	1	CHFP	A définir	
Excel 365 perfectionnement	Emploi territorial	Ekodie HANZARD	1	CHFP	A définir	

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 1 : Organisation et gestion des ressources						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
La gestion des positions statutaires	Emploi territorial	Patricia BOSSELIN	3	CHFP	A définir	
Actualité statutaire	Emploi territorial	Patricia BOSSELIN	1	CHFP	A définir	
La gestion des agents à temps non complet	Moyens Généraux	Carine BEN DIEBIL	1	CHFP	26 janvier 2024	
Les régimes de cotisations spécifiques dans la rémunération	Moyens Généraux	Carine BEN DIEBIL	1,5	CHFP	18 mars 2024	
La rémunération des absences pour raison de santé	Moyens Généraux	Anne MENARD	1,5	CHFP	31 mai 2024	
La maîtrise des droits à congés pour raison de santé	Moyens Généraux	Anne MENARD	3	CHFP	1 au 2 juillet 2024	
La gestion des agents à temps non complet	Moyens Généraux	Anne MENARD	1	CHFP	26 janvier 2024	
Actualité statutaire en GRH	Moyens Généraux	Carine BEN DIEBIL	1	CHFP	22 novembre 2024	
Le calcul chômage	Moyens Généraux	Grégory HAYES	5	CEGAPE	A définir	2 272,00 €
Le calcul chômage	Moyens Généraux	Carine BEN DIEBIL	5	CEGAPE	A définir	2 272,00 €
Le calcul chômage	Moyens Généraux	Anne MENARD	5	CEGAPE	A définir	2 272,00 €
Le calcul chômage	Moyens Généraux	Laura LORMIER	5	CEGAPE	A définir	2 272,00 €
Actualité statutaire	Assistance statutaire	Marianne LEBRET	1	CHFP	A définir	
La gestion des positions statutaires	Assistance statutaire	Marianne LEBRET	3	CHFP	A définir	
Les fondamentaux de la gestion de la rémunération	Assistance statutaire	Marianne LEBRET	2	CHFP	A définir	
La gestion des entretiens professionnels	Moyens Généraux	Grégory HAYES	2	CHFP	A définir	
Rôle et positionnement d'un encadreur	Moyens Généraux	Grégory HAYES	3	CHFP	A définir	
Actualité statutaire	Moyens Généraux	Grégory HAYES	1	CHFP	A définir	
Les opérations d'ordre budgétaire spécifiques	Moyens Généraux	Johane GUEROUULT	2	CHFP	A définir	
Le FCTVA	Moyens Généraux	Johane GUEROUULT	2	CHFP	A définir	
L'application des règles de cumul d'emplois ou d'activités	Moyens Généraux	Laura LORMIER	2	CHFP	A définir	
Les régimes de retraite : comparaisons, complémentaires et imbrications	Moyens Généraux	Laura LORMIER	3	CHFP	A définir	
Actualité statutaire	Moyens Généraux	Laura LORMIER	1	CHFP	A définir	
Les régimes de cotisations spécifiques	Moyens Généraux	Laura LORMIER	2	CHFP	A définir	
Le compte financier unique	Moyens Généraux	Marilyne LEGAY	2	CHFP	A définir	
Excel avancé	Assistance statutaire	Isabelle BRENNETUIT	2	CHFP	A définir	
Le risque du numérique sur la santé au travail	Assistance statutaire	Isabelle BRENNETUIT	1,5	CHFP	mars 2024	
La loi RÈ	Assistance statutaire	Isabelle BRENNETUIT	1	CHFP	juillet 2024	



PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 1 : Organisation et gestion des ressources						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou direction	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Le contrôle de légalité	Assistance statutaire	Isabelle BRUNETTUT	2	CNFT	A définir	
Actualité statutaire	Assistance statutaire	Annie KLAUSZ	1	CNFT	A définir	
La gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles	Assistance statutaire	Annie KLAUSZ	2	CNFT	A définir	
Actualité statutaire	Emploi territorial	Nathalie BALAVOINE	1	CNFT	A définir	
La relation de l'individu au travail aujourd'hui	Emploi territorial	Stéphane COGU	2	CNFT	A définir	
La maîtrise des outils de l'individualisation des parcours professionnels	Emploi territorial	Stéphane COGU	2	CNFT	A définir	
Actualité statutaire	Emploi territorial	Sonia GABRIEL	1	CNFT	A définir	
L'exploitation des données avec les logiciels de datavisualisation	Emploi territorial	Vincent MASURIER	2	CNFT	A définir	
Les dynamiques de groupe et de réseau pour stimuler l'innovation	Emploi territorial	Vincent MASURIER	2	CNFT	A définir	
Le traitement et l'analyse des données chiffrées	Emploi territorial	Vincent MASURIER	2	CNFT	A définir	
Journée des responsables formation de Normandie	Emploi territorial	Luik PALOMBA	1	CNFT	A définir	
La maîtrise des droits à congés pour raison de santé	Emploi territorial	Luik PALOMBA	1	CNFT	A définir	
La maîtrise de la gestion des agents contractuels	Emploi territorial	Virginie FERMANEL BACQUET	2,5	CNFT	16 et 17 novembre 2024	
L'application des règles juridiques du recrutement	Emploi territorial	Virginie FERMANEL BACQUET	3	CNFT	A définir	
La conduite d'un entretien de recrutement	Emploi territorial	Virginie FERMANEL BACQUET	3,5	CNFT	A définir	
La conception des outils de recrutement et d'analyse de CV	Emploi territorial	Virginie FERMANEL BACQUET	2,5	CNFT	A définir	
La rédaction efficace sur les réseaux sociaux	Direction	Pauline FOUCHARD	2	CNFT	A définir	
La rédaction pour le Web	Direction	Pauline FOUCHARD	2	CNFT	A définir	
La communication numérique et les réseaux sociaux	Direction	Pauline FOUCHARD	2	CNFT	A définir	
Enjeux juridiques et déontologiques de la protection et du traitement des données	Direction	Raphaël FACCON	1	CNFT	A définir	
Le cadre juridique des systèmes d'information	Direction	Raphaël FACCON	3	CNFT	A définir	
RGPD : les outils de sécurisation du traitement des données	Direction	Raphaël FACCON	2	CNFT	A définir	
Les nouveaux services aux usagers : GRC ou GRU	Direction	Raphaël FACCON	2	CNFT	A définir	

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 1 : Organisation et gestion des ressources						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou direction	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
La maîtrise des règles de classement relative à la carrière	Direction	Sandra RASUL	3	CNFT	A définir	
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines	Direction	Sandra RASUL	2	CNFT	A définir	
Excel 2016 niveau 2 avancé	Direction	Sandra RASUL	1	CNFT	A définir	
Excel 2016 niveau 3 expert	Direction	Sandra RASUL	1	CNFT	A définir	
La rémunération des absences pour raison de santé	Direction	Isabelle PAILOUX	2	CNFT	A définir	
Actualité statutaire en gestion des ressources humaines	Direction	Isabelle PAILOUX	1	CNFT	A définir	
La gestion des situations d'incapacité et de reclassement	Direction	Isabelle PAILOUX	2	CNFT	A définir	
La gestion des absences	Direction	Isabelle PAILOUX	2	CNFT	A définir	
Animation, direction et mobilisation de son service	Direction	Isabelle PAILOUX	3	CNFT	A définir	
Les leviers statutaires de la politique RH	Direction	Isabelle PAILOUX	2	CNFT	A définir	
Total axe 1		86 départs	169			15 128,00 €

5



PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 2 : Social, santé publique						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Eclairage météorologie et conseil de prévention	Santé Prévention	Marlaine MIRANDA	3	AFOMETRA	A définir	1 200,00 €
Les bâtiments partagés en temps ou en espace	Santé Prévention	Marlaine MIRANDA	3	CHFT	A définir	
Les fondamentaux de la santé au travail	Santé Prévention	Stéphanie DELAFOSSE	1	AFOMETRA	A définir	250,00 €
L'ergonomie et l'aménagement des postes de travail	Santé Prévention	Stéphanie DELAFOSSE	3,5	CHFT	A définir	
La prévention des risques liés aux TMS	Santé Prévention	Stéphanie DELAFOSSE	1	CHFT	A définir	
La prévention des accidents du travail	Santé Prévention	Marie DEMAS	1,5	CHFT	A définir	
Le risque du numérique sur la santé au travail	Santé Prévention	Marie DEMAS	2,5	CHFT	A définir	
Les conduites addictives : réglementation, détection, prévention	Santé Prévention	Marie DEMAS	2,5	CHFT	A définir	
Les fondamentaux de la santé au travail	Santé Prévention	Vanessa MOHNER	1	AFOMETRA	A définir	250,00 €
La prévention des risques liés aux TMS	Santé Prévention	Vanessa MOHNER	1	CHFT	A définir	
Le risque du numérique sur la santé au travail	Santé Prévention	Vanessa MOHNER	2,5	CHFT	A définir	
Premiers secours en santé mentale	Santé Prévention	Marie MORISSE	2	CHFT	A définir	
Les atteintes du rachis en médecine du travail	Santé Prévention	Docteur VIANO CALENTHER	2	AFOMETRA	A définir	930,00 €
Suivi état de santé et conduite automobile	Santé Prévention	Docteur CANNIC	2	AFOMETRA	25 et 26 septembre 2024	930,00 €
Journées SMSTH	Santé Prévention	Docteur CANNIC	2	SMSTH	A définir	77,00 €
Les atteintes du rachis en médecine du travail	Santé Prévention	Docteur CASSAGNE	2	AFOMETRA	A définir	930,00 €
Souffrance psychique au travail : 10 cas pratiques	Santé Prévention	Docteur DEMARE LECOSSAIS	2	AFOMETRA	29 et 30 janvier 2024	930,00 €
Visite médicale de fin de carrière surveillance médicale post-accidentelle ou post-maladie professionnelle	Santé Prévention	Docteur DOUAY	2	AFOMETRA	30 et 31 janvier 2024	930,00 €
Les écrits du Médecin du Travail en lien avec les RPS	Santé Prévention	Docteur DUBOIS	2	AFOMETRA	1 et 2 février 2024	750,00 €
RPS : Identification, évaluation, prévention	Santé Prévention	Docteur FELTGEN	2	AFOMETRA	26 et 27 mars 2024	930,00 €
Journées SMSTH	Santé Prévention	Docteur FELTGEN	2	SMSTH	A définir	77,00 €
Congrès médecine du travail	Santé Prévention	Docteur RIQUIER	3	Congrès	4 au 7 juin 2024	725,00 €

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 2 : Social, santé publique						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Journées SMSTH	Santé Prévention	Docteur RIQUIER	2	SMSTH	A définir	77,00 €
Utilisation des cartes associatives	Santé Prévention	Mathilde GENIAUX	4	ELLIPSY	A définir	880,00 €
Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines	Santé Prévention	Vilana ROSSELOT	2	CHFT	A définir	
PSSM - Premier secours en santé mentale	Santé Prévention	Vilana ROSSELOT	2	RELYENS	A définir	35,00 €
Thérapies cognitivo-comportementales	Santé Prévention	Vilana ROSSELOT	6	ELLIPSY	4 au 10 mars 2024	1 320,00 €
La gestion de l'usure professionnelle et GPEC	Santé Prévention	Amélie LEFEVRE	3	CHFT	A définir	
Sensibilisation à la santé mentale	Santé Prévention	Amélie LEFEVRE	0,5	CHFT	A définir	
La gestion de l'usure professionnelle et GPEC	Santé Prévention	Marine AZEVEDO	2	CHFT	A définir	
Sensibilisation à la santé mentale	Santé Prévention	Marine AZEVEDO	0,5	CHFT	A définir	
Les bâtiments partagés, en temps ou en espaces	Santé Prévention	Thibaut BRUNET	3	CHFT	A définir	
DUI de santé au travail	Santé Prévention	Docteur BOUCHER	20	Université	A définir	4 500,00 €
PSSM - Premier secours en santé mentale	Assistance Statulabre	Therry CHEVRIER	2	RELYENS	A définir	35 €
Total axe 2		34 départs	90,5			15 758,00 €
AXE 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
	/	/	/	/	/	/
Total axe 3						





PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 4 : Aménagement et développement durable des territoires						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Approche sur la mise en place et la gestion de l'écopaturage	Santé Prévention	Christophe BERTRAND	2	CNFT	25 et 26 mars 2024	
Total axe 4		1 départ	2			
AXE 5 : Services techniques et environnementaux						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
	/	/	/	/	/	/
Total axe 5						
AXE 6 : Sécurité						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
L'accessibilité incendie, la sûreté et la sécurité dans les ERP	Santé Prévention	Christophe BERTRAND	3	CNFT	A définir	
La sécurité du matériel et des personnes dans les ateliers de mécanique	Santé Prévention	Christophe BERTRAND	2	CNFT	A définir	
la sécurité incendie dans les ERP	Santé Prévention	Christophe BERTRAND	2	CNFT	A définir	
Formateur PRAP IEC	Santé Prévention	Marianne MIRANDA	10	CNFT	A définir	
SST	Santé Prévention	Marie MORISSE	3	CNFT	A définir	
La sécurité du matériel et des personnes dans les ateliers de mécanique	Santé Prévention	Marine AZEVEDO	2	CNFT	A définir	
Formation initiale gaste de premiers secours	Assistance Statutaire	Anne-Clève BUQUET	1	LA CROIX ROUGE FRANÇAISE	A définir	80,00 €
Total axe 6		7 départs	23			80,00 €

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 7 : Compétences transverses						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
La voix, un outil de communication professionnelle	Santé Prévention	Delphine RENOULT	2	CNFT	A définir	
Stress et émotions en contexte professionnel : les techniques en pratique	Santé Prévention	Aurélien MANSOIS	2	CNFT	A définir	
Préparation au concours d'Attaché Territorial	Santé Prévention	Audrey MURIEL	10	CNFT	A définir	
Préparation au concours de Rédacteur Principal 2ème classe	Santé Prévention	Maxime QUIERE	15	CNFT	A définir	
Bilan d'étape sur son évolution professionnelle	Santé Prévention	Amélie LEFEBVRE	3	CNFT	A définir	
Le développement de la confiance en soi	Santé Prévention	Stéphanie L'HERMITTE	3	CNFT	A définir	
Motivation et bonheur au travail	Santé Prévention	Stéphanie L'HERMITTE	2	CNFT	A définir	
La voix, un outil de communication professionnelle	Santé Prévention	Élodie TO	2	CNFT	A définir	
L'estime de soi dans les relations professionnelles	Santé Prévention	Élodie TO	3	CNFT	A définir	
Préparation au concours de Rédacteur Principal 2ème classe	Moyens Généraux	Laura LORMIER	15	CNFT	A définir	
Préparation au concours de Rédacteur Principal 2ème classe	Assistance Statutaire	Marianne LEBRET	15	CNFT	A définir	
La gestion du stress	Moyens Généraux	Christine CHVOT	2	CNFT	A définir	
Le télétravail : savoir s'organiser et développer son efficacité	Santé Prévention	Tom LEBAR	1	CNFT	A définir	
Les techniques de mémorisation	Santé Prévention	Tom LEBAR	2,5	CNFT	A définir	
La gestion du stress	Moyens Généraux	Isabelle FEITJ	2	CNFT	A définir	
Temps d'actualité mensuel sur de la préparation au concours	Emploi territorial	Vincent MASURIER	2	CNFT	A définir	
	Direction	Raphaël FACCON	1	CNFT	A définir	
Préparation au concours de Rédacteur Principal 2ème classe	Santé Prévention	Sandra BASUL	15	CNFT	A définir	

5



PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 7 : Compétences transverses						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Stéphane L'HERMITTE	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Maxime QUERE	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Delphine RENOULT	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Isabelle CARPENTIER	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Mathilde GENIAUX	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur BELHACHE	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur BOUGHIER	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur VIARD CALEMIER	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur CANIC	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur DEMARE LECOSSAIS	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Vanessa THEVENIN	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Vanessa MOMER	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Tom LERAIR	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Marie MORISSE	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Thibaut BRUNET	2	CHFT	19 janvier et 16 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Amélie LEFEVRE	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Marine AZEVEDO	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Aurélien MANSOIS	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur CASSAGNE	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur DOUAY	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur DUBOIS	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur FELTGEN	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Docteur RIQUIER	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Marie DEMAS	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Stéphanie DELAFOSSE	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	André MUREL	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Viliana BESSELOT	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Elodie TO	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Christophe BERTRAND	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Marianne MIRANDA	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs	Santé Prévention	Hyès BELHANAIF	2	CHFT	9 février et 23 février 2024	
Total axe 7		49 départs	159,5			

PLAN DE FORMATION 2024
CDG 76

AXE 8 : Labellisation						
Intitulé de la formation	Répartition par pôle ou directions	Agents bénéficiaires	Durée en jours	Organisme de formation	Date prévisionnelle	Coût direct approximatif
Labellisation électrique Isolab ES BE manœuvre	Santé Prévention	Marie MORISSE	2	CHFT	A définir	
Recyclage habilitation électrique ES BE manœuvre	Moyens Génér aux	Cédric MARLUGE	1	CHFT	A définir	
Recyclage habilitation électrique ES BE manœuvre	Moyens Génér aux	David NOUVEL	1	CHFT	A définir	
Recyclage habilitation électrique ES BE manœuvre	Moyens Génér aux	Laurent PAWLAK	1	CHFT	A définir	
Recyclage habilitation électrique ES BE manœuvre	Moyens Génér aux	Thierry SANTIAGO	1	CHFT	A définir	
Total axe 8		5 départs	6			
Total général		Nombre de départs prévus	Nombre de jours prévus			Coût direct total prévu
		182	450			30 964 €



2024-DEL-07 : FONCTIONNEMENT INTERNE – PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION – SEMAINE DE 4 OU 4,5 JOURS – EXPERIMENTATION – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que le règlement d'organisation du temps de travail des agents du Centre de Gestion, adopté par le Conseil d'Administration en 2019, prévoit plusieurs cycles de travail alternatifs laissés au choix des agents dans la limite des impératifs de service.

Ces cycles de travail, qui aboutissent tous à une durée annuelle de travail de 1 607 heures, sont les suivants :

- 35h00 hebdomadaires sur 5 jours, sans jour de RTT
- 37h00 hebdomadaires sur 5 jours, avec le bénéfice de 12 jours de RTT
- 39h00 hebdomadaires sur 5 jours, avec le bénéfice de 23 jours de RTT
- 39h00 hebdomadaires sur 4,5 jours, sans jour de RTT

A ces cycles de travail, accessibles à tous les personnels des filières administrative, technique et culturelle, s'ajoutent cinq cycles spécifiques :

- Deux cycles obligatoires pour les médecins et infirmières :
 - 40h00 hebdomadaires sur 5 jours, avec 28 jours de RTT, pour les médecins du travail relevant de la filière médico-sociale
 - 39h00 hebdomadaires sur 5 jours, avec 23 jours de RTT, pour les infirmières en santé au travail relevant de la filière médico-sociale



- Trois cycles au choix pour les seuls agents des filières administrative et technique dont le poste n'ouvre pas droit au télétravail :
 - o 35h00 hebdomadaires sur 4 jours, sans jour de RTT,
 - o 37h00 hebdomadaires sur 4,5 jours, avec le bénéfice de 11 jours de RTT
 - o 39h00 hebdomadaires sur 4,5 jours, avec le bénéfice de 21 jours de RTT

Monsieur le Président indique que la quasi-totalité des agents du Centre de Gestion, à quelques rares exceptions, ont fait le choix d'un cycle de travail de 39h00 par semaine (40h00 pour les médecins), représentant pour eux le meilleur compromis entre leurs impératifs professionnels et l'optimisation de leurs droits à congés.

En dépit de ces conditions de travail très favorables, auxquelles il convient d'ajouter la possibilité de télétravailler 5 jours par mois au maximum, le Centre de Gestion éprouve de plus en plus de difficulté à recruter dans certains métiers, non seulement celui de médecin, mais également ceux de juriste et d'ingénieur. Ce phénomène, palpable également dans les collectivités affiliées au CDG, touche également les fonctions d'adjoint administratif ou de rédacteur pour lesquelles les postes vacants suscitent beaucoup moins de candidatures qu'il y a quelques années.

Il faut voir dans ce phénomène une question d'attractivité de notre établissement, qui apparaît moins liée au sujet de la rémunération et du régime indemnitaire qu'à l'aspiration nouvelle des salariés de mieux concilier leur vie professionnelle avec leurs relations sociales, leurs activités culturelle, sportive et associative et surtout leurs obligations familiales.

Monsieur le Président constate que le télétravail, dont on aurait pu croire qu'il améliorerait significativement le consensus recherché entre les différentes activités professionnelles et personnelles des agents, ne s'avère pas une panacée dans la mesure où il contrarie le collectif de travail sans pour autant apporter une réponse déterminante aux aspirations personnelles qui s'expriment plus fortement depuis la crise du COVID.

Dès lors, plusieurs expérimentations ont été lancées en France, dans les entreprises d'abord puis dans l'administration, sur des cycles de travail différents et notamment sur la semaine de 4 jours. Dans les services de l'Etat, dans ceux de la Métropole Rouen Normandie ou ceux de la Région Normandie, les directions des ressources humaines se sont saisies de cet enjeu et, le simple fait qu'elles ouvrent des perspectives dans ce domaine, suffit à les rendre un peu plus attractives. En 2023, la Métropole de Rouen a recruté deux cadres du CDG 76 dont la décision de mobilité a pu être guidée en partie par l'effort d'innovation sociale de cet EPCI.

Aussi, au terme d'une réflexion menée par le Bureau, l'équipe de direction et les représentants du personnel, Monsieur le Président propose de lancer une expérimentation sur des cycles de travail de 4 et 4,5 jours par semaine afin d'observer, en particulier, leur impact sur la réalisation des missions de l'établissement.



Ainsi, à compter du 1^{er} avril prochain, les agents pourraient choisir entre les différents cycles résumés ci-après :

Agents de l'établissement (hors médecins et infirmières)

Cycle de travail hebdomadaire	5 jours par semaine			4,5 jours par semaine			4 jours par semaine		
	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour
35h00	OUI	0 j	7h00	OUI	0 j	7h45 + 4h00	OUI	0 j	8h45
37h00	OUI	12 j	7h24	OUI	11 j	8h15 + 4h00	OUI	9,5 j	9h15
39h00	OUI	23 j	7h48	OUI	21 j	8h45 + 4h00	NON	NON	NON

Médecins

Cycle de travail hebdomadaire des médecins	5 jours par semaine			4,5 jours par semaine			4 jours par semaine		
	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour
40h00	OUI	28 j	8h00	OUI	25,5 j	9h12 + 3h10	NON	NON	NON

Infirmières

Cycle de travail hebdomadaire des infirmières	5 jours par semaine			4,5 jours par semaine			4 jours par semaine		
	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour
39h00	OUI	23 j	7h48	OUI	21 j	8h57 + 3h10	NON	NON	NON

Monsieur le Président précise que le cycle de travail de 4 jours sera exclusif du télétravail, c'est-à-dire que les agents qui choisiront de travailler 4 jours par semaine renonceront au bénéfice du télétravail de manière à favoriser le collectif.

Cette expérimentation sera conduite par les responsables de pôles et de services, suivant les modalités mises en place par la direction après avis des représentants du personnel. De ce fait, ce sont les encadrants qui jugeront, au regard des fonctions de chaque agent et de leurs degrés d'autonomie et de responsabilité, s'il y a lieu de répondre favorablement à la demande.

Monsieur le Président indique que le bilan de cette expérimentation sera présenté en fin d'année devant le conseil d'administration.

En fonction de celui-ci, le règlement d'organisation du temps de travail sera modifié.



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

- Autorise, au titre de l'année 2024, l'expérimentation de la semaine de travail de 4 jours ou 4,5 jours dans les conditions définies au présent rapport,
- Délègue au Président la mise en œuvre de ce projet dont il rendra compte en fin d'année.

2024-DEL-08 : FONCTIONNEMENT INTERNE – ASSISTANCE STATUTAIRE – PERMANENCES DU CENTRE DE GESTION – INFORMATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, notamment à travers son Pôle « Assistance statutaire », apporte aux employeurs territoriaux son expertise, son conseil et son assistance en matière d'application du statut de la Fonction Publique Territoriale et plus globalement de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte et afin développer sa relation de proximité avec les collectivités, le CDG76 a mis en place des permanences à compter de décembre 2017 : les « Permanences du CDG76 ».



Les permanences ont vocation à offrir aux collectivités, la possibilité de rencontrer deux représentants du Centre de Gestion relevant plus particulièrement du service « juridique, documentation et instances disciplinaires » afin de faire le point, dans le cadre d'un rendez-vous individuel et personnalisé, sur des dossiers ou des problématiques complexes appelant des solutions concrètes sur le plan des ressources humaines.

Monsieur le Président précise que les permanences du CDG76 permettent ainsi aux élus-employeurs, DRH et secrétaire de mairie de poser leurs questions en matière de ressources humaines dans le cadre de rendez-vous privilégiés. Les principaux thèmes, s'ils peuvent varier en fonction de l'actualité statutaire, recoupent ceux abordés dans le cadre de l'assistance téléphonique : le recrutement des contractuels de droit public, l'indisponibilité physique ainsi que le temps de travail par exemple.

Selon la problématique rencontrée, d'autres services ou pôles peuvent également être associés. C'est le cas du Pôle « Santé/Prévention » qui y participe régulièrement pour les questions relatives à la médecine préventive ou encore à la protection sociale complémentaire. Les « Permanences du CDG76 » sont donc aussi l'occasion d'une action transversale entre le Pôle « Assistance statutaire » et le « Pole « Santé / Prévention » permettant un meilleur échange des informations, une compréhension commune des difficultés rencontrées et la formalisation d'une réponse globale et unique par les services du CDG76.

L'échelle intercommunale telle qu'elle résulte du schéma départemental de coopération intercommunale mis en place depuis le 1^{er} janvier 2017, semble particulièrement adaptée au déploiement des « Permanences du CdG76 » et permet un maillage pertinent du département. En collaboration avec les intercommunalités, le CDG76 rencontre ainsi plus d'une centaine de collectivités par an.

Les participants expriment généralement leur satisfaction et saluent l'engagement du CDG76 qui consiste à se déplacer au plus près de leurs territoires, notamment ceux dont la commune est relativement éloignée du siège du CDG76.

Pour l'année 2024, Monsieur le Président propose de reconduire les « Permanences du CDG76 » auprès de toutes les intercommunalités tout au long de l'année, hors Métropole Rouen Normandie dans la mesure où le CDG76 est situé sur son territoire. Chaque commune et établissement pourra ainsi bénéficier de l'expertise et de l'accompagnement du CDG76. Selon l'importance des sollicitations, la présence du CDG76 pourra être effective tout au long de la journée ou en partie sur la demi-journée. Des adaptations seront toujours possibles compte tenu du nombre d'inscrits.



Monsieur le Président propose de prendre connaissance du programme des permanences à compter du 1^{er} janvier 2024 selon le calendrier suivant :

Intercommunalité	Période	Durée
Communauté de communes Yvetot Normandie	15 janvier	matin
Communauté de communes Caux Austreberthe		après-midi
Communauté de communes Côte d'Albâtre	15 février	journée
Communauté d'agglomération Fécamp Caux Littoral	15 mars	matin
Communauté de communes de Campagne de Caux		après midi
Communauté urbaine Le Havre Seine Métropole	15 avril	journée
Communauté d'agglomération Caux Seine Agglo	15 mai	journée
Communauté de communes Plateau de Caux-Doudeville-Yerville	14 juin	matin
Communauté de communes Terroir de Caux		après-midi
Communauté de communes Inter Caux - Vexin	13 septembre	matin
Communauté de communes des Quatre Rivières		journée
Communauté de communes Bray-Eawy	15 octobre	matin
Communauté de communes de Londinières		après-midi
Communauté de communes interrégionale Aumale Blangy sur Bresle	15 novembre	matin
Communauté de communes des Villes Sœurs		après-midi
Communauté de communes Falaises du Talou	13 décembre	matin
Communauté de la Région Dieppoise		après midi
Métropole Rouen Normandie	Tout au long de l'année au CDG	

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de l'organisation sur le territoire départemental des « Permanences du CDG 76 » tout au long de l'année 2024.

2024-DEL-09 : FONCTIONNEMENT INTERNE – CONTRATS D'ASSURANCE – MISE EN CONCURRENCE – DECISION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, conformément au code de la commande publique, les contrats d'assurance souscrits par le Centre de Gestion doivent périodiquement être renouvelés.

En vue de la renégociation des contrats existants souscrits auprès de l'assureur AXA, le Centre de Gestion s'est adjoint le concours d'un cabinet spécialisé, la société PROTECTAS.

Les contrats existants (AXA) se décomposent comme suit :

- Contrat assurance flotte automobile (cotisation 2023 à titre indicatif : 17 400 €),
- Contrat assurance multirisque (cotisation 2023 à titre indicatif : 4 500 €),
- Contrat assurance responsabilité civile (cotisation 2023 à titre indicatif : 3 000 €),
- Contrat assurance tous risques informatique (cotisation 2023 à titre indicatif : 1 400 €)

Le dossier de consultation établi en collaboration avec PROTECTAS comporte 5 Lots :

- Lot n° 1 : assurance « Dommages aux biens et risques annexes »
- Lot n° 2 : assurance « Responsabilité et risques annexes »
- Lot n° 3 : assurance « Flotte automobile et risques annexes »
- Lot n° 4 : assurance « Protection juridique des personnes physiques »
- Lot n°5 : assurance « Risques numériques »

Madame UNDERWOOD précise que la consultation a été lancée sous la forme d'une procédure adaptée ouverte en application des articles R2123-1 à R2123-3 du code de la commande publique.

L'avis d'appel public à la concurrence a été publié le 25/09/2023 sur la plateforme e-marchespublic.com et au BOAMP.

La date limite de réception des offres était fixée au 31/10/2023 à 12h00.

Jugement des offres :



Le jugement des offres a été effectué dans les conditions prévues dans le règlement de consultation, selon 3 critères :

- Critère 1 - Nature et étendue des garanties - Qualité des clauses contractuelles : **coefficient 5**
- Critère 2 : Tarification : **coefficient 4**
- Critère 3 : Modalités et procédure de gestion des dossiers, et notamment des sinistres, par la compagnie et/ou l'intermédiaire : **coefficient 1**

Classement des offres :

Pour chaque lot, un classement des offres est effectué dans les conditions suivantes :

- Un classement selon l'offre de base seule ;
- Un ou des classement(s) selon l'offre de base complétée des prestations supplémentaires éventuelles ;

Analyse des offres :

L'analyse des offres effectuée en collaboration avec le cabinet PROTECTAS (rapport d'analyse des offres joint en annexe 1) indique les résultats suivants :

Lot	Intitulé	Résultat de la consultation	Assureur	Note / 100
1	Dommages aux biens et risques annexes	Une offre reçue déclarée irrégulière	AXA	-
2	Responsabilité et risques annexes	Aucune offre reçue	-	-
3	Flotte automobile et risques annexes	Une offre reçue	GAN	97,00
4	Protection juridique des personnes physiques	2 offres reçues	CFDP	96,25
			PROTEXIA FRANCE	76,67
5	Risques numériques	2 offres reçues	GENERALI IARD	90,00
			WAKAM	83,54

Attribution des marchés :

Lot 1 - Dommages aux biens et risques annexes :

L'offre remise par l'assureur AXA a été déclarée irrégulière au motif que le cahier des charges a été remplacé par le candidat.

Madame UNDERWOOD précise que, compte-tenu du résultat de la consultation pour ce lot, il a été décidé de reconsulter AXA pour la remise d'une nouvelle proposition de contrat de gré à gré.



La société AXA a remis une proposition de contrat le 18/12/2023 établie sur la base du cahier des charges initial avec quelques adaptations validées par le cabinet PROTECTAS. Le montant de la cotisation annuelle de ce contrat s'élève à 3 153 € TTC.

Lot 2 – Responsabilité et risques annexes :

Aucune offre n'a été remise pour le Lot 2.

Compte-tenu du résultat de la consultation pour ce lot, il a été décidé de reconsulter AXA (titulaire actuel) pour la remise d'une proposition de contrat de gré à gré.

La société AXA a remis une proposition de contrat le 18/12/2023 établie sur la base du cahier des charges initial avec quelques adaptations validées par le cabinet PROTECTAS. Le montant de la cotisation annuelle de ce contrat s'élève à 5 273,97 € TTC.

Lot 3 – Flottes automobile et risques annexes :

Décision d'attribution à l'assureur GAN avec PSE 1 « garantie marchandises transportées » (PSE 2 non retenue).

Lot 4 – Protection juridique des personnes physiques :

Décision d'attribution à l'assureur CFDP.

Lot 5 – Risques numériques :

Au regard de la prime annuelle s'élevant à 3 801,44 € TTC proposée par l'assureur GENERALI IARD (société la mieux-disante), il a été décidé de ne pas attribuer ce lot et de le classer sans suite (le Centre de Gestion restant son propre assureur quant à ce type de risques).

Les attributaires des marchés sont donc les suivants :

Lot	Intitulé	Assureur retenu	Montant annuel des cotisations
1	Dommages aux biens et risques annexes	AXA	3 153,00 € TTC
2	Responsabilité et risques annexes	AXA	5 273,97 € TTC
3	Flotte automobile et risques annexes	GAN	16 512,88 € TTC (offre de base + PSE 1)
4	Protection juridique des personnes physiques	CFDP	213,99 € TTC

Les marchés (lots 1 et 2) sont conclus pour une durée d'un an avec tacite reconduction annuelle et possibilité de résiliation annuelle avec préavis de deux mois à compter du 01/01/2024.

Les marchés (lots 3 et 4) sont conclus pour une durée maximale de 60 mois à compter du 01/01/2024.

Madame UNDERWOOD rappelle que, s'agissant d'un marché à procédure adaptée d'un montant supérieur à 90 000 € HT, et conformément au règlement interne de la commande publique, le rapport d'analyse des offres a fait l'objet d'une présentation en commission d'appel d'offre le 26/01/2024.

Au terme de cette consultation, le bilan financier s'établit avec une minoration de coût de l'ordre de 1 000 € TTC / an avec des garanties renforcées pour certains contrats.

5



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité ;

- Prend acte de l'attribution des marchés publics d'assurances aux prestataires suivants :
 - o Lot 1 - Dommages aux biens et risques annexes : société AXA
 - o Lot 2 - Responsabilité et risques annexes : société AXA
 - o Lot 3 - Flotte automobile et risques annexes : société GAN
 - o Lot 4 - Protection juridique des personnes physiques : société CDFP

- Prend acte du classement sans suite de la consultation portant sur le lot n° 5 (risques numériques).

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-09



Bureau de Grand-Fougeray
1 rue du Château
B.P. 28
35390 LE GRAND-FOUGERAY
Téléphone : 02 99 08 33 40
Télécopie : 02 99 08 33 41
E-mail : audit@protectas.fr
Web : www.protectas.fr

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE LA SEINE-MARITIME

MARCHE DE SERVICES D'ASSURANCE

RAPPORT D'ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

1 / RAPPEL DE LA PROCEDURE

Dans le cadre de la mission d'audit et de conseil en assurances qui lui a été confiée, la société PROTECTAS a établi un cahier des charges permettant la mise en concurrence des assureurs sur les contrats d'assurance suivants :

- Lot n° 1 - Dommages aux biens et risques annexes
- Lot n° 2 - Responsabilité et risques annexes
- Lot n° 3 - Flotte automobile et risques annexes
- Lot n° 4 - Protection juridique des personnes physiques
- Lot n° 5 - Risques Numériques

La consultation a été lancée sous forme de procédure adaptée en application des articles L. 2123-1 et R. 2123-1 et suivants du Code de la commande publique.

Date d'envoi de l'avis au BOAMP et au JOUE : 25 septembre 2023.
Les réponses des assureurs devaient être formulées avant le 31 octobre 2023 - 12H00.
L'effet prévu des contrats a été fixé au 1^{er} janvier 2024.

2 / DUREE DES CONTRATS

Pour se conformer à la légalité administrative et s'inscrire dans les règles du Code de la commande publique, nous avons prévu une durée des contrats de 5 ans avec possibilité pour les deux parties de résiliation annuelle sous préavis de 6 mois avant l'échéance du 1^{er} janvier.

3 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

L'analyse porte successivement sur les critères suivants, qui seront notés de 1 à 10 (10 correspondant à la meilleure note), ces notes étant affectées des coefficients de pondération ci-après :

- * Nature et étendue des garanties... Qualité des clauses contractuelles : coefficient 5

Les besoins de l'acheteur sont définis précisément dans le cahier des charges. Aussi le candidat qui présentera une offre sans réserve ni amendement obtiendra la note maximum. Pour les candidats qui présenteront des réserves ces dernières seront jugées au regard de leur impact sur la couverture assurantielle demandée dans le cahier des charges.

- * Tarification : coefficient 4

Ce critère sera jugé sur la base de la prime TTC. Pour les marchés dont le prix est un prix unitaire, le calcul de la prime TTC sera effectué par application du prix unitaire sur la dernière assiette de prime connue et/ou sur une assiette de prime estimative. L'offre moins-disante obtiendra la note maximum.

La formule de calcul de la note des autres offres tarifaires est la suivante :

$$\text{Note de l'offre} = \frac{\text{Note maximale (10)} \times \text{montant de la prime moins-disante}}{\text{Montant de la prime de l'offre analysée}}$$

La note résultant de l'application de cette formule constituera la note du critère « tarification » arrondie à 2 chiffres après la virgule, affectée du coefficient de pondération.

- * Modalités et procédure de gestion des dossiers, et notamment des sinistres, par la compagnie et/ou l'intermédiaire : coefficient 1

Pour nous permettre de mesurer ce critère d'une manière objective tout en amenant le candidat à adopter la gestion la mieux adaptée à l'acheteur une série de questions a été proposée dans l'annexe « convention de gestion ». La réponse à ces questions doit permettre de comparer la gestion des différents candidats.

Les résultats obtenus par application de chacun des critères ci-dessus sont additionnés afin d'obtenir une note finale sur 100.

4 / AGREMENT DES CANDIDATURES

A l'issue de la phase initiale d'examen des diverses candidatures, l'ensemble des candidats présente les capacités nécessaires au vu des renseignements demandés dans le règlement de la consultation.

LOT N° 1 : Dommages aux biens et risques annexes

- Cabinet BELLIARD / Compagnie AXA



LOT N° 2 : Responsabilité et risques annexes

Aucune offre

LOT N° 3 : Flotte automobile et risques annexes

- Cabinet GULLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES

LOT N° 4 : Protection juridique des personnes physiques

- Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES
- Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE

LOT N° 5 : Risques numériques

- Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALI IARD
- Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM

5 / OFFRES IRREGULIERES - OFFRES INACCEPTABLES - OFFRES INAPPROPRIÉES

Dans le cadre du lot n° 1 « Assurance Dommages aux biens et risques annexes », le cabinet BELLARD / compagnie AXA a joint un projet de contrat qui se substitue au cahier des clauses techniques particulières.

L'acte d'engagement prévoyait la clause suivante :

Attention : Indiquer qu'un projet se substitue à tout le cahier des clauses techniques particulières ou à une partie substantielle de celui-ci n'est pas une observation. Dans cette hypothèse, il conviendra de lister, en qualité de réserves ou amendements, toutes les stipulations de ce projet dérogeant au cahier des clauses techniques particulières ou le complétant. Le non-respect de cette règle entraînera l'irrégularité de l'offre.

L'offre est donc considérée comme irrégulière au sens de l'article L. 2152-2 du Code de la commande publique et est éliminée.

6 / OBSERVATIONS SUR LA SOLVABILITE DES COMPAGNIES D'ASSURANCE

Il est juridiquement impossible d'émettre un avis négatif sur la solvabilité d'une compagnie d'assurance candidate tant que les pouvoirs publics au travers de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), n'ont pas eux-mêmes émis des réserves ou des observations quant à la solvabilité financière de telle ou telle compagnie d'assurance.

Il est évident que la moindre information officielle négative entraînerait immédiatement une mise en garde voire une suggestion d'élimination de la compagnie défaillante par la Société PROTECTAS.

En revanche, les rumeurs ou informations non vérifiées ou non officielles ne peuvent

évidemment pas être sérieusement reproduites et entérinées par la Société PROTECTAS.

Une telle démarche, même corroborée par la notation de certains cabinets spécialisés, constituerait à l'évidence une irrégularité de la procédure et un motif de recours pénal et indemnitaire contre la Société PROTECTAS pour diffusion d'information mensongère ou pour diffamation et pour délit de favoritisme contre l'acheteur.

Bien évidemment, la Société PROTECTAS ne saurait s'engager dans une voie aussi hasardeuse sur le plan juridique.

♦♦♦

RAPPORT D'ANALYSE page 3 / 37

RAPPORT D'ANALYSE page 4 / 37

LOT N° 1 - ASSURANCE DOMMAGES AUX BIENS ET RISQUES ANNEXES

1 / RAPPEL SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

1.1 - OBJET DE LA GARANTIE

Couverture de l'ensemble des bâtiments propriété ou occupés à quelque titre que ce soit par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et de leur contenu, des ouvrages d'art et de génie civil, des autres biens extérieurs.

Surface totale : 3 258 m² avec une marge d'approximation de 10 %.

1.2 - ETENDUE DES GARANTIES

Evénements couverts :

- incendie, chute de la foudre, explosion, fumées
- tempête, grêle, poids de la neige
- choc ou chute d'aéronef ou d'engin spatial, choc de véhicule terrestre identifié ou non identifié, passage d'un appareil de navigation aérienne en vol supersonique
- dommages électriques et électroniques
- vol
- bris de glaces
- dégâts des eaux et inondations hors catastrophes naturelles
- pertes accidentelles de fluides
- événements naturels hors catastrophes naturelles
- vandalisme, grèves, émeutes, mouvements populaires,
- actes de terrorisme - attentats
- événements non dénommés
- effondrement
- catastrophes naturelles
- catastrophes technologiques.

Garanties spécifiques souscrites :

- tous dommages en tous lieux

1.3 - NATURE ET MONTANT DES PRINCIPALES GARANTIES

- Limitation générale d'indemnité

L'indemnité maximale qui pourra être versée par l'assureur en cas de sinistre est limitée à 19 900 000 €, non indexés, quel que soit le nombre de bâtiments sinistrés, tous événements et toutes garanties confondus, y compris les frais et pertes (notamment les frais supplémentaires) et les assurances de responsabilité (risques locaux, responsabilité à l'égard des locataires, des propriétaires ou occupants et recours des voisins et des tiers).

*** Limitations particulières d'indemnité**

Dommages électriques et électroniques	100 000 €
Vol y compris détériorations immobilières et mobilières	100 000 €
Vol sur espèces et valeurs en chambre forte ou coffre-fort	15 000 €
Vol sur espèces et valeurs en tiroir-caisse ou meuble fermé à clé	3 000 €
Vol sur la personne	15 000 €
Vol au domicile des détenteurs de fonds	8 000 €
Vol et détournement de valeurs	3 000 €
Bris de glaces	50 000 €
Inondations hors catastrophes naturelles	1 000 000 €
Perte accidentelle de fluides	25 000 €
Evénements non dénommés	750 000 €
Effondrement	4 000 000 €
Tous dommages en tous lieux	10 000 €
Dommages à l'environnement immédiat	10 000 €
Ouvrages d'art et de génie civil, hors parties de bâtiments	150 000 €
Recours des voisins et des tiers	7 500 000 €
Dommages matériels et immatériels.	
Recours des locataires	5 000 000 €
Dommages matériels et immatériels	

1.4 - FRANCHISES

Offre de base

Franchise de 1 000 € sur tous les risques sauf :

Effondrement	5 000 €
Evénements non dénommés	5 000 €
Tous dommages en tous lieux	150 €
Catastrophes naturelles	Franchise légale
Franchises / mentions spécifiques prévues aux conditions particulières et/ou générales.	

RAPPORT D'ANALYSE page 6 / 37

RAPPORT D'ANALYSE page 5 / 37



2 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime a été destinataire d'une seule offre, celle du Cabinet BELLIARD / Compagnie AXA.

Toutefois, il est préconisé de déclarer cette offre irrégulière comme indiqué page 3/37 du présent rapport.

◆◆◆

RAPPORT D'ANALYSE page 7 / 37

1.1.3 - Franchises

Il ne sera pas appliqué de franchise sauf dans les cas suivants :

- dommages immatériels non consécutifs : 10 % du montant du sinistre, avec un minimum de 750 € et un maximum de 4 000 €,
- dommages subis par les préposés et les représentants légaux, dans le cas où la responsabilité de l'assuré ne serait pas engagée et hors protection fonctionnelle : 75 €.

1.1.4 - Tarification

La prime est calculée par application d'un taux Hors Taxes exprimé en % et s'applique sur le montant total des rémunérations versées aux personnels hors charges sociales patronales, y compris budgets annexes, soit 4 282 947 €.

1.2 - PRESTATION SUPPLEMENTAIRE EVENTUELLE N° 1 - ASSURANCE « PROTECTION JURIDIQUE PERSONNE MORALE »

1.2.1 - Objet du contrat

Le contrat a pour objet d'assurer en cas de survenance d'un différend ou d'un litige garanti, la défense des droits de l'assuré, soit dans un cadre amiable, soit dans un cadre judiciaire si une solution transactionnelle n'est pas trouvée.

1.2.2 - Montants de garanties

Plafond de garantie par sinistre : 50 000 €

1.2.3 - Seuil d'intervention - Franchise

Les garanties s'exercent sans franchise et sans seuil d'intervention.

1.2.4 - Tarification

La prime est calculée par application d'un taux Hors Taxes exprimé en % et s'applique sur le montant total des rémunérations versées aux personnels hors charges sociales patronales, y compris budgets annexes, soit 4 282 947 €.

2 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime n'a été destinataire d'aucune offre.

◆◆◆

RAPPORT D'ANALYSE page 9 / 37

LOT N° 2 - ASSURANCE RESPONSABILITE ET RISQUES ANNEXES

1 / RAPPEL SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

1.1 - OFFRE DE BASE - ASSURANCE « RESPONSABILITE GENERALE »

1.1.1 - Objet du contrat

Couvrir sous la forme « tous risques sauf » l'ensemble des compétences, activités, responsabilités pesant sur le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime et ses différents services.

1.1.2 - Montants des principales garanties

Tous dommages corporels, matériels et immatériels	10 000 000 €
Faute inexcusable, faute intentionnelle, réparation au-delà du forfait de pension	1 500 000 €
Dommages matériels et immatériels consécutifs	3 000 000 €
Dommages immatériels non consécutifs	1 500 000 €
Responsabilité « accident représentants légaux »	2 500 000 €
Protection fonctionnelle	50 000 €
Atteintes accidentelles à l'environnement	1 500 000 €
Dommages environnementaux	200 000 €
Préjudice écologique	200 000 €
RC gestionnaires publics	50 000 €
Dommages matériels subis par les préposés et représentants légaux sans responsabilité de l'assuré	750 €
Garantie « défense et recours »	75 000 €

Indemnités contractuelles des représentants légaux et indemnités contractuelles diverses

Décès	20 000 €
IPT (réduite au prorata de l'invalidité)	20 000 €

RAPPORT D'ANALYSE page 8 / 37

LOT N° 3 - ASSURANCE FLOTTE AUTOMOBILE ET RISQUES ANNEXES

1 / RAPPEL SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

1.1 - ASSURANCE « FLOTTE AUTOMOBILE »

1.1.1 - Offre de base

Risques	Véhicules concernés
Responsabilité civile	Tous
Protection juridique	Tous
Individuelle conducteur	Tous sauf remorques
Vol	Tous
Incendie	Tous
Vandalisme	Tous
Attentat	Tous
Forces de la nature	Tous
Bris de glaces	Tous
Dommages accidentels	Tous les véhicules
Contenu des véhicules	Tous sauf remorques
Catastrophes naturelles	Tous
Assistance	Tous les véhicules ≤ à 3,5 T

1.1.2 - Franchises

Franchise NEANT sauf vol, incendie, dommages accidentels :
 Véhicules ≤ à 3,5 T (sauf cycles, engins de déplacement personnel motorisés et cyclomobiles légers) : 300 €
 Cycles, engins de déplacement personnel motorisés et cyclomobiles légers : 75 €
 Franchise maximum par événement : 2 000 €

1.2 - PRESTATION SUPPLEMENTAIRE EVENTUELLE N° 1 - ASSURANCE « MARCHANDISES TRANSPORTÉES »

La garantie est acquise sur 8 véhicules (y compris remorques) non identifiés, appartenant à l'assuré ou à ses préposés, loués par eux ou mis à leur disposition, à hauteur de 3 000 € par véhicule (ce montant de garantie constitue un premier risque).
 La garantie est acquise sans franchise.

RAPPORT D'ANALYSE page 10 / 37



1.3 - PRESTATION SUPPLEMENTAIRE EVENTUELLE N°2 - ASSURANCE « AUTO-MISSION F&EPOSES »

Le contrat est de deuxième ligne.
La garantie est acquise sans franchise.

Note sur 10 = 10
Note pondérée : 50 / 50

2 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime a été destinataire d'une seule offre, celle du Cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES

2.2 - TARIFICATION (voir tableau récapitulatif)

Le Cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES est le seul candidat à remettre une offre dans le cadre de ce lot.

Par conséquent, la note maximale lui est attribuée sur ce critère.

Notation : 10 coefficient 4 = 40/40

2.1 - NATURE ET ETENDEUE DES GARANTIES - QUALITE DES CLAUSES CONTRACTUELLES

Cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES

L'offre ne présente aucune réserve au cahier des charges.
Le candidat a joint des conventions spéciales pour la garantie Assistance, des conditions générales pour la garantie flotte automobiles et un tableau de garantie.
Nous avons donc transmis une demande de précision au candidat afin qu'il confirme la constitution du contrat en cas d'attribution du lot.

Le candidat a apporté les précisions suivantes :
« En réponse à vos questions et conformément au devis transmis. Les pièces constitutives du marché, en cas de réalisation de l'affaire, comprendront, par ordre décroissant :

- L'acte d'engagement
- Le cahier des charges avec réserves formulées valant contrat d'assurance
- Les conditions générales 3370-93280-072019
- Le tableau des garanties et des franchises 3370-93281-072019
- L'annexe 3370-93285 - 072019 (assistance véhicules - 3,5T)
- L'annexe 3370-93286 - 072019 (assistance véhicules + 3,5T)

Commentaire : Les dispositions du CCTP s'appliquent en priorité sauf en ce qui concerne les réserves, nous considérons qu'il s'agit d'une simple précision.
Point : /

Toujours conformément au devis transmis vous trouverez les réserves suivantes :
Réserves :
Ne sont pas couverts les activités de transport de personnes à titre onéreux, le ramassage scolaire, l'utilisation pour les associations sportives ainsi que tous les véhicules de 9 places et plus.

Commentaire : A notre connaissance le centre de gestion n'est pas concerné par ces usages.
Réserve donc sans incidence. A noter toutefois en cas d'activités nouvelles.
Point : /

Exclusion de la garantie des engins de déplacement personnel motorisés et vélos à assistance électrique.

Commentaire : Il ne s'agit pas d'une réserve mais d'une précision. Seuls les véhicules soumis à l'obligation d'assurance automobile peuvent être garantis. Le CDG n'est pas concerné à notre connaissance par des vélos soumis à l'obligation d'assurance automobile.
Point : /

RAPPORT D'ANALYSE page 11 / 37

RAPPORT D'ANALYSE page 12 / 37

2.3 - MODALITES ET PROCEDURE DE GESTION DES DOSSIERS ET NOTAMMENT DES SINISTRES PAR LA COMPAGNIE ET/OU SON INTERMEDIAIRE

Cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES

				Note du candidat	Note prévue à l'AE	
Gestion du contrat	Le candidat fournira des constats amiables pré-imprimés avec ses coordonnées.	OUI	NON	1,00	1,00	
	Délai sous lequel les attestations d'assurance seront transmises à compter de la déclaration du véhicule :	Moins de 2 jours 1,00	De 2 à 5 jours 0,50	Plus de 5 jours 0,25	1,00	1,00
Gestion des sinistres - Indemnisation	Délai sous lequel le candidat saisira l'expert :	Moins de 2 jours 1,00	De 2 à 5 jours 0,50	Plus de 5 jours 0,25	0	1,00
	Le candidat est signataire des conventions IRSA et IRCA. SI NON, indiquer les mesures éventuellement mises en place pour assurer une qualité de services équivalente (0,50 maxi)	OUI	NON		1,00	1,00
	Délai sous lequel le candidat s'engage à procéder au règlement de l'indemnité à compter de l'accord amiable sur le montant de l'indemnité :	Moins de 5 jours 1,00	De 5 à 15 jours 0,50	Plus de 15 jours 0,25	1,00	1,00
	Le candidat accepte de préfinancer les franchises vis-à-vis des garagistes avec remboursement trimestriel par l'assuré.	OUI	NON	1,00	1,00	
Site extranet	Le candidat propose de mettre à disposition de l'assuré un site extranet.	OUI	NON	0,00	0,50	
		La saisie des mouvements dans le parc automobile assuré (entrées et sorties de véhicules)	OUI	NON	0,00	0,25
		L'émission de constats amiables pré-imprimés avec les coordonnées de l'assuré	OUI	NON	0,00	0,25
		L'accès aux relevés détaillés de la sinistralité	OUI	NON	0,00	0,25
		La saisie des déclarations de sinistres et de compléments	OUI	NON	0,00	0,25
		L'accès aux dossiers sinistres en cours	OUI	NON	0,00	0,25
	SI OUI, ce site extranet permet : (SI NON, 0 point pour chaque élément)					

RAPPORT D'ANALYSE page 13 / 37

3



	Si OUI, à la résiliation ou au terme du contrat, le candidat s'engage à restituer l'ensemble des éléments enregistrés par l'assuré sur la plateforme extranet sous format numérique. (si NON, 0 point)	OUI	NON	0,00	0,25
Prévention	Le candidat propose la mise en œuvre d'un programme de prévention.	OUI	NON	1,00	1,00
	Si OUI, ce programme comporte des formations gratuites. (si NON, 0 point)	OUI	NON	0,50	0,50
	Si des formations sont gratuites, préciser lesquelles. (si NON, 0 point)	Sensibilisation à la sécurité routière, atelier sur la rédaction d'un constat amiable		0,50	0,50
Note totale				7	10

Quel(le) sera la période / le trimestre retenu(e) pour l'application de l'indexation ? (pas de point pour cette question) :

- o Taux horaire de la main d'œuvre : période, année :
- o Prix de vente des Ingrédients de la peinture : période, année :
- o Prix des pièces de rechange : trimestre, année :

RAPPORT D'ANALYSE page 14 / 37

3 / CONCLUSIONS DE LA SOCIÉTÉ PROTECTAS

3.1 - SUR LE CHOIX DU TITULAIRE

L'application des dispositions de notation du règlement de consultation aboutit aux résultats décrits dans le tableau ci-après.

	NATURE DES GARANTIES /10	TARIFICATION /40	CAPACITÉ GESTION /10	TOTAL /100
Cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES	50,00	40,00	7,00	97,00

La proposition du cabinet GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES peut être acceptée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine Maritime.

3.2 - SUR LE CHOIX DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES ÉVENTUELLES

3.2.1 - Prestation supplémentaire éventuelle n° 1 - Assurance « marchandises transportées »

La prime proposée étant raisonnable, nous suggérons de retenir cette garantie.

3.2.2 - Prestation supplémentaire éventuelle n° 2 - Assurance « auto-mission préposés »

La proposition est d'un bon rapport qualité / prix au regard du kilométrage déclaré dans le dossier technique, soit 65 000 kms.

Le Centre de Gestion n'étant pas assuré sur ce risque actuellement, nous vous laissons le soin de décider si la garantie doit être retenue ou pas.

3.3 - CONCLUSIONS

Candidat préconisé : GUILLAUME ET LEHONGRE / Compagnie GAN ASSURANCES

⇒ Offre de base	15 924,29 €
⇒ Prestation supplémentaire éventuelle n° 1 : Assurance « marchandises transportées »	588,59 €
⇒ Prestation supplémentaire éventuelle n° 2 : Assurance « auto-mission préposés » à confirmer	2 498,00 €
TOTAL TTC ANNUEL	19 008,88 €

4 / RAPPEL DU CONTRAT ACTUEL

Cabinet : BELLIARD	Compagnie : AXA
Garanties : dommages accidentels sur tous les véhicules	
Garanties annexes : Néant	
Franchises :	
Flotte automobile :	
• Incendie vol dommages : 350 € / 210 € / 220 € / 230 € / 300 € / 280 €	
• Bris de glace : 90 € / 55 € / 60 € / 65 €	
• RC Ionctonnement : 500 €	
Prime TTC 2023 : 16 999,90 €	

◆◆◆





LOT N° 4 - ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE DES PERSONNES PHYSIQUES

1 / RAPPEL SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

L'objet du contrat est de permettre aux assurés de bénéficier d'un contrat de protection juridique s'inscrivant parfaitement dans le cadre des obligations de protection à la charge des établissements publics instituée par les lois du 13 juillet 1983, du 16 décembre 1996, du 10 juillet 2000, du 18 mars 2003 et du 20 avril 2016.

- Le contrat garantit les assurés :
- lorsqu'ils sont attirés à une procédure pénale dans l'exercice de leurs fonctions ;
 - lorsque dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont victimes de menaces, injures, violences.

Le contrat concerne tous les assurés quel que soit leur statut, soit 111 assurés.

Le contrat prévoit un montant de garantie par sinistre de 75 000 €.

Les garanties s'exercent sans franchise et sans seuil d'intervention.

2 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime a été destinataire de 2 offres :

- Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES
- Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE

2.1 - NATURE ET ETENDUE DES GARANTIES - QUALITE DES CLAUSES CONTRACTUELLES

2.1.1 - Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES

L'offre de ce candidat comporte les observations suivantes au CCTP.

PREAMBULE

Pour information, il est précisé que dans le cadre de l'application de la garantie concernant les obligations incombant aux collectivités et établissements publics en matière de protection fonctionnelle, sont exclus au titre du présent contrat la prise en charge des frais de protection, celle de la réparation des préjudices subis par les assurés et toute autre indemnisation en découlant.

Commentaire : Conforme au CCTP.
Point : /

Observation n° 1 - Prescription

2.1.2 - Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE

L'offre de ce candidat comporte les observations suivantes au cahier des charges.

Observation n° 1

Le cahier des charges est accepté et complété, pour plus de précisions, par le projet Protexia, ses conditions générales avec les observations, réserves et exclusions suivantes :

Les observations reprises du projet de tarification Protexia sont applicables comme suit :
Le Souscripteur reconnaît avoir reçu les Dispositions Générales REG31920 qui régissent le présent contrat, et déclare au cours des 36 mois :

- Ne pas avoir fait l'objet d'une résiliation par un précédent assureur de votre contrat d'assurance protection juridique,
- Ne pas avoir fait l'objet d'une suspension de garantie ou d'une procédure de résiliation par votre assureur actuel au titre de votre contrat d'assurance protection juridique,
- Ne pas avoir eu connaissance à ce jour de réclamation(s) ou désaccord(s) qui vous oppose(nt) ou opposent vos agents, élus ou administrateurs à un Tiers, dont vous êtes ou ils seraient l'auteur ou le(s) destinataire(s), ou toute poursuite engagée à votre ou leur encontre ou que vous souhaiiez ou qu'ils souhaiieraient engager à l'encontre d'un tiers.

Commentaire : Les deux premières déclarations ne semblent pas posées de difficulté, par contre la 3^{ème} peut s'avérer inadaptée. Quel qu'il en soit, le CCTP prévoit : Les sinistres susceptibles d'être pris en charge doivent : avoir une origine postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat (sont cependant pris en charge les litiges dont l'origine est antérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat alors que l'assuré exerçait déjà ses fonctions ou son mandat pour le compte du souscripteur, si l'assuré justifie n'en avoir eu connaissance que postérieurement à cette date). Disposition acceptable.

Point : -0,25 pt

Observation n° 2

En cas de contradiction entre le CCTP et les conditions générales de l'assureur par rapport à une mise en place d'une des garanties attendues au contrat ou lors d'un litige suite à une déclaration de sinistre les dispositions générales de Protexia prévalent.

Commentaire : L'ordre de priorité des pièces contractuelles n'est pas respecté. En effet, le cahier des charges est sensé primer par rapport aux conditions générales de l'assureur. Réserve restrictive.

Point : - 1 pt

Observation n° 3 - Les modalités de prise en charge

Ces seules modalités sont celles de l'article 8 des conditions générales de l'assureur référencées comme suit :

Dispositions Générales référencées « REG31920 » PAGE 15 et prévaudront sur toutes les garanties demandées dans le CCTP ou le CCAP.

- Plafond de prise en charge par litige : 20 000 € TTC dans les conditions générales, 75 000 € dans le projet de conditions particulières joint (conformé en observation 5).

Commentaire : 75 000 € dans le CCTP.

Point : /

- Plafond de prise en charge au titre d'une expertise judiciaire : 10 000 € TTC

Commentaire : Absence de limitation particulière dans le cahier des charges. Le plafond proposé semble toutefois adapté. Réserve marginale.

Point : - 0,10 pt

- Seuil minimal d'intervention en défense : Néant

Commentaire : Conforme au cahier des charges.

Point : /

Commentaire : Observation sans incidence sur le cahier des charges. Il s'agit d'un simple rappel de la prescription telle qu'elle est prévue par le code des assurances.

Point : /

Observation n° 2 - Période subséquente

Par dérogation au cahier des charges, la période subséquente sera de 6 mois à compter de la date à laquelle a cessé le contrat. Les sinistres seront pris en charge dès lors que :

- le premier acte de poursuite pénale à l'encontre de l'assuré (convocation devant un Officier de Police Judiciaire, placement en garde à vue, audition ou mise en examen par un juge d'instruction...) est intervenu pendant la période de validité du contrat,
- l'infraction dont l'assuré a été victime a été commise pendant la période de validité du contrat.

Commentaire : Réserve acceptable, le cahier des charges prévoyait toutefois un délai subséquent de deux ans.

Point : - 0,25 pt

Observation n° 3 - Libre choix de l'avocat et montants de prise en charge des honoraires

L'assuré choisit en toute liberté et indépendance l'avocat chargé de ses intérêts ; l'assureur intervient seulement pour donner son accord sur le principe de la saisine mais ne désigne pas d'avocat à sa place. S'il n'en connaît pas, il peut se rapprocher de l'Ordre des Avocats du barreau compétent ou demander par écrit à l'assureur de lui communiquer les coordonnées d'un avocat.

Par principe, l'assuré fait l'avance des frais et honoraires et l'assureur lui rembourse sur justificatifs le montant des factures réglées dans la limite des montants contractuels garantis.

Si la convention d'honoraires le prévoit ou s'il en fait la demande, l'assureur peut procéder directement au règlement de la facture adressée par l'avocat, et ce dans la limite des montants contractuels garantis.

Commentaire : Ces dispositions législatives sont conformes aux dispositions du CCTP.

Point : /

Qu'il s'agisse d'un paiement direct ou d'un remboursement, le règlement de l'assureur sera effectué au plus tard trente (30) jours après réception des justificatifs.

Commentaire : Il ne s'agit pas d'une réserve mais d'une précision.

Point : /

Par dérogation au cahier des charges, la prise en charge des frais de procès et des coûts d'intervention des auxiliaires de justice est faite selon le barème de la Compagnie.

Commentaire : Dispositions moins avantageuses que celles du CCTP, mais néanmoins acceptables.

Point : - 0,25 pt

Montants des garanties :

- Plafond maximum de prise en charge par sinistre : 75 000 €
- Plafond pour démarches amiables : à concurrence de 647,00 €
- Plafond pour expertise judiciaire : à concurrence de 2 651,00 €
- Plafond pour procédure hors de France, Andorre et Monaco : à concurrence de 3 500 €

Commentaire : Ajust de sous-limitation de garantie. Réserve acceptable.

Point : - 0,25 pt

Note sur 10 = 9,25
Note pondérée : 46,25 / 50

RAPPORT D'ANALYSE page 18 / 37

- Seuil minimal d'intervention en recours : 300 € dans les conditions générales, 300 € dans le projet de conditions particulières joint.

Commentaire : Aucun seuil prévu au CCTP. Réserve toutefois acceptable.

Point : - 0,25 pt

Observation n° 4

Les exclusions sont définies aux Dispositions Générales REG31920 et compléteront le CCTP ou le CCAP ou toutes autres pièces du marché.

Commentaire : Les exclusions des conditions générales de l'assureur sont prévues article 5 page 13. Exemple : litiges opposant l'agent ou l'élu à la collectivité ; concernant le contenu électoral ; ... Réserve acceptable.

Point : - 0,25 pt

Observation n° 5

La limite de prise en charge par sinistre est de 75 000 €

Commentaire : Conforme au CCTP.

Point : /

Note sur 10 = 8,15
Note pondérée : 40,75 / 50

2.2 - TARIFICATION (voir tableau récapitulatif)

		Offre de base
Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES	Prime	213,99 €
	Note / 10	10,00
	Note / 40	40,00
Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE	Prime	330,00 €
	Note / 10	6,48
	Note / 40	25,92

RAPPORT D'ANALYSE page 20 / 37



2.3 - MODALITES ET PROCEDURE DE GESTION DES DOSSIERS ET NOTAMMENT DES SINISTRES PAR LA COMPAGNIE ET/OU SON INTERMEDIAIRE

2.3.1 - Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES

		OUI	NON	Note du candidat	Note prévue à l'AE
Gestion des sinistres	Le candidat propose un service 24h/24 et 7j/7.			5,00	5,00
	SI NON, il indique les jours et horaires d'ouverture du service. (pas de point pour cette question)			0,00	0,00
	Le candidat propose une ligne téléphonique dédiée à la prestation de service d'assurance « protection juridique ».	OUI	NON	5,00	5,00
	SI OUI, il en indique le numéro. (pas de point pour cette question)	05.34.41.90.70		0,00	0,00
Note totale				10	10

2.3.2 - Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE

		OUI	NON	Note du candidat	Note prévue à l'AE
Gestion des sinistres	Le candidat propose un service 24h/24 et 7j/7.			5,00	5,00
	SI NON, il indique les jours et horaires d'ouverture du service. (pas de point pour cette question)			0,00	0,00
	Le candidat propose une ligne téléphonique dédiée à la prestation de service d'assurance « protection juridique ».	OUI	NON	5,00	5,00
	SI OUI, il en indique le numéro. (pas de point pour cette question)	0975 978 978		0,00	0,00
Note totale				10	10

RAPPORT D'ANALYSE page 21 / 37

3 / CONCLUSIONS DE LA SOCIETE PROTECTAS

L'application des dispositions de notation du règlement de consultation aboutit aux résultats suivants :

	Nature des garanties /50	Tarifcation /40	Capacité de gestion /10	TOTAL /100
Cabinet MADELAINE BRISSET / Compagnie CFDP ASSURANCES	46,25	40,00	10,00	96,25
Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE	40,75	25,92	10,00	76,67

La proposition du cabinet MADELAINE BRISSET / compagnie CFDP ASSURANCES apparaît donc, au regard des critères prévus au règlement de consultation, comme économiquement la plus avantageuse.

TARIFICATION

Prime TTC / an = 213,99 €

Classement de l'autre offre

2. Cabinet SARRE ET MOSELLE / Compagnie PROTEXIA FRANCE

4 / RAPPEL DU CONTRAT ACTUEL

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime n'est pas titulaire d'un contrat d'assurance protection juridique personnes physiques actuellement.

◆◆◆

LOT N° 5 - ASSURANCE RISQUES NUMERIQUES

1 / RAPPEL SOMMAIRE DU CAHIER DES CHARGES

1.1 - OBJET DU CONTRAT

Le contrat a pour objet de garantir à l'assuré l'indemnisation des pertes pécuniaires qu'il pourrait subir à la suite d'un acte de malveillance informatique, ainsi que les conséquences pécuniaires de la responsabilité qu'il pourrait encourir soit à la suite d'un tel acte de malveillance, soit à la suite d'une erreur ou d'une faute commise par ses préposés et/ou ses représentants légaux.

1.2 - MONTANTS DES GARANTIES

Garantie	Montant
Garantie « pertes pécuniaires »	
Frais de gestion de crise	1 000 000 €
Frais de notification	
Frais de reconstitution liés à une perte de données informatiques	
Frais supplémentaires d'exploitation	
Pertes d'exploitation, pertes de recettes	
Frais de monitoring bancaire	
Pertes consécutives à un détournement	
Pertes consécutives à une fraude informatique	25 000 €
Pertes consécutives à une fraude téléphonique	25 000 €
Cyber-extorsion, menace de cyber-extorsion, cyber-rançon	100 000 €
Garantie « responsabilité »	
Tous dommages confondus	1 000 000 €
Frais d'atténuation	100 000 €
Garantie « défense recours »	
Défense recours	75 000 €





1.3 - FRANCHISES

Les franchises sont les suivantes :

- garanties « pertes pécuniaires » et « responsabilité » : 2 500 € par sinistre
- garantie « défense recours » : sans franchise et sans seuil d'intervention
- garantie « frais de gestion de crise » : sans franchise

1.4 - TARIFICATION

Les prix sont forfaitaires et non révisibles.

2 / ANALYSE DES OFFRES DES ASSUREURS

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime a été destinataire de 2 offres :

- Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALI IARD
- Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM

2.1 - NATURE ET ETENDUE DES GARANTIES - QUALITE DES CLAUSES CONTRACTUELLES

2.1.1 - Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALI IARD

L'offre de ce candidat comporte les observations suivantes au cahier des charges.

« Par dérogation au cahier des charges, la proposition de l'assureur est constituée de l'offre N°59024248 et des Dispositions Générales GENERALI PROTECTION NUMERIQUES réf GA6L22G »

Commentaire : Le candidat précise que le contrat sera établi sur la base du projet joint à son offre et non sur la base du cahier des charges soumis à la consultation. Réserve restrictive.

Les pages 2 et 3 du projet de contrat remis par le candidat est une liste de questions auxquelles le candidat a semble-t-il répondu en se basant sur les éléments du dossier technique. Il convient de vérifier l'exactitude des réponses apportées. Il en va de la validité du contrat.

Point : - 1 pt

Préavis de Résiliation :

Par dérogation à ce qui est mentionné dans l'offre communiqué les contrats peuvent être résiliés chaque année moyennant un préavis de 6 mois avant le 1er janvier, date d'anniversaire du contrat.

Commentaire : Respect du délai de préavis prévu à l'acte d'engagement. Simple précision.

Point : /

Limite de garantie

Par dérogation au cahier des charges, le contrat GENERALI PROTECTION NUMERIQUE propose 2 limites de garantie indépendantes qui se cumulent. Ainsi dans le cadre de l'offre qui vous est proposée :

- La limite de garantie en Dommage proposée s'élève à 1 000 000 € / sinistre par an

• La limite de garantie en RC proposée s'élève à 1 000 000 € / sinistre par an

Commentaire : Conforme au CCTP.

Point : /

Franchises

Par dérogation au cahier des charges, les franchises sont réduites comme suit :

Franchise dommage : pas de franchise

Commentaire : Il s'agit d'une amélioration, l'acte d'engagement prévoit une franchise de 2 500 € au titre des garanties pertes pécuniaires et responsabilité.

Point : /

Prévention

CYBER COVER réalisera tous les ans gratuitement audit technique « audit de surface » avec remise d'un rapport détaillé des vulnérabilités WEB (Service Security Rating détaillé dans le Mémoire technique d'une valeur de 1500 €).

Commentaire : Amélioration.

Point : /

TABLEAU COMPARATIF DES GARANTIES ET DES FRANCHISE

Sujets	Cahier des charges	Cabinet ACL / Compagnie GENERALI
Montants des garanties :	1 000 000 € montant global	Garanties proposées • l'expertise informatique pour vérifier l'existence et déterminer la cause et l'étendue de l'atteinte, limiter les effets de l'atteinte aux données, formuler des préconisations en matière de reconstitution de données et/ou de protection du système informatique. (correspond à la section 1 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • la reconstitution des données : suite à un dommage matériel garanti, frais de reconstitution des documents professionnels informatiques perdus ou altérés pouvant être réalisée à partir de sauvegardes complètes des documents professionnels. (section 3 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • frais de notification : Les frais engagés si nécessaire pour assurer la notification à l'autorité administrative compétente et/ou aux personnes physiques ayant subi une atteinte à leurs données à caractère personnel (section 2 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • le monitoring, c'est-à-dire les frais engagés par l'Assuré pour détecter et contrôler toute utilisation non autorisée de données à caractère personnel (section 6 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • Frais d'atteinte à la réputation : les frais de conseils en relations publiques et les prestations de nettoyage et/ou de voyage en cas d'atteinte à votre réputation numérique, suite à un incident numérique
	Frais de gestion de crise Frais de notification Frais de reconstitution liés à une perte de données informatiques Frais supplémentaires d'exploitation Pertes d'exploitation, pertes de recettes Frais de monitoring bancaire Pertes consécutives à un détournement Sauf Pertes consécutives à une fraude informatique : 25 000 € Pertes consécutives à une fraude téléphonique : 25 000 €	
Pertes pécuniaires	Cyber-extorsion, menace de cyber-extorsion, cyber-rançon : 100 000 €	

		subi (section 1 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • l'expertise informatique et la gestion de crise mises en œuvre pour neutraliser une tentative de cyber-extorsion (section 10 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • les pertes d'exploitation consécutives à un incident numérique et les éventuels frais supplémentaires engagés (sections 4 et 5 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) • les garanties "fraude téléphonique et informatique" (sections 8 et 9 du Chapitre 1 Titre 3 des conditions générales du CCTP) Commentaire : L'étendue des garanties est proche des besoins exprimés dans le cahier des charges. Le paiement d'une rançon n'est pas prévu. Réserve acceptable. Point : - 0,25 pt 1 000 000 € par année d'assurance tous dommages confondus pour la garantie "dommages et pertes" sauf fraude téléphonique et informatique : 25 000 € par an. Commentaire : Conformité Point : / Pertes d'exploitation et frais supplémentaires d'exploitation. Période d'indemnisation de 12 mois. 18 mois dans le cahier des charges. Réserve marginale. Point : - 0,10 pt
Responsabilités	1 000 000 € sauf Frais d'atténuation : 100 000 €	• Les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile pouvant incombent à l'Assuré en raison de dommages immatériels non consécutifs causés aux tiers et imputables à une atteinte aux données détenues dans le cadre de son activité professionnelle ou à une atteinte à la sécurité du système informatique de son entreprise ; • les frais de défense engagés en cas d'enquête administrative menée par une autorité compétente en matière de protection de données ; • les conséquences financières de votre responsabilité en cas de publication numérique réalisée par votre entreprise et dommageable pour un tiers. Commentaire : Conforme aux demandes du cahier des charges. Point : / 1 000 000 € par année d'assurance au titre de la garantie Responsabilité. Commentaire : Conforme Point : / Commentaire : Conforme. Point : /
Défense recours	75 000 €	Commentaire : Conforme. Point : /

Franchises Tous dommages		Commentaire : Dispositions plus avantageuses. Pas de franchise pour les garanties pertes pécuniaires. Point : /
Franchise Pertes d'exploitation et/ou Frais supplémentaires	2 500 € par sinistre uniquement sur les garanties pertes pécuniaires et responsabilités	16 heures ouvrés par sinistre Commentaire : Observation sans incidence. Point : / Une franchise de 3 000 € est prévue au titre de la garantie Responsabilité. Commentaire : Réserve marginale. Point : - 0,10 pt
Franchise Responsabilités et pertes pécuniaires		Commentaire : Conforme. Point : /
Franchise Défense recours	NEANT	Commentaire : Conforme.
Franchise Frais de gestion de crise	NEANT	Commentaire : Conforme.
Prime	Forfaitaire et non indexée	Les cotisations varieront en fonction de l'indice SYNTEC (outil de la main d'œuvre pour des prestations fournies, tel qu'il est calculé et publié chaque mois par la Fédération Syntec). Commentaire : Absence d'indexation dans le cahier des charges. Réserve marginale. Incidence économique de 2 à 3 % par an avant 2023 puis autour de 6 % Réserve marginale. Point : - 0,10 pt 56R - COTISATION FORFAITAIRE Si le contrat prévoit une cotisation forfaitaire basée sur le chiffre d'affaires, il sera toléré au jour du sinistre une variation de 20% par rapport au dernier chiffre d'affaires déclaré. Au-delà de 20%, les dispositions prévues au paragraphe « les déclarations et leurs conséquences » des dispositions générales seront applicables. Commentaire : En cas de variation de plus de 20 %, l'assureur pourra résilier ou majorer. Disposition acceptable et à noter par les services. Point : - 0,25 pt



Délais de déclaration	Le cahier des charges n'a pas défini le délai de déclaration.	<p>En cas de sinistre, l'Assuré a la possibilité de le déclarer immédiatement en contactant le prestataire informatique partenaire de l'assureur.</p> <p>Si l'Assuré ne fait pas appel au prestataire informatique, il doit déclarer le sinistre par écrit à l'Assureur ou le cas échéant à l'intermédiaire dans les 5 jours ouvrés à partir du moment où il en a eu connaissance, puis fournir les éléments complémentaires prévus au paragraphe « Les éléments complémentaires à la déclaration de sinistre » ci-après au plus tard dans un délai de 15 jours ouvrés de la déclaration de sinistre.</p> <p>Si l'Assuré ne déclare pas le sinistre dans le délai ci-dessus et que ce retard cause un préjudice à l'Assureur, sauf cas fortuit ou de force majeure, il sera déchu de tout droit à garantie.</p> <p>Commentaire : Le CCTP prévoit que l'assureur peut réclamer une indemnité proportionnée au préjudice que ce manquement peut lui causer.</p> <p>Point : - 0,10 pt</p>
-----------------------	---	--

Note sur 10 = 8,10
Note pondérée : 40,50 / 50

2.1.2 - Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM

L'offre de ce candidat comporte les observations suivantes au cahier des charges.

Le cahier des charges est accepté et complété par le projet de réponse DATTAK / WAKAM 23102000018 à des Conditions Générales Dattak / Wakam dont les exclusions s'appliquent de plein droit.

Commentaire : Le candidat accepte les dispositions du cahier des charges, qui sont complétées par le projet ainsi que par les conditions générales de la compagnie. Nous notons que les exclusions s'ajoutent. Dispositions acceptables (pages 10 à 15 des Conditions générales exclusions pour la plupart justifiées).

Point : - 0,25 pt

Observation n° 1 - Prérequis techniques à respecter obligatoirement

Réaliser des sauvegardes de vos données et des éléments critiques de votre système informatique à minima tous les sept jours.

Ces sauvegardes sont stockées :

- Soit sur un élément physique externe vous appartenant, maintenu déconnecté de votre système informatique une fois la sauvegarde effectuée et qui vous permet de récupérer une version précédente de vos données et éléments critiques (avant le chiffrement par exemple)
- soit sur une solution de cloud, isolée du système informatique une fois la sauvegarde effectuée, qui vous permet de récupérer une version précédente de vos données et éléments critiques (avant le chiffrement par exemple).

RAPPORT D'ANALYSE page 28 / 37

Ne pas avoir connaissance de mises en cause ou de situations qui pourraient donner lieu à des sinistres.

Commentaire : Réserve justifiée.

Point : /

N'avoir payé aucune rançon au cours des cinq dernières années.

N'avoir reçu, sur les 5 dernières années, aucune plainte ou réclamation concernant des allégations d'atteinte à la vie privée, à la confidentialité de données personnelles, de vol d'identité, de vol d'information, d'atteinte à la sécurité des données, de violation des droits d'auteur sur logiciels ou de contenus illicites. Et n'avoir jamais été dans l'obligation de notifier à des personnes une violation suspectée ou avérée de la confidentialité de leurs données ou l'objet d'une action, enquête des autorités, d'une mise en demeure ou mise en examen au titre d'une intrusion malveillante dans votre système informatique.

Commentaire : Réserve sans incidence à notre connaissance.

Point : /

Ne pas être déjà assuré en Cyber auprès de DATTAK, et ne pas avoir souscrit un contrat auprès de DATTAK ayant fait ou faisant l'objet d'une résiliation pour impayé

Commentaire : Réserve justifiée et sans incidence.

Point : /

Observation n° 2

Les garanties accordées sont reprises en page 2 du projet DATTAK / WAKAM

Commentaire : Sont prévues :

- Assistance et expertise (hotline d'urgence 24h/7j) et interventions des différents experts.
- Responsabilité civile
- Frais et pertes subis par l'assuré : frais de notification, frais de monitoring, frais de reconstitution des données et du système informatique, frais supplémentaires d'exploitation, frais d'enquêtes et de sanctions administratives, pertes d'exploitation, paiement de la rançon, cyberfraude, surfacturation téléphonique.

Etendue des garanties conformes aux demandes du CCTP.

Point : /

Observation n° 3

Franchise spécifique de 12 heures pour la perte d'exploitation.

Commentaire : Ajout d'une franchise (délai de carence de 12 heures en cas d'incident)

Réserve sans incidence. Franchise 2500 € prévue au CCTP.

Point : /

Observation n° 4

Franchise générale pour la partie dommage : 1 000,00 € à l'exception des garanties :

- « CYBER FRAUDE » : franchise de 10 000,00 €

- « Surfacturation Téléphonique » : franchise de 10 000,00 €

Commentaire : Franchise commune de 2 500 € par sinistre pour les pertes pécuniaires et la responsabilité dans le cahier des charges. Donc amélioration sur le montant de la franchise générale.

Réserve limitative concernant les franchises cyber fraude et surfacturation téléphonique.

Point : - 0,50 pt

Observation n° 5

Piafond global sans sous limitation à hauteur de 1 000 000,00 €

Commentaire : Il s'agit d'un montant global pour l'ensemble des garanties alors que le CCTP distinguait les montants en fonction des garanties et exprimés par sinistre. Diminution sensible des montants de garanties. Réserve limitative.

RAPPORT D'ANALYSE page 30 / 37

- soit sur un serveur externe spécifiquement dédié qui vous permet de récupérer une version précédente de vos données et éléments critiques (avant le chiffrement par exemple).

Commentaire : Réserve justifiée (élément indispensable). Selon le questionnaire technique, il y a 3 types de sauvegardes (internes et hors site) / chaque heure / chaque jour.

Point : /

Vos informations de connexion (identifiants et mots de passe) utilisées pour accéder à ces environnements doivent être différentes de celles utilisées pour accéder à votre système informatique.

Commentaire : À vérifier par les services Informatiques.

Les prestataires : Yandex Cloud, Mail.ru - Cloud Solutions, Alibaba Cloud et Huawei - 3data cloud, sont exclus.

Commentaire : À vérifier par les services Informatiques.

Liste des prestataires recommandés

- Sauvegarde synchronisée des postes de travail : Google Drive ; Microsoft OneDrive 365 ; OneDrive

- Sauvegarde des bases de données (et des systèmes par batch sur glacier) : GCP (cloud storage, cloud sql, cloud data bases, ...), AWS (S3, Aurora, RDS, Neptune, ...), Microsoft Azure (Azure storage), ScaleWay (managed database).

Disposer d'un antivirus mis à jour régulièrement au plus tard sept jours après une mise à jour sur tous vos postes de travail et serveurs Windows.

Commentaire : À vérifier par les services Informatiques.

Le candidat prévoit les obligations pesant sur l'établissement en matière de sécurité informatique. En cas de non-respect de ces obligations mentionnées le candidat se réserve le droit de refuser tout paiement en cas d'incident de cybersécurité. Les services gestionnaires du CDG devront être vigilants quant au respect de ces obligations afin d'éviter des situations de conflits et de refus de prise en charge par l'assureur. Réserve acceptable, ce type de couverture d'assurance exige en amont de la couverture assurantielle la mise en place d'un minimum de protection et de dispositifs de maîtrise du risque cyber.

Point : - 0,25 pt

N'exercer d'activité dans aucun des domaines suivants :

- plateformes de monnaie virtuelle et de crypto-monnaie
- organisations de jeux de hasard et d'argent,
- divertissements pour adultes
- vente d'armes, de drogue, de vente de substances et produits illicites
- transports aériens ou maritimes (y compris aéroports et ports)
- entreprises de production et de distribution d'eau, de gaz et d'électricité
- sociétés de télécommunications

Commentaire : Réserve sans incidence au regard des activités exercées par le CDG.

Point : /

Ne pas réaliser plus de 30% de son chiffre d'affaires aux USA/Canada.

Commentaire : Sans incidence. Le CDG n'est pas concerné

Point : /

Ne pas avoir connaissance d'événements ou circonstances pouvant donner lieu à la mise en jeu des garanties du présent contrat.

RAPPORT D'ANALYSE page 29 / 37

Point : -0,50 pt

à l'exception des garanties :

- « CYBER FRAUDE » accordée à hauteur de 100 000,00 €
- « Surfacturation Téléphonique » accordée à hauteur de 100 000,00 €
- « Paiement de la Rançon » accordée à hauteur de 500 000,00 €

Commentaire : À concurrence de 25 000 € par garantie pour les fraudes téléphoniques et informatique. Le montant de garantie prévu pour la cyber-rançon est bien supérieur au montant prévu au CCTP (100 000 €).

Point : /

Note sur 10 = 8,50
Note pondérée : 42,50 / 50

2.2 - TARIFICATION (voir tableau récapitulatif)

		Offre de base
Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALIARD	Prime	3 801,44 €
	Note / 10	10,00
	Note / 40	40,00
Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM	Prime	3 803,03 €
	Note / 10	9,76
	Note / 40	39,04

RAPPORT D'ANALYSE page 31 / 37



2.3 - MODALITES ET PROCEDURE DE GESTION DES DOSSIERS ET NOTAMMENT DES SINISTRES PAR LA COMPAGNIE ET/OU SON INTERMEDIAIRE

2.3.1 - Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALI IARD

			Note du candidat	Note prévue à l'AE	
Gestion de sinistres	Le candidat propose un numéro de téléphone dédié à la gestion des sinistres (droit applicable, démarches à mettre en œuvre, etc.)	OUI	NON	1,00	1,00
	Ce numéro est joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.	OUI	NON	1,00	1,00
	En cas de suspicion d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat assistera l'assuré dans la mise en œuvre des premières mesures visant à la bloquer ou à en limiter les conséquences.	OUI	NON	1,00	1,00
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0,50	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point)	Inclus dans les garanties du contrat		0,00	0,00
	À la suite d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat établira un premier diagnostic et assistera l'assuré dans la mise en place des mesures d'urgence.	OUI	NON	1,00	1,00
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0,50	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point)	Inclus dans les garanties du contrat		0,00	0,00
	À la suite d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat assistera l'assuré dans la détermination de son origine et listera les actions à mettre en œuvre pour éviter que le sinistre se reproduise.	OUI	NON	0,75	0,75
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0,50	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point)	Inclus dans les garanties du contrat		0,00	0,00
	À la suite d'un acte de malveillance numérique ou frauduleux, le candidat proposera la mise en œuvre d'une stratégie de communication vis-à-vis des tiers (usagers, prestataires, etc.).	OUI	NON	0,75	0,75
Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0,50	0,50	
Si NON, indiquer le tarif (0 point)	Inclus dans les garanties du contrat		0,00	0,00	

RAPPORT D'ANALYSE page 32 / 37

Prévention	Le candidat propose des opérations de sensibilisation/prévention aux risques numériques.	OUI	NON	0,75	0,75
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point)	Sur devis		0,00	0,00
	Le candidat propose un audit des risques numériques de l'assuré avec remise d'un rapport détaillé proposant une cartographie des risques et les actions éventuelles à mettre en œuvre.	OUI	NON	0,75	0,75
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0,50	0,50
Si NON, indiquer le tarif (0 point) €		0,00	0,00	
Note totale				9,50	10

2.3.2 - Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTA / Compagnie WAKAM

			Note du candidat	Note prévue à l'AE	
Gestion de sinistres	Le candidat propose un numéro de téléphone dédié à la gestion des sinistres (droit applicable, démarches à mettre en œuvre, etc.)	OUI	NON	1,00	1,00
	Ce numéro est joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.	OUI	NON	1,00	1,00
	En cas de suspicion d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat assistera l'assuré dans la mise en œuvre des premières mesures visant à la bloquer ou à en limiter les conséquences.	OUI	NON	0	1,00
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point) €		0,00	0,00
	À la suite d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat établira un premier diagnostic et assistera l'assuré dans la mise en place des mesures d'urgence.	OUI	NON	0	1,00
	Si OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	Si NON, indiquer le tarif (0 point) €		0,00	0,00

RAPPORT D'ANALYSE page 33 / 37

5



	À la suite d'une atteinte aux systèmes d'informations et aux données de l'assuré (acte de malveillance numérique, acte frauduleux, etc.), le candidat assistera l'assuré dans la détermination de son origine et listera les actions à mettre en œuvre pour éviter que le sinistre se reproduise.	OUI	NON	0	0,75
	SI OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	SI NON, indiquer le tarif (0 point)			0,00	0,00
	À la suite d'un acte de malveillance numérique ou frauduleux, le candidat proposera la mise en œuvre d'une stratégie de communication vis-à-vis des tiers (usagers, prestataires, etc.).	OUI	NON	0	0,75
	SI OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	SI NON, indiquer le tarif (0 point)			0,00	0,00
Prévention	Le candidat propose des opérations de sensibilisation/prévention aux risques numériques.	OUI	NON	0	0,75
	SI OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	SI NON, indiquer le tarif (0 point)			0,00	0,00
	Le candidat propose un audit des risques numériques de l'assuré avec remise d'un rapport détaillé proposant une cartographie des risques et les actions éventuelles à mettre en œuvre.	OUI	NON	0	0,75
	SI OUI, cette prestation est accordée à titre gratuit.	OUI	NON	0	0,50
	SI NON, indiquer le tarif (0 point)			0,00	0,00
Note totale				2	10

RAPPORT D'ANALYSE page 34 / 37

3 / CONCLUSIONS DE LA SOCIÉTÉ PROTECTAS

L'application des dispositions de notation du règlement de consultation aboutit aux résultats suivants :

	Nombre des garanties /50	Tarifcation /40	Capacité de gestion /10	TOTAL /100
Cabinet CYBER COVER / Compagnie GENERALI IARD	40,50	40,00	9,50	90,00
Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM	42,50	39,04	2,00	83,54

La proposition du cabinet CYBER COVER / compagnie GENERALI IARD apparaît donc, au regard des critères prévus au règlement de consultation, comme économiquement la plus avantageuse.

TARIFICATION

- Prime HT/an : 3 487,55 €
- Prime TTC/an : 3 801,44 €

Classement de l'autre offre

2. Cabinets SARRE ET MOSELLE / DATTAK / Compagnie WAKAM

4 / RAPPEL DU CONTRAT ACTUEL

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime n'est pas titulaire d'un contrat d'assurance des risques numériques.

◆◆◆

MISE EN ŒUVRE DE LA PROCEDURE

Pour les lots attribués :

- Choix des garanties et des franchises.
- Choix de l'assureur et de l'intermédiaire. } *par le pouvoir adjudicateur*
- Dans le délai fixé par le pouvoir adjudicateur, production par l'assureur retenu des copies des attestations et certificats prouvant qu'il a bien satisfait à ses obligations fiscales et sociales.
- Information des assureurs non retenus.
- Décision d'autoriser la signature des marchés par le conseil d'administration.
- Signature des actes d'engagement des assureurs retenus (l'absence d'obligation de respecter un délai de suspension rend possible une signature rapide)
- Notification administrative du marché aux assureurs retenus.
- En parallèle, confirmation de la décision à la Société PROTECTAS qui établit les modèles de notes de couverture qu'elle adresse aux assureurs retenus qui devront les retourner régularisés.
 - Notes de couverture valant garantie à effet du 1^{er} janvier 2024 (article L.112-2 du Code des assurances) valables 3 mois et automatiquement reconduites jusqu'à l'établissement des contrats définitifs conformes aux cahiers des charges et aux offres des assureurs.
- Avis d'attribution valant également avis de conclusion à faire paraître dans les mêmes publications que celles retenues pour l'avis de publicité.
- A réception des contrats définitifs, vérification des contrats par la Société PROTECTAS.
- Régularisation et signature des contrats par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime.

PJ: Pièces annexes

Novembre 2023



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SEINE-MARITIME

RAPPORT D'ANALYSE
DES OFFRES DES ASSUREURS

PIECES ANNEXES

* Tableaux récapitulatifs

IV. COOPERATION DES CENTRES DE GESTION

2024-DEL-010 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – EXERCICE 2024 – COTISATION A LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION (FNCDG) – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)



Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean-Claude WEISS, 1^{er} Vice-Président du Centre de Gestion, qui précise que, par délibération du 04 Novembre 2020, le Centre de Gestion a renouvelé son adhésion à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (F.N.C.D.G.). A ce titre, le Centre de Gestion s'engage à verser une cotisation annuelle à la F.N.C.D.G.

Monsieur WEISS indique que, lors de son Assemblée Générale du 07 décembre 2023, la FNCDG a décidé de maintenir à 1,50 €/agent géré le montant de la cotisation des CDG adhérents.

La Fédération a donc invité le Centre de Gestion à mandater sa cotisation 2024 qui s'établit, pour la Seine-Maritime à 17 476,50 € eu égard au nombre de fonctionnaires gérés par notre Centre de Gestion (nombre d'électeurs aux trois commissions paritaires des agents titulaires).

En dépit des vicissitudes que connaît la FNCDG en raison du débat sur sa transformation éventuelle en établissement public national (cf motion adoptée par le conseil d'administration lors de sa réunion du 27 novembre), Monsieur WEISS indique qu'il semble important pour le CDG 76 de poursuivre son adhésion à la fédération. En effet, la FNCDG est un acteur crédible et reconnu des pouvoirs publics, membre de la coordination des employeurs territoriaux aux côtés des associations d'élus (AMF, Région de France, APVF...). A ce titre, la fédération représente, défend et valorise l'action des CDG auprès des ministères, du parlement et de l'administration centrale.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur WEISS entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide d'attribuer, au titre de l'année 2024, une cotisation de 17 476.50 € à la Fédération Nationale des Centres de Gestion, les crédits nécessaires étant inscrits au projet de budget primitif de l'exercice 2024.

2024-DEL-011 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – EXERCICE 2024 – SUBVENTION A L'ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS DES CENTRES DE GESTION (ANDCDG) – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean-Claude WEISS, 1^{er} Vice-Président du Centre de Gestion, qui précise que, l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (A.N.D.C.D.G.) sollicite chaque année une subvention auprès des Centres de Gestion.

Complémentaire de l'action politique de la FNCDG, l'activité de l'ANDCDG se veut exclusivement professionnelle, technique et solidaire, dans la mesure où elle participe de façon significative à la réflexion technique et opérationnelle, préalable au positionnement institutionnel des Centres sur les principales missions de ces établissements.

Monsieur WEISS rappelle que l'ANDCDG, qui compte plus de 160 adhérents, organise régulièrement des **journées d'information** ouvertes à l'ensemble des cadres des Centres de Gestion, sur les sujets d'actualité ou les projets les plus importants pour ces établissements. Des formations sont également organisées dans les différents domaines d'expertise relevant des missions des Centres. Au-delà de l'organisation de ses Assemblées Générales annuelles, l'association est un **véritable lieu d'échanges en termes d'expertise et de mutualisation d'expériences professionnelles.**

Monsieur WEISS rappelle également que, par délibération du 27 mars 2007, le Conseil d'Administration a décidé du principe de l'attribution d'une subvention annuelle destinée à contribuer au financement de ces différentes activités. Lors du Conseil d'Administration du 24 mars 2023, cette subvention a été fixée à **1 000 €.**

Monsieur WEISS indique qu'en 2023, l'ANDCDG a accompagné les directrices et directeurs de CDG sur les thématiques liées à l'attractivité de la fonction publique territoriale, à l'intelligence artificielle, à l'allongement des parcours professionnels, à la prévention des risques et à beaucoup d'autres sujets en lien avec les compétences des Centres de Gestion. L'association a également éditée plusieurs guides. L'ANDCDG a par ailleurs œuvré au côté de la FNCDG au décryptage et à l'analyse d'un nombre important de nouveaux textes législatifs ou réglementaires issus pour la plupart de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur WEISS entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de verser, au titre de l'exercice 2024, une subvention à l'ANDCDG d'un montant de 1 000 €.



2024-DEL-012 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – EXERCICE 2024 – COTISATION AU GROUPEMENT D’INTERET PUBLIC INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION (GIP INFORMATIQUE) – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Eric HERBET, membre du Bureau, qui rappelle que, par délibération en date du 12 décembre 2016, le Conseil d’Administration s’est prononcé favorablement quant au principe de l’adhésion du Centre de Gestion de la Seine-Maritime au GIP Informatique des Centres de Gestion, créé par l’arrêté ministériel du 09 Juin 2017, publié au Journal Officiel le 17 juin 2017.

Le GIP Informatique des Centres de Gestion a pour objet principal, de :

- Mettre en œuvre le schéma directeur national des systèmes d’information conçu par la FNDCDG,
- Proposer aux CDG une assistance informatique stratégique et fonctionnelle,
- Se substituer aux coopérations informatiques inter-CDG existantes,
- Intégrer des applications développées et proposées par l’un ou l’autre des CDG au regard de l’intérêt pour l’ensemble des membres,
- Organiser des achats groupés dans le domaine informatique

Monsieur HERBET précise que le GIP a décidé, lors de son assemblée générale du 7 décembre 2023, d’augmenter le montant de la cotisation annuelle versée à son profit par les CDG adhérents, de **0,50 €/agent** permanent des collectivités et établissement publics affiliés au Centre de Gestion.



Le nombre d'agents permanents issu des dernières élections professionnelles en Seine-Maritime est de 15 206. Le mode de calcul conduit donc le CDG 76 à s'acquitter d'un **montant annuel de cotisation, pour 2024, de 7 603 €.**

En complément de la cotisation, qui permet d'assurer les frais de fonctionnement courant du GIP, Monsieur HERBET précise que chaque centre de gestion s'acquitte d'une contribution complémentaire en fonction des applications du GIP qu'il utilise. Une convention d'adhésion à ces applications est signée entre le Centre de Gestion et le GIP.

Pour les années 2024-2025, Monsieur HERBET propose de renouveler l'adhésion du CDG 76 aux applications suivantes :

- Site Emploi Territorial
- Place emploi public
- Agirhe Concours (y compris hébergement du site concours- territorial)
- Agirhe Conseils Médicaux (y compris hébergement)
- Comptabilité analytique

Monsieur HERBET rappelle qu'en 2023, le Centre de Gestion s'est acquitté d'un montant total de 28 167,80 € pour l'utilisation de ces applications.

Pour 2024, les modalités de financement des applications évoluent suivant les modalités suivantes :

- 35% du coût des applications sont divisés par le nombre de CDG utilisateurs
- 65% du coût sont répartis en fonction du nombre d'électeurs aux CAP et CCP de chaque CDG

Sur ces bases, la participation du CDG 76 en 2024 sera de 26 343,27 € (soit un montant inférieur à celui acquitté en 2023).

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

- **Autorise le Président à verser une cotisation de 7 603 € au GIP Informatique des Centres de Gestion pour son fonctionnement, les crédits nécessaires ayant été inscrits au budget de l'exercice 2024.**
- **Autorise le Président à s'acquitter auprès du GIP informatique des Centres de gestion d'une contribution au développement, à la maintenance et à l'utilisation des applications informatiques utilisées par les services du CDG 76, d'un montant de 26 343,28 € (crédits inscrits au budget primitif) pour l'année 2024, suivant la décomposition suivante :**
 - Site emploi territorial : 7 601,30 €
 - Logiciel Agirhe Conseil Médical : 3 106,60 €
 - Logiciel Agirhe Concours : 6 064,87 €
 - Logiciel de comptabilité analytique : 9 570,51 €



2024-DEL-013 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – EXERCICE 2024 – BUDGET ANNEXE « OPERATIONS CONCOURS » – MILLESIME 2021 – REPARTITION DU SOLDE ENTRE LES CDG NORMANDS – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que depuis le 1er janvier 2017, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, conformément à la charte de coopération régionale signée le 20 octobre 2016 entre les CDG Normands, est devenu centre régional coordonnateur.

A ce titre, il a été décidé qu'il percevrait la dotation régionale versée par le CNFPT pour compenser le coût des concours de catégories A et B transférés par le CNFPT aux CDG et qu'il procéderait, à travers un budget annexe, aux opérations financières liées à l'organisation de ces concours.

Ces opérations financières sont de trois types :

- 4) Participation au budget annexe du Service Inter-régionale des Concours, placé auprès du CDG 35, qui organise les concours de catégories A et B à vocation inter-régionale, selon la convention cadre pluriannuelle entre les 14 CDG du « Grand Ouest » relative au fonctionnement de la coopération Grand Ouest intégrée du 1^{er} janvier 2013.
- 5) Remboursement des coûts « lauréats » facturés par les centres coordonnateurs des autres régions, pour les candidats résidant en Normandie et lauréats de concours de catégories A et B d'autres régions, selon la convention nationale relative à la mutualisation des concours et des examens transférés du CNFPT vers les CDG du 1^{er} juillet 2012
- 6) Remboursement des coûts d'organisation des concours aux centres de gestion normands organisateurs.



Monsieur le Président précise que, pour ces derniers, les centres de gestion normands ont signé le 28 septembre 2017 une convention-cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale ou infrarégionale. Cette convention a été renouvelée en 2023 (cf délibération du conseil d'administration du 25 septembre 2023).

Monsieur le Président indique que cet accord prévoit en son article 14 les modalités d'affectation de la dotation régionale du CNFPT, et notamment (article 14-2) les clefs de répartition des excédents, lorsque les transferts financiers du CNFPT sont supérieurs aux dépenses des opérations régionales :

Les excédents cumulés sont ainsi répartis de la façon suivante :

- 50% sur la base des cotisations obligatoires,
- 50 % en fonction des coûts d'organisation des concours exposés par chaque CDG

La répartition des excédents intervient en N+3 afin de s'assurer que toutes les opérations relatives à un millésime de dotation du CNFPT sont achevées. Ainsi, la première répartition est intervenue en 2020 pour les opérations rattachées à l'exercice 2017.

Monsieur le Président propose, au travers de la présente délibération, de procéder au versement de l'excédent constaté sur la dotation 2021.

Le tableau fourni en annexe présente le détail du calcul de cette répartition, à partir des éléments suivants :

Dotation du CNFPT	1 208 207.00 €
Dépenses exposées pour l'organisation des concours et examens	532 541.20 €
	<hr/>
Solde disponible, à répartir	675 665.80 €

L'application des clés de répartition aboutit à la répartition suivante

CDG 14	125 357.96 €
CDG 27	216 470.47 €
CDG 50	162 447.73 €
CDG 61	54 385.44 €
CDG 76	117 004.20 €
	<hr/>
TOTAL	675 665.80 €



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

- Valide le calcul de la répartition du solde de la dotation concours de 2021,
- Autorise le versement à chaque CDG Normands de la part qui lui revient, à savoir ;

○ CDG 14	125 357.96 €
○ CSG 27	216 470.47 €
○ CDG 50	162 447.73 €
○ CDG 61	54 385.44 €
○ CDG 76	117 004.20 €
TOTAL	675 665.80 €
- Prend acte que les dépenses correspondantes seront imputées sur le budget annexe « Budget régional des CDG Normands ».



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-13



Dotation concours 2021

Répartition de l'excédent constaté au 31/12/2023

Dotation du CNFPT	1 208 207,00 €
Participation au SIC 35	275 520,00 €
Coûts concours et Examens professionnels versés aux CDG Normands	
CDG 14	
Concours Rédacteur	39 411,40 €
Sous total CDG 14	39 411,40 €
CDG 27	
Concours Animateur	27 779,42 €
Concours Rédacteur	76 205,96 €
Sous total CDG 27	103 985,38 €
CDG 50	
Examen pro Technicien principal 2ème classe - AG	12 393,22 €
Concours Rédacteur principal 2ème classe	38 714,94 €
Concours Rédacteur	21 819,50 €
Sous total CDG 50	72 927,66 €
CDG 61	
Concours Rédacteur	13 037,98 €
Concours Infirmiers	5 794,48 €
Sous-total CDG 61	18 832,46 €
CDG 76	
Sous-total CDG 76	- €
Total remboursements des coûts de concours 2021	235 156,90 €
Coût lauréats autres départements	
CDG 35	
Concours Rédacteur principal 2ème classe	1 253,39 €
CDG 29	
Concours Rédacteur	1 123,89 €
CDG 53	
Concours Animateur	530,24 €
CDG 56	
Concours Animateur	842,00 €
Examen pro Technicien	437,00 €
CDG 59	
Concours Rédacteur	2 260,50 €
CDG 72	
Concours Rédacteur	1 030,22 €
CDG 78	
Concours Rédacteur	2 126,84 €
Concours Animateur	2 411,78 €
Concours Rédacteur principal 2ème classe	4 720,98 €
CDG 44	
Concours Rédacteur principal 2ème classe	971,71 €
Concours Technicien	2 419,53 €
CDG 67	
Concours Rédacteur	1 736,22 €
Total paiement coût lauréats aux CDG d'autres départements	21 864,30 €
TOTAL DEPENSES	532 541,20 €
Solde disponible, à répartir entre les CDG normands	675 665,80 €

Répartition 1 selon la base de cotisations	675 665,80 €	50%	337 832,90 €
	Base de cotisations 2021	%	Montant réparti
CDG 14	203 283 639 €	20,35%	68 739,45 €
CDG 27	203 265 038 €	19,86%	67 082,20 €
CDG 50	174 768 997 €	17,07%	57 677,84 €
CDG 61	82 812 985 €	8,09%	27 330,21 €
CDG 76	354 533 124 €	34,63%	117 004,20 €
Total répartition 1	1 023 663 783 €	100,00%	337 832,90 €

Répartition 2 selon le coût des concours organisés par le CDG	675 665,80 €	50%	337 832,90 €
	Coût concours	%	Montant
CDG 14	39 411,40 €	16,76%	56 619,51 €
CDG 27	103 985,38 €	44,22%	149 388,27 €
CDG 50	72 927,66 €	31,01%	104 769,89 €
CDG 61	18 832,46 €	8,01%	27 055,23 €
CDG 76	- €	0,00%	- €
Total répartition 2	235 156,90 €	100,00%	337 832,90 €

TOTAL REPARTITION	
CDG 14	125 357,96 €
CDG 27	216 470,47 €
CDG 50	162 447,73 €
CDG 61	54 385,44 €
CDG 76	117 004,20 €
TOTAL	675 665,80 €

S



V. MISSIONS OBLIGATOIRES

2024-DEL-14 : MISSIONS OBLIGATOIRES – CONNAISSANCE ET DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI – PARCOURS DE FORMATION « SECRETAIRE DE MAIRIE » - SESSION 2024 – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle qu'au regard des besoins constants des collectivités territoriales en personnels qualifiés dans la filière administrative, plusieurs Centres de Gestion dont celui de la Seine-Maritime, proposent depuis plusieurs années, en lien avec le CNFPT, des formations en direction des demandeurs d'emploi.

L'objectif est d'accueillir dans la fonction publique territoriale, singulièrement au bénéfice des petites communes, des agents administratifs formés en particulier au métier de secrétaire de mairie.

Cette démarche proactive est salvatrice car la pyramide des âges des secrétaires de mairie en poste laisse augurer une vague importante de départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

Par ailleurs, Monsieur le Président souligne que ce métier, peu connu du grand public, connaît un déficit d'attractivité lié en grande partie aux conditions de son exercice (salaire peu attractif, temps de travail incomplet, multiplicité des employeurs...).

Se saisissant de cette situation, le parlement a légiféré récemment en faveur d'une revalorisation de cette fonction qu'il convient désormais d'identifier sous le vocable de secrétaire général(e) de mairie.



La loi promulguée le 30 décembre 2023 améliore ainsi les parcours professionnels et la formation de ces agents. Elle attribue par ailleurs aux Centres de Gestion le rôle d'animateur du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur département.

S'agissant de l'action du CDG 76 en faveur de cette profession, Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion a organisé en 2023 une quatrième session de formation au métier de secrétaire général(e) de mairie. Celle-ci s'est tenue du 4 septembre au 15 décembre 2023, au sein de nos locaux, à l'intention de 16 demandeurs d'emploi choisis après une sélection rigoureuse en partenariat avec Pôle Emploi. Alternant formation théorique et stage d'immersion en collectivité, le Centre de Gestion a pu s'appuyer sur un certain nombre de Maires et de secrétaires généraux de mairie titulaires qui se sont proposés spontanément pour accueillir des stagiaires.

A l'issue de cette formation, plusieurs stagiaires ont été recrutés sans délai dans des communes de notre département, tandis que les autres débutent leur parcours professionnel par des missions de remplacement, via notre service d'intérim territorial, en attendant un poste définitif dans la zone géographique souhaitée.

Compte tenu des besoins existants, Monsieur le Président propose de renouveler cette formation en 2024 en organisant une cinquième session. Compte tenu des effets conjugués de la loi du 30 décembre 2023, des demandes d'adaptation formulées par la Région qui - il faut le souligner - finance intégralement cette formation, et enfin des requêtes exprimées par les stagiaires eux-mêmes, il est envisagé une modification du rythme de la formation afin qu'elle se déroule suivant un alternat plus prononcé entre les parties théoriques et pratiques.

Monsieur le Président propose par ailleurs de maintenir à 18 le nombre maximum de places dans cette formation afin d'en conserver le niveau et de répondre aux besoins réguliers de renouvellement dans notre territoire. Cette formation, le cas échéant, pourra être ouverte cette année à des personnes non inscrites à Pôle Emploi, en fonction de leur profil et surtout de leur motivation à embrasser ce métier.

Dans cette perspective, un dossier de demande de subvention doit être adressé à la Région Normandie.

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

- L'organisation en 2024 d'une nouvelle session de formation au métier de secrétaire général(e) de mairie
- Le dépôt d'un dossier de demande de subvention auprès de la Région Normandie pour le financement de cette formation (environ 30 000 €)
- Le conventionnement du Centre de Gestion avec la Région Normandie,
- Le conventionnement du Centre de Gestion avec le CNFPT pour la partie théorique de la formation,
- Le conventionnement du Centre de Gestion avec les communes accueillant des stagiaires pour la partie pratique de la formation,
- Le Président du Centre de Gestion à signer tout acte administratif nécessaire à la mise en œuvre de ce dispositif.



**2024-DEL-15 : MISSIONS OBLIGATOIRES – ANIMATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL –
RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) INTERNE – ANNEE 2022 – PRESENTATION**

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 **un rapport social unique (RSU)** qui a vocation à **rassembler en un seul document les rapports suivants :**

- le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition,
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ainsi, le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation d'handicap.

Le RSU est **établi annuellement** par **l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux** via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion et porte sur l'année civile écoulée.

Ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.



Monsieur le Président rappelle que le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

Le RSU 2022 du Centre de Gestion résulte d'un travail en transversalité, sous la coordination du service « Animation de l'emploi territorial ». Il agrège des informations issues de différents services : la Direction générale, les services « Gestion des carrières et des instances paritaires », « Recrutement/Missions temporaires », « Finances », « Paie », « Santé et prévention », « Concours » ainsi que la mission « Mobilité/Reclassement ».

Le RSU 2022 du CDG a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du CDG, lors de sa séance du 18 janvier 2024.

Les résultats et les analyses du Rapport Social Unique 2022 du Centre de Gestion font apparaître les principaux enseignements suivants :

Les statistiques qui suivent portent sur les 102 agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2022, correspondant aux 3 premières catégories d'agents du graphique ci-après.

I – Le Centre de Gestion, un établissement singulier

Les spécificités du CDG sont liées à la nature de ses missions. Cela se traduit notamment à travers des métiers se concentrant sur les ressources humaines. De même, le profil statutaire des agents est différent de celui observé généralement à l'échelle de l'ensemble des collectivités.



Une typologie des effectifs particulière, liée au statut et aux missions du Centre de Gestion

122 agents étaient rémunérés par le CDG au 31 décembre 2022, contre 125 en 2021.

Au sein de cet effectif, 102 agents étaient sur un emploi permanent (dont 7 agents pris en charge (FMPE) et 2 secrétaires de mairie intercommunales mises à disposition auprès de communes) tandis que 20 agents en missions temporaires étaient sur emploi non permanent.

Présence marquée de contractuels notamment liée aux missions temporaires.

L'emploi des agents en missions temporaires a un impact notable sur la répartition des effectifs en fin d'année car leur proportion (20 %) est bien supérieure à celle constatée dans la majorité des collectivités et établissements publics territoriaux.

Par ailleurs, si l'on considère uniquement les agents présents directement dans les services du Centre de Gestion, les agents titulaires et stagiaires ne représentent que 71% de l'effectif. La présence de 29% d'agents sous contrat est également supérieure à la moyenne de la fonction publique territoriale ; Elle s'explique notamment par l'importance du personnel médical.

Enfin, l'intégration dans le RSU des 98 agents relevant des missions temporaires présents sur l'année n'a que peu d'impact au niveau statistique car ils sont très peu pris en compte dans les 117 indicateurs de l'enquête.



Surreprésentation des agents de catégories A, liée aux missions d'expertise et de conseil

Monsieur le Président indique que la proportion des agents de catégorie A est particulièrement forte, représentant près de la moitié des effectifs (46 %) tandis que la catégorie B compose 34 % et la catégorie C seulement 20%.

29 % des effectifs appartiennent au cadre d'emploi des rédacteurs, 20 % à celui des attachés, 14 % à celui des adjoints administratifs et 11 % à celui des médecins.

La filière administrative prédominante

En lien avec la nature des missions du Centre de Gestion, la filière « administrative » est logiquement la plus importante, avec 64 % des effectifs. Le reste des effectifs se répartit entre la filière « médico-sociale » (20 %) réunissant les médecins du travail et les infirmier(e)s, la filière « technique » (13 %) qui emploie les ingénieurs en hygiène-sécurité les ergonomes et les agents des services « Moyens internes » et « Informatique », et enfin la filière « culturelle » (4 %) avec le service « Archives ».

II – Données sociales du Centre de Gestion

• Démographie des agents

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

67 % des agents sont des femmes. Elles sont légèrement plus majoritaires parmi les titulaires (69 %) que parmi les contractuels (60 %).

Un âge moyen des agents du CDG en légère baisse

L'âge moyen des agents a baissé de trois mois entre 2021 et 2022. Il atteint 46 ans et 8 mois. De façon générale, les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (49 ans 4 mois contre 40 ans et 6 mois). Cette baisse peu habituelle dans la Fonction Publique est due au renouvellement générationnel lié aux départs à la retraite ou en mobilité et au recrutement concomitant d'agents de moins de 40 ans.

Les agents ayant plus de 55 ans représentent 35 % des effectifs et les plus de 60 ans 13%. De nombreux départs à la retraite ont eu lieu en 2023 et sont à prévoir dans les quelques années à venir.

• Temps de travail et conditions d'emploi

Des agents à temps complet

Près de 9 agents sur 10 exercent leur activité à temps complet (89,2 %). En proportion, les contractuels sont davantage à temps non complet que les titulaires (23 % contre 7 %). De plus, parmi les agents à temps complet, 16,7 % sont à temps partiel, majoritairement des femmes.

Monsieur le Président rappelle qu'aucun agent du CDG n'a un temps de travail annualisé, ni n'est soumis de manière récurrente à des contraintes particulières (horaires décalés, travail de nuit ou le week-end).

La part des agents possédant un CET reste stable autour de 81% des agents (97% si l'on exclut les FMPE, secrétaires de mairie et les agents arrivés dans l'année), avec en moyenne un cumul de 20 jours épargnés fin 2021.

65 % des agents bénéficient d'un contrat de prévoyance en 2022 avec une participation annuelle du CDG d'environ 121 euros par agent bénéficiaire.



- Mouvements de personnels

Augmentation des effectifs, portée par les recrutements de contractuels

Avec 102 agents sur emploi permanent, le Centre de Gestion connaît une hausse de son effectif de 5,2% et confirme le développement de ses services depuis plusieurs années.

- Handicap

Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap s'élève à 4.9. Pour comparaison, ce taux pour les CDG au niveau national était de 4.6 en 2021.

- Formation

Le retour à un niveau de formation élevé

Après deux années où la formation a été ralentie, le CDG retrouve son niveau de formation moyen.

Ainsi, Monsieur le Président indique qu'en 2022, 92 % des agents ont suivi une formation, dont une partie importante ont uniquement suivi une formation de cybersécurité.

Est atteint de ce fait un temps moyen de formation par agent s'élevant à 3,5 jours contre 3,1 en 2021 et 2,4 jours en 2020. Ces temps de formation restent supérieurs à la moyenne des collectivités.

De plus, bien que la part des formations prévues par les statuts particuliers reste stable, les agents ont de nouveau largement favorisé les formations du CNFPT qui représentent 65% des jours de formation.

65 156 euros ont été consacrés à la formation en 2022, comprenant la cotisation auprès du CNFPT, soit un effort de formation de 1.03 % des charges de personnels.

- Dépenses de personnel et rémunérations

La part des charges de personnel recule

Le budget de fonctionnement du CDG a notablement augmenté de 9% entre 2021 et 2022, tout comme l'année précédente.

Les frais de personnel ont quant à eux augmenté dans une plus faible proportion. Celle-ci s'élève à 75,7 % en 2022 contre 80,5% l'année précédente.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes s'élève à un peu plus de 24% (y compris les primes de vacances et de fin d'année). Cette part, qui est supérieure chez les contractuels (27.84% contre 22,79 % chez les fonctionnaires) est liée à la proportion importante d'agents de catégorie A, notamment les médecins de prévention.

- Absentéisme et santé

Un absentéisme qui continue d'augmenter

92 % des agents du CDG ont été absents au moins 1 fois au cours de l'année 2022, quel qu'en soit le motif.

Les agents ont été absents en moyenne 10.5 jours en 2022 contre 7.9 en 2021. Après une augmentation en 2021 expliquée par la reprise normale des activités faisant suite à la crise sanitaire, 2022 connaît une nouvelle hausse de l'absentéisme retrouvant un niveau comparable à l'avant-Covid. Elle est le fruit d'une somme de situations individuelles.



Le taux d'absentéisme global s'élève à 2,66%. Cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 2,66 agents a été absent toute l'année.

Des disparités existent cependant selon le statut : le taux d'absentéisme est une nouvelle fois plus élevé chez les contractuels que chez les fonctionnaires (3,02 % contre 2,5 %).

Contrairement à l'an passé où une partie importante de la hausse de l'absentéisme provenait d'absences sans motif médical telles que des congés en lien avec la parentalité, l'augmentation de cette année est liée à des raisons de santé.

En effet, la part de ces absences est passée de 62% à 85% entre 2021 et 2022.

L'accidentologie au sein du CDG :

Un accident de trajet a eu lieu en 2022 et a entraîné 3,5 jours d'arrêt de travail. C'est la troisième année de suite que le Centre de Gestion connaît un accident de trajet.

Un accident de service a également eu lieu sans toutefois provoquer d'arrêt de travail.

Monsieur le Président rappelle que le CDG emploie peu de personnels sur des postes dont le risque d'accident est élevé en filière technique notamment. Néanmoins, le profil nomade des postes du pôle « Santé/Prévention » et du service « Archives » place le risque routier comme risque principal.

Les maladies professionnelles reconnues au sein du CDG :

Aucune maladie professionnelle touchant un agent du CDG, n'a été constatée en 2022.

• **Les acteurs en matière de prévention :**

Un agent du pôle « Santé/Prévention » remplit les fonctions de conseiller de prévention. Ses missions consistent à assister, conseiller et alerter les élus et les chefs de services sur la démarche d'évaluation des risques, sur la politique de prévention des risques, et sur la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, en 2022, des actions de sensibilisation ont été déclinées.

• **Les actions liées à la prévention :**

Plusieurs actions de formation et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, ont été réalisées en 2022, impliquant au total 10 agents :

- 1 formation obligatoire du conseiller de prévention assurée par le CNFPT
- 1 formation « accueil sécurité » dans les locaux du CDG (8 agents), réalisée en interne ;
- 1 stage de conduite et sécurité automobile (1 agent)



3 actions
10 agents en cumulé







Les formations des agents du pôle « santé prévention » n'ont pas été prises en compte car à destination des collectivités adhérentes.

En dehors des formations du CNFPT, le CDG a financé 2400 euros de formation en lien avec à la prévention en 2022.

• **Les documents et démarches de prévention :**

Plusieurs documents et démarches de prévention peuvent être mis en place en matière de santé et de sécurité au travail.

Documents et démarches de prévention

					
DUERP	Plan de prévention des RPS	Registre de santé et de sécurité au travail	Démarche de prévention des TMS	Démarche de prévention des risques CMR	Autre démarche de prévention des risques
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

Le CDG dispose d'un DUERP, créé en 2009 et mis à jour en 2022.

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration.

Un registre de santé et de sécurité au travail, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1). Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Le CDG dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail.



L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le CDG a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les substances chimiques présentant un effet cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).

Le CDG n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

III – Valorisation des données issues du rapport social unique

Monsieur le Président rappelle que, l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le rapport social unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rassct, Handitorial...), permet d'élaborer des synthèses thématiques au format pdf.

Conçues par le groupe de travail de l'ANDCDG, ces synthèses présentent en quelques pages les principaux indicateurs à retenir du rapport social unique. Cet outil de valorisation des enquêtes, notamment du rapport social unique, a vocation à assister les collectivités dans le cadre de leur dialogue social et du pilotage de leurs ressources humaines. Une nouvelle version a été élaboré cette année afin de proposer une mise en forme plus agréable et ajouter une partie des nouveaux indicateurs.

Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2022 du CDG, fait l'objet d'une annexe.

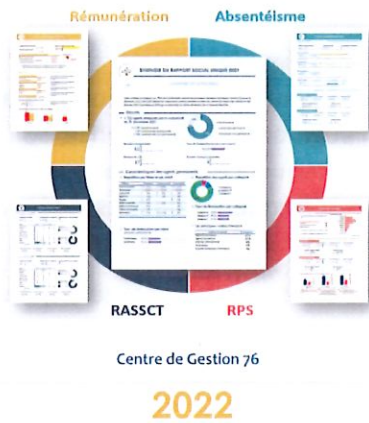
Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de ;

- Prendre acte de la présentation du rapport social unique 2022 du CDG,
- Prendre acte des synthèses issues du rapport social unique 2022 du CDG.



ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-15

Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Date de publication : 09/11/2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Centre de Gestion 76

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

122 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022
 > 72 fonctionnaires
 > 30 contractuels permanents
 > 20 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés : 0 (part des emplois aidés / tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents) : 66,7%

Nombre de CDI : 13 (part des CDI / tous contrats)

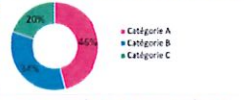
Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement : 0 (part des saisonniers / tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	76%	33%	64%
Technique	10%	20%	13%
Culturelle	1%	3%	4%
Sociale	1%	1%	1%
México-sociale	7%	43%	18%
México-technique	1%	1%	1%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

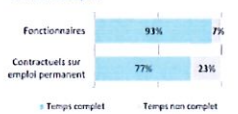


Les principaux cadres d'emplois

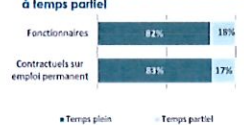
Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	29%
Attachés	20%
Adjoints administratifs	14%
Médecins	11%
Ingénieurs	6%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents	Années
Fonctionnaires	49,4
Contractuels sur emploi permanent	40,5
Emplois permanents	46,8



Équivalent temps plein rémunéré

114,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année
 > Fonctionnaires : 67,2
 > Contractuels sur emploi permanent : 24,3
 > Contractuels sur emploi non permanent : 23,4



Positions particulières

4,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



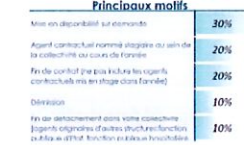
Mouvements

Evolution des effectifs permanents

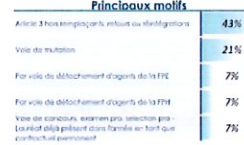


* Recrutement de 3 agents permanents préavis et départs

8 départs



13 arrivées



Évolution professionnelle

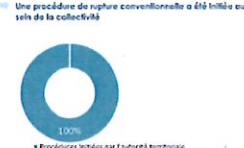
Fait des agents avec avancement d'échelon : 51,4%

Fait des agents avec avancement de grade : 1,4%

Fait des agents avec promotion interne : 8,3%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)





Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 76% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 8 320 975 € Charges de personnel* 6 299 987 € Soit 75,71% des dépenses de fonctionnement

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 3 871 783 €

Rémunération statutaire 2 894 653 € (75%)

Primes 944 102 € (24%)

SFT 14 650 € (0%)

HSC 781 € (0%)

NST 17 597 € (0%)

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 012 €	36 929 €	35 723 €	28 985 €	29 361 €	26 057 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Intérieur secours	-	-	-	-	-	-
Médecosociale	53 705 €	76 913 €	-	-	-	-
Médecosociale	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	41 475 €	41 743 €	-	23 546 €	-
Moyenne toute filière	50 769 €	58 181 €	35 947 €	31 169 €	27 580 €	25 607 €

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,38 %



- Le RISEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

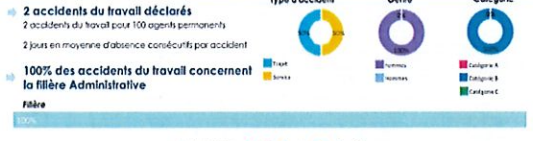
En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout moif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 7,8 jours d'absence pour tout moif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme médical (autres absences pour motif médical)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme global (autres absences y compris maternité, paternité et autres)	2,50%	3,02%	2,66%	0,34%

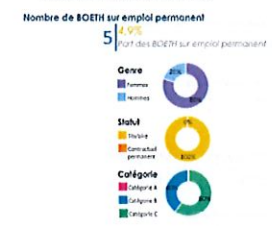
40,98 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail



Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.



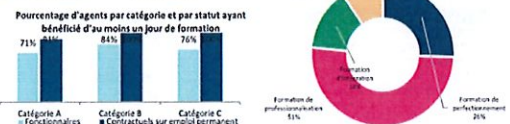
Prévention et risques professionnels

- 8 agents affectés à la prévention
- Dépenses en matières de prévention : 1 044 €
- | Indicateur | Statut |
|--|--------|
| Existence d'un document unique (DUERP) | ✓ |
| Existence d'un plan de prévention des risques professionnels | ✓ |
| Existence d'une démarche de prévention des TMS | ✓ |
| Existence d'une stratégie de prévention des risques cardovasculaires (CVA) | ✓ |
| Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail | ✓ |
| Affiliation à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie | ✗ |

Formation

82% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 82,4% Hommes 82,4%



Le budget consacré à la formation est de 154 150 €

Répartition des dépenses par organisme

Organisme	Pourcentage
CNFT au titre de la cotisation	52,8%
Autres organismes	42,4%
Formation des apprentis	2,6%
Frais de déplacement	2,2%
CNFT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire ou sein de la collectivité

L'action sociale

Prestations	Statut
Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur met d'ordre national : 100%

Sur met d'ordre uniquement local : 0%

Non précisé, autres : 0%

Précisions méthodologiques

- Formules de calcul - Effectif théorique
- Pour les fonctionnaires : Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
 - + Départs temporaires non rémunérés
 - Arrivées de titulaires ou de stagiaires
 - Stagiairisation de contractuels de la collectivité
 - Retours de titulaires stagiaires
- Pour l'ensemble des agents permanents : Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021 + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence / Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

- 3 « groupes d'absences »
- Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail
 - Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle
 - Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Coronne.

Date de publication : novembre 2023 Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2022
Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (Emplois permanents)

Part des agents absents
92,2% (94) Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
75 (987) Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence*
138 071 € (46% des dépenses de fonctionnement)

Taux d'absentéisme
2,7% (Compressible: 0,0%, Non compressible: 0,0%, Autres: 0,0%)

Taux d'exposition
92,2% (Compressible: 0,0%, Non compressible: 0,0%, Autres: 4,0%)

Taux de fréquence
73,5% (Compressible: 0,0%, Non compressible: 0,0%, Autres: 0,0%)

Indice de gravité
13,2 (Compressible: 11,23, Non compressible: 0,00, Autres: -)

Le taux d'absentéisme est de 2,7%, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 2,7 agents a été absent tout l'année.

Le taux d'exposition est de 92,2%, cela signifie que 92 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Le taux de fréquence est de 73,5%, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 74 arrêts sur l'année.

L'indice de gravité est de 13,2, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 13 jours.

Données absenteisme selon le statut (Emplois permanents)

Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme: 2,5%	Taux d'absentéisme: 3,0%
Taux d'exposition: 94,4%	Taux d'exposition: 86,7%
Taux de fréquence: 79,2%	Taux de fréquence: 60,0%
Indice de gravité: 11,5	Indice de gravité: 18,4

Données absenteisme selon les tranches d'âge (Emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	1,4%	200,0%
60 à 64 ans	6,1%	109,3%
55 à 59 ans	1,8%	65,2%
50 à 54 ans	1,2%	50,0%
45 à 49 ans	2,7%	80,0%
40 à 44 ans	3,3%	155,6%
35 à 39 ans	3,2%	140,0%
30 à 34 ans	1,8%	50,0%
25 à 29 ans	1,5%	140,0%
20 à 24 ans	-	-
Moins de 20 ans	-	-

Données absenteisme selon le motif d'absence (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,3%	72,5%	51,0%	11,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	1,0%	1,0%	4,0
Pour maladie professionnelle ou contractuelle et invalidité	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (I)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour raisons de santé (hors congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de disponibilité d'office pour raison de santé)	0,1%	0,0%	1,0%	-

Données absenteisme selon le nombre d'arrêts moyen par agent absent (Emplois permanents)

Statut	Motif d'absence	Nombre d'arrêts
Fonctionnaires	Pour maladie ordinaire	1,3 jour d'arrêt par agent absent
	Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
	Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt
Contractuels permanents	Pour maladie ordinaire	1,4 jour d'arrêt par agent absent
	Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
	Pour accidents du travail imputables au trajet	1 jour d'arrêt par agent absent

Données absenteisme selon la maladie ordinaire (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	2,3%	51,0%	72,5%	11,3 jours par arrêt
Contractuels permanents	3,0%	86,7%	60,0%	18,4 jours par arrêt

Données absenteisme selon les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	0,0%	0,0%	0,0%	4 jours par arrêt
Contractuels permanents	0,0%	0,0%	0,0%	1 arrêt sur 1 employé permanent

Données absenteisme selon les tranches d'âge (Emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	1,4%	200,0%
60 à 64 ans	6,1%	109,3%
55 à 59 ans	1,8%	65,2%
50 à 54 ans	1,2%	50,0%
45 à 49 ans	2,7%	80,0%
40 à 44 ans	3,3%	155,6%
35 à 39 ans	3,2%	140,0%
30 à 34 ans	1,8%	50,0%
25 à 29 ans	1,5%	140,0%
20 à 24 ans	-	-
Moins de 20 ans	-	-

Données absenteisme selon le motif d'absence (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,3%	72,5%	51,0%	11,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	1,0%	1,0%	4,0
Pour maladie professionnelle ou contractuelle et invalidité	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (I)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour raisons de santé (hors congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de disponibilité d'office pour raison de santé)	0,1%	0,0%	1,0%	-

Données absenteisme selon le nombre d'arrêts moyen par agent absent (Emplois permanents)

Statut	Motif d'absence	Nombre d'arrêts
Fonctionnaires	Pour maladie ordinaire	1,3 jour d'arrêt par agent absent
	Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
	Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt
Contractuels permanents	Pour maladie ordinaire	1,4 jour d'arrêt par agent absent
	Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
	Pour accidents du travail imputables au trajet	1 jour d'arrêt par agent absent

Données absenteisme selon la maladie ordinaire (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	2,3%	51,0%	72,5%	11,3 jours par arrêt
Contractuels permanents	3,0%	86,7%	60,0%	18,4 jours par arrêt

Données absenteisme selon les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	0,0%	0,0%	0,0%	4 jours par arrêt
Contractuels permanents	0,0%	0,0%	0,0%	1 arrêt sur 1 employé permanent

Données absenteisme selon les congés maternité et paternité (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Contractuels permanents	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Données absenteisme selon les absences pour "autres raisons" (Emplois permanents)

Statut	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Gravité
Fonctionnaires	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Contractuels permanents	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme face aux enjeux actuels de santé au travail, de préservation des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs les plus concernés. Il est donc le partage d'un enjeu commun, la mise en œuvre d'actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. Or, plus l'absentéisme diminue et plus il est complexe à mesurer car les absences sont de plus en plus courtes et de plus en plus diverses. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Nos évaluations demeurent difficiles à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Ainsi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale concernant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Cette méthodologie d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permet à chaque employeur de disposer d'une analyse sur la collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unifié. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.





Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme : 0,3%
- Taux d'exposition : 0,1%
- Taux de fréquence : 0,1%
- Gravité : 5,0
- 4 agents absents

Part des agents absents

20,0% (Nombre de jours d'absence)

20,00% (Hommes)

Part des agents absents

20,0% (Nombre de jours d'absence)

4 (Nombre d'agents absents)

5 (Nombre de jours d'absence)

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	1,4%
25 à 29 ans	2,1%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme : 0,3%
- Taux d'exposition : 0,1%
- Taux de fréquence : 0,1%
- Indice de gravité : 5,0

Part des agents absents

20,0% (Nombre de jours d'absence)

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme : 0,0%
- Taux d'exposition : 0,0%
- Taux de fréquence : 0,0%
- Indice de gravité : 0,0

Part des agents absents

0,0% (Nombre de jours d'absence)

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de développer à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Étant donné le caractère imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à privilégier avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale concernant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 "groupes d'absences" identifiés

- 1/ Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail
- 2/ Absences médicales : Absences compressibles à longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle
- 3/ Absences globales : Absences médicales à Maternité, paternité adoptions, autres raisons*

*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux absences spéciales d'absences (mat. familial, congés...) - Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif d'arrêt ou de représentation.

Les Indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100}{\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365}$	Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont opté pour la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il existe des choix en matière de qualité et de détail. La règle des 365ème est avant tout le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant les jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 37ème (nombre de jours calendaires multiplié par 37) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les salaires réalisés dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non comptés, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 37ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retournant que les temps comptés.

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre d'agents absents} \times 100}{\text{Nombre d'agents au 31/12}}$	Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre d'arrêts} \times 100}{\text{Nombre d'agents au 31/12}}$	Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de référence, le statut et le profil des agents (âge, métier...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous EXCEL permettrait la réalisation de cette synthèse à été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CG de la Grande-Couronne.



Date de publication : novembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

En moyenne, les fonctionnaires ont 49,4 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40,5 ans

En moyenne, les employés permanents ont 46,8 ans

En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 41 ans

Absences

Fonctionnaires	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
	2,5%	94,4%	79,2%	11,5

Part des agents absents	Nombre d'arrêts
94,4% (68 agents absents)	57 (658 arrêts)

Contractuels permanents	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
	3,0%	86,7%	60,0%	18,4

Part des agents absents	Nombre d'arrêts
86,7% (26 agents absents)	18 (331 arrêts)

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12

Compressibles	Médicales	Global
0,8	1,0	0,9

1/ Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail

2/ Absences médicales : Absences compressibles à longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales : Absences médicales à Maternité, paternité adoptions, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	Nb agents de manière régulière
38,0	88

Modalité	Nb agents
Sociale	88
Administrative	0,3
Femmes	0,5
Hommes	0,4
Fonctionnaires	0,8
Contractuels permanents	0,0
Administrative	88
Technique	8
Médico sociale	2

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

97*	Variation des effectifs : 5,2%	Taux de rotation : 10,6%	102
-----	--------------------------------	--------------------------	-----

agents au 31/12/2021 : 8 départs / 13 arrivées

Le taux de rotation s'élève à 10,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0,98 pour 100 agents permanents

Accident de service	0,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	0,0
ATP** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires (AT) - validité 365j

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
100,0%	2

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DU149)	(Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS		✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS		✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)		✓
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail		✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie		✗





Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation
2 | 0 € (Montants liés à la formation)

Prévention
1 044 € (Montants liés à la prévention)

Actions et dépenses de préventions

Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
0 €	2	0 €
0 €	0	-
0 €	0	-
0 €	0	-
1 044 €		

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité

Dépenses correspondant aux actions passées dans le cadre de la formation des conditions de travail

Assemblée des frais liés à la formation des conditions d'hygiène et de prévention (Achats formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle
0 | 0,0%

Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

Temps portiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recourus sur demande	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaires ou d'aménagement du poste de travail	0
Nombre de décisions de reclassement ou cours de formation suite à un accident du travail ou suite maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassement ou cours de formation suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Violence					
Actes de violence physique	0	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0	0
Sexisme					
Actes de violence physique	0	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0	0

Réflexion

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FFT de Nouvelle Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : novembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Meuse

Version 1

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève
1

Heure de décharges d'activité de services
20 400

Sur motif d'ordre national

Sur motif d'ordre uniquement local

Non précisé, autres

Assemblées ou d'actes des organisations syndicales

Nombre d'heures effectivement utilisées

11 980 (53,7%)

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents permanents

10,6%

1,0 pour 100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

9,7 jours d'arrêt par agent permanent

L'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et d'indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 Indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

FOCUS REMUNERATION 2022

Données globales sur la rémunération (Fonctionnaires permanents)

Budget de fonctionnement
8 320 975 €

Charges de personnel
6 299 987 €

Part des charges de personnels
75,7%

111,3 M€ (supplémentaire de la dette 2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	3 071 783 €
Primes et indemnités versées	944 102 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	781 €
Nouvelle Bénéficiaire budgétaire	17 597 €

Part des primes
24,4%

↳ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

↳ Votre collectivité a rémunéré 60 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Fonctionnaires permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	39 435 €
Contractuels permanents	50 365 €

↳ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 39 435 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	53 943 €
Catégorie B	35 406 €
Catégorie C	27 262 €

↳ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 262 €

Moyenne selon le genre

Hommes	46 905 €
Femmes	39 979 €

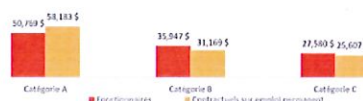
↳ La rémunération moyenne annuelle brute est de 42 333 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-11,4%
Catégorie B	+1,5%
Catégorie C	+13,8%

↳ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

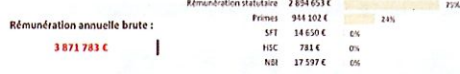
Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie





Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	46 180 €	50 594 €	35 622 €	33 532 €	29 088 €	5
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico sociale	65 299 €	78 694 €	-	-	-	-
Médico technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	42 104 €	44 009 €	-	40 206 €	5	23 657 €
Moyenne toute filière	51 368 €	57 245 €	35 562 €	35 026 €	28 009 €	24 135 €

Part des primes

Catégorie	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	23,0%	28,5%	22,7%	25,5%	21,6%	17,5%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



Réalisation

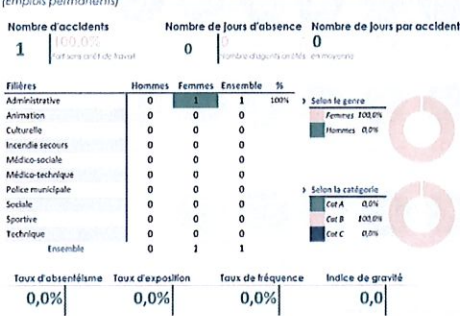
Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous OUIS SENSE permettrait la réalisation de cette synthèse à été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle Aquitaine et le CG de la Grande-Couronne.



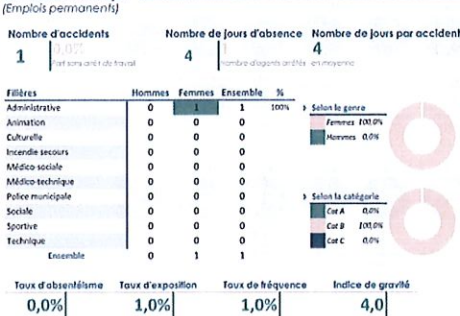
Date de publication : novembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Sécurité - Moselle
Version 1

FOCUS RASSCT 2022

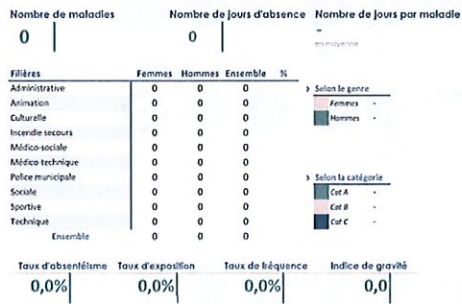
Les accidents de service (Emplois permanents)



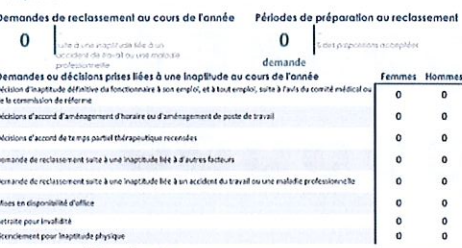
Les accidents de trajet (Emplois permanents)



Les maladies professionnelles



Inaptitudes



Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention	Assistants de prévention*	Conseillers de prévention**	Médicins de prévention**	Infirmiers**	Autres personnels*
8 (en ETP)	0	1	0	0	7

* Sur nombre de postes
** Sur ETP



Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

2 | 0,04 €

Coût moyen des interventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistant et conseiller chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	2	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (V)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans le cadre de la formalisation des conditions de travail. Cela inclut notamment l'assemblée des frais liés à la formalisation des conditions d'hygiène et de sécurité (c'est-à-dire formations, investissements, équipements ou Protection Individuelle...)	1 044 €		

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un document unique (DU) (V) à jour en 2022
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- Existence d'une démarche de prévention des TMS
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

0

Nombre de réunions du FS5SCT

0

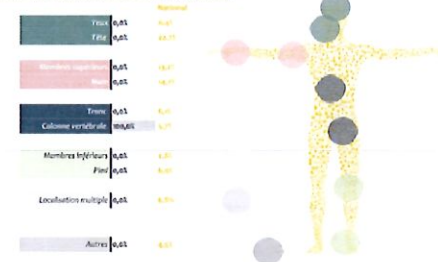
Non en phase avec la fréquence des réunions

Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la colonne vertébrale représentant 100% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (100% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)



Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles



Principaux types de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année





Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✗
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visites de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de visites du CST/CHCCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annuel ou document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'arrivante	✗
Existence de fiches d'exposition à l'arrivante réalisées dans l'année	✗
Existence d'un plan de prévention des entrapées extérieures	✗

Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Corse.



Date de publication : novembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1

ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-15

RSU SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022
Centre de Gestion 76

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

- 122 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022
 - > 72 fonctionnaires
 - > 30 contractuels permanents
 - > 20 contractuels non permanents



- 43 % des contractuels permanents en CDI
- Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

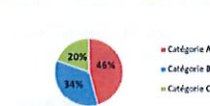
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	76%	33%	64%
Technique	10%	20%	13%
Culturelle	4%	3%	4%
Sportive			
Médoco-sociale	10%	43%	20%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	31%	69%
Contractuels	40%	60%
Ensemble	33%	67%

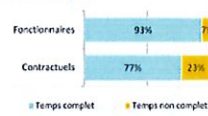
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	29%
Attachés	20%
Adjoints administratifs	14%
Médecins	11%
Ingénieurs	6%

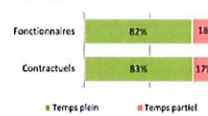
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

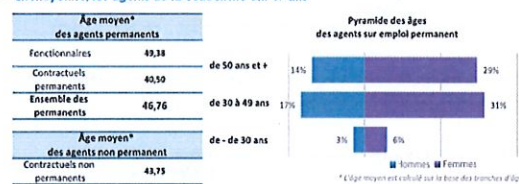
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	29%	0%
Médoco-sociale	14%	54%
Administrative	4%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

6% des hommes à temps partiel
24% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans



Équivalent temps plein rémunéré

114,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 67,21 fonctionnaires
> 24,25 contractuels permanents
> 23,37 contractuels non permanents
208 991 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie	ETPR
Catégorie A	41,56 ETPR
Catégorie B	33,10 ETPR
Catégorie C	16,90 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en disponibilité





Mouvements

En 2022, 13 arrivées d'agents permanents et 8 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
97 agents	102 agents
* cf. page 7	
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022	
Functionnaires	7 2,9%
Contractuels	7 11,1%
Ensemble	7 5,2%

Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	38%
Fin de contrats remplaçants	25%
Fin de détachement	13%
Démission	13%
Rupture conventionnelle	13%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	46%
Voie de mutation	23%
Voie de détachement	15%
Recrutement direct	8%
Remplacements (contractuels)	8%

* Au 31/12/2022
 * Au 31/12/2021 : 102 agents permanents et 11,12 contractuels
 * Au 31/12/2022 : 109 agents permanents et 11,12 contractuels

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

37 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 75,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 8 320 975 € Charges de personnel* 6 299 987 € Soit 75,71 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 871 783 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	944 102 €	781 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	781 €	558 455 €
Nouvelle Bonification indiciaire :	17 597 €	
Supplément familial de traitement :	14 650 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI) :	0 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 012 €	36 929 €	35 723 €	28 985 €	29 361 €	26 057 €
Technique	s	41 475 €	41 743 €	s	23 546 €	s
Culturelle	s	s	s	s	s	s
Sportive	s	s	s	s	s	s
Médo-social	49 394 €	76 913 €	s	s	s	s
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	s	s	s
Toutes filières	50 769 €	58 183 €	35 947 €	31 169 €	27 500 €	25 607 €

La part du régime Indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,38 %

Part du régime Indemnitaire sur les rémunérations :	
Functionnaires	22,79%
Contractuels sur emplois permanents	27,84%
Ensemble	24,38%

Part du régime Indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le RISEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

22 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

38 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

En moyenne, 7,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Functionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme médical (maladies ordinaires pour motif médical)	2,09%	2,69%	2,26%	0,34%
Taux d'absentéisme global (maladies ordinaires compris maternité, paternité et arrêt)	2,50%	3,02%	2,66%	0,34%

* 17,27 % de jours médicaux pour les groupes d'absences / Total d'absentéisme - nombre de jours d'absence / nombre total d'agents x 3012

Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

51,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents de travail

2 accidents de travail déclarés au total en 2022

1,6 accident de travail pour 100 agents

En moyenne, 2 jours d'absence consécutifs par accident de travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 1 044 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés d hauteur de 6 % des effectifs.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

5 travailleurs handicapés fonctionnaires

0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 3 en catégorie C

522 Cde dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

En 2022, 82,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

360 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 3,5 jours par agent

65 156 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation	
CHNPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	42 %

Répartition des jours de formation par organisme

CHNPT	65%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	7 964 €
Montant moyen par bénéficiaire	121 €

Prestations servies directement par la collectivité
 Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022



Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
 Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
 + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
 + Départs temporaires non rémunérés
 - Arrivées de titulaires ou de stagiaires
 - Stagiairisation de contractuels de la collectivité
 - Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
 Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
 + Départs définitifs de contractuels
 + Départs temporaires non rémunérés
 - Stagiairisation de contractuels de la collectivité
 - Arrivées de contractuels
 - Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
 Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
 + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence / Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365 x 100

Note de lecture :
 Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
--	---	---

* Les absences pour "autres raisons" comprennent les absences pour besoins familiaux, concours...
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : août 2023

Version 4

ANNEXE 3 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-15

RSU 2022 DU CDG 76
 Liste des agents
 Evolution du personnel

EFFECTIFS

Au 31.12.2022

Effectifs total : 122 (72 titulaires + 30 contractuels + 20 non permanents)

Titulaires : 72

- dont FMPE : 7
- dont secrétaires de mairie interco : 2
- + 3 détachements + 4 disponibilités (= exclus des statistiques car ces agents ne sont pas en position d'arrivée au 31.12.2022)

Contractuels : 30 dont 14 CDI

Non permanents : 20
 dont missions temporaires : 20

Liste des 7 FMPE

- ARBI Yamina
- CEMET Bruno
- GONDONNEAU Ariele
- INGOLD Reynald
- PARIS Sabine
- SALZET Marianne
- SCHOTT Pascale

Liste des 2 secrétaires de mairie interco : soies + mise à disposition dans une autre structure +

- SAUTREUIL Ghislaine
- SELLIER Marie Claire

Liste des 3 détachements :

- BOULANGER Christelle
- HALLOT Jean-Louis
- LESAGE Julie

Liste de 4 disponibilités :

- CLEMANDOT Julien
- FOURMONT Cécile
- LUNIA Nathalie
- MOREL Camille (FMPE en disponibilité)

TEMPS DE TRAVAIL

16 agents à temps partiel
 12 agents à temps non complet

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Arrivées : 13

Titulaires : 4

DEMAS Marie
 LORMIER Laura
 RENOULT Delphine (pré-également sur poste non permanent)
 SLIMANI Samia (pré-également contractuelle sur poste permanent)

FMPE : 2 (pour cet agent, saisie motif d'arrivée « voie de mutation » (prise en charge non prévue))

MOREL Camille
 ARBI Yamina

Contractuels : 7

- BOUCHER Ludvine
- CAQUELARD Lucinda
- GUEROUT Johane
- LEBAIR Tom
- MORISSE Marie
- ROSSELOT Viriana
- YGOUT Léandre

Kevin MASSE est passé de contractuel à fonctionnaire à la suite de la réussite de son concours mais ne compte pas comme une arrivée dans le RSU.

Départs : 7

Titulaires : 2

CLEMANDOT Julien (mise en disponibilité)
 FOURMONT Cécile (mise en disponibilité)

FMPE : 3

- LE CAUCHOIS Amélie
- MAUGRENIER François
- MOREL Camille

Contractuels : 2

- CAQUELARD Lucinda
- BELANGER Astrid

Non permanents : 1

MOREL Océane (apprentissage)

Rappel des agents nés avant 1953 :

- DUIEU Denis (1951)
- EDUINE Olivier (1958)
- ELLIACHE Yannick (1959)
- BETOUT Catherine (1959)
- DOUAY Laurence (1960)
- TROTEL Jean-Benoît (1961)
- DARRAS Laurence (1961)

- BOSSEIN Patricia (1961)
- DEHAPE LÉCOSSANS Agnès (1961)
- SAUTREUIL Ghislaine (1961)
- SCHOTT Pascale (1961)
- BERTHO Sylvie (1961)
- YVES CANNIC (1962)



2024-DEL-16 : MISSIONS OBLIGATOIRES – CONNAISSANCE ET DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI – ORGANISATION DE DEUX JOBS DATING – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président rappelle que l'attractivité de la Fonction Publique constitue l'une des préoccupations prégnantes et actuelles des employeurs territoriaux. Cette thématique revient régulièrement dans les débats, notamment en fonction de la situation de l'emploi. En 2022, le gouvernement a commandé à un groupe d'experts un rapport sur le sujet qui contient un certain nombre de recommandations destinées, en particulier, à attirer les jeunes générations vers l'emploi public. Notre centre de gestion a organisé lui-même en 2022, avec ses homologues de Normandie, une conférence régionale sur l'attractivité qui a révélé, entre autres, le déficit d'image et de connaissance des métiers de la territoriale auprès du grand public.

De ce fait, parmi les missions obligatoires des centres de gestion, la promotion de l'emploi tient une place à part entière. La marge de manœuvre sur ce sujet est importante ; Elle permet d'envisager un large panel d'actions susceptible d'attirer les actifs ou futurs actifs vers les métiers de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, l'agent chargé de la promotion des métiers de la FPT au sein des services du CDG76 œuvre tout au long de l'année pour informer et conseiller un large public sur les opportunités d'emploi et de carrière dans la Fonction Publique Territoriale.

Au-delà de la participation aux forums des emplois et des métiers, des interventions dans les lycées, universités ou encore dans les Missions locales, la recherche de nouvelles approches du public a abouti en juin 2023 à l'organisation par le CDG d'un premier job dating.



Monsieur le Président souhaite préciser que le concept de job-dating consiste à organiser des rencontres entre des représentants de collectivités ayant des postes à pourvoir et des candidats potentiels. Des prises de contact, le plus souvent d'une durée d'une dizaine de minutes, permettent aux collectivités de se faire connaître et de repérer des collaborateurs potentiels. De leur côté, les candidats ont un contact direct et privilégié avec des employeurs potentiels dans un cadre moins « formaté » qu'un entretien d'embauche classique ; Cela leur permet de présenter leur profil de compétences et de valoriser leur savoir-être. Le job dating permet globalement de communiquer sur les métiers de la fonction publique territoriale auprès d'un large public (demandeurs d'emplois, personnes en reconversion professionnelle, en recherche de mobilité...).

Monsieur le Président rappelle que le job dating du 23 juin 2023, organisé sur la matinée, a rencontré un réel succès, tant du côté des 21 collectivités locales qui ont tenu un stand que du côté des 300 demandeurs d'emploi qui sont venus les rencontrer. Vous trouverez joint au présent rapport le bilan chiffré de cet évènement.

Organisé au siège du centre de gestion à Isneauville, cette manifestation a cependant « drainé » essentiellement des collectivités et des demandeurs d'emploi de l'agglomération rouennaise.

Aussi, Monsieur le Président propose en 2024 d'organiser deux jobs dating, l'un se tenant dans la région dieppoise à Saint Nicolas d'Aliermont, le deuxième à Isneauville. Ces évènements seront organisés la même semaine afin de renforcer la communication. La zone du Havre n'a pas été ciblée cette année dans la mesure où de grands évènements sur l'emploi auront lieu à cette même période dans ce territoire. Au demeurant, l'objectif du centre de gestion sera, à terme, d'organiser un job-dating dans chacun des arrondissements du département.

Ainsi, Monsieur le Président précise que le 28 mai prochain à l'espace des Quatre vents à Saint Nicolas d'Aliermont et le 31 mai dans les locaux du CDG à Isneauville, seront organisées deux journées qui se dérouleront en trois temps :

- Une matinée consacrée aux demandeurs d'emploi avec rencontre des représentants des collectivités présentes + deux mini-conférences sur les métiers de la fonction publique territoriale + des ateliers CV et lettre de motivation,
- Un cocktail déjeunatoire pour les représentants des collectivités présentes afin de favoriser les échanges,
- L'après-midi, des permanences du CDG ouvertes aux collectivités, au moyen de la mobilisation de différents experts du CDG : conseil juridique, gestion des carrières, retraites, PSC, RSU, PPR, missions temporaires et assistance au recrutement... Ces permanences seront ouvertes à l'ensemble des collectivités du territoire, même si elles n'ont pas participé à la matinée.

Les collectivités affiliées recevront un premier courrier leur présentant le programme et leur proposant de choisir l'un des lieux ou l'une des dates. Les collectivités volontaires seront ensuite recontactées pour qu'elles puissent préciser les profils de candidats recherchés.



Les offres d'emploi des collectivités présentes seront collectées en amont afin d'effectuer le sourcing de candidats auprès des partenaires emploi et des organismes de formation. Une carte interactive sera créée en amont de la rencontre, géolocalisant les emplois à pourvoir.
Une application permettra de gérer les files d'attente du public devant les stands des collectivités.

Monsieur le Président indique qu'une large communication de l'évènement sera faite via le site du CDG, les réseaux sociaux, auprès des partenaires emploi et, si possible, dans la presse et à la radio.

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

- L'organisation de deux jobs dating les 31 mai 2024 dans les locaux du Centre de Gestion et 28 mai 2024 à l'espace des Quatre vents à Saint Nicolas d'Aliermont,
- Le Président du Centre de Gestion à signer tout acte administratif nécessaire à la mise en œuvre de cet évènement et à engager les crédits inscrits au budget primitif 2024 pour ces deux évènements.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-16



JOB DATING – ÉVALUATION ET PISTES D'AMÉLIORATION

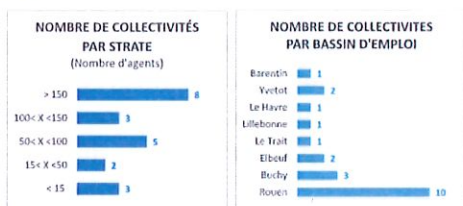
Le Pôle Emploi territorial du Centre de gestion, avec l'appui du service communication a organisé, le 23 juin dernier, son premier job dating dans les locaux du CDG (4 salles mobilisées dont la salle Simone Veil).
Cet évènement s'adressait aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés et avait pour objectifs :

- La promotion des collectivités territoriales et des établissements publics auprès des demandeurs d'emploi,
- La mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les recruteurs territoriaux,
- D'aider les collectivités territoriales et les établissements publics de Seine-Maritime à pourvoir leurs offres en diversifiant les méthodes de recrutement,
- D'alimenter le vivier du service Missions temporaires.

Cet évènement a rencontré un franc succès avec plus de 300 visiteurs, 21 structures présentes et une forte mobilisation des agents du Centre de gestion qui ont accueilli, orienté et renseigné les demandeurs d'emplois et les collectivités et établissements publics présents.

1. Typologie des collectivités

Les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion ont été sollicités à participer au Job Dating. 31 ont manifesté leur intérêt pour une participation effective de 21 structures dont le CDG 76.

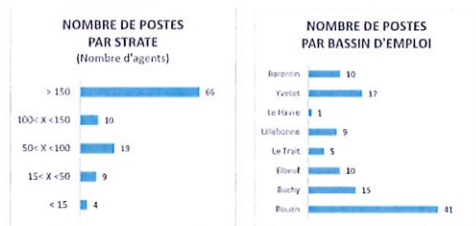
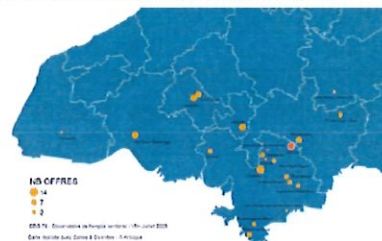


38% des collectivités et établissements publics présents comptaient plus de 150 agents. 1 Syndicat, 2 CCAS, 2 Intercommunalités, 2 établissements publics et 15 communes étaient représentés avec une forte mobilisation des collectivités territoriales et établissements publics du bassin d'emploi de Rouen. Cela s'explique notamment par la proximité géographique de ces structures avec le Centre de gestion.



2. Typologie des postes

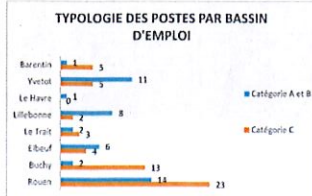
108 postes étaient à pourvoir lors du Job Dating. Parmi ces postes, 61% étaient vacants au sein de collectivités de plus de 150 agents et 38% au sein du bassin d'emploi de Rouen.



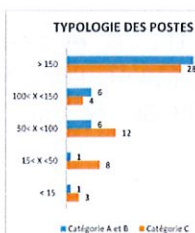


NOTE

NOTE

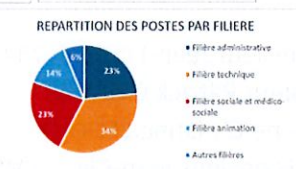


Conformément à la répartition des offres par bassin d'emploi, le bassin d'emploi de Rouen regroupait la majorité des postes peu importe la catégorie.



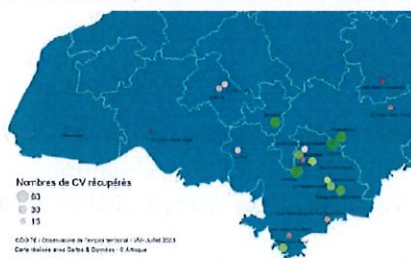
Les 45 postes de catégorie A et B étaient principalement proposés dans les collectivités de plus de 150 agents. Quant aux postes de catégorie C, ils étaient principalement vacants dans les collectivités et établissements publics de moins de 150 agents.

En ce qui concerne les filières, les filières sociales et médico-sociales étaient plus recherchées par rapport à leur proportion habituelle dans les effectifs et les offres publiées.

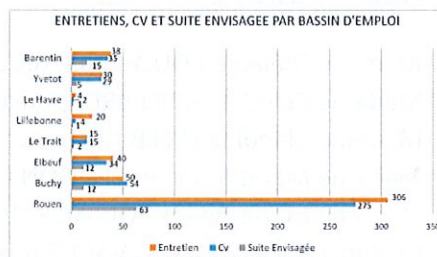


3. Éléments chiffrés de participation

Au total, 503 entretiens ont été menés et 448 CV recueillis. Les collectivités et établissements publics avaient l'intention de donner suite à 22% des entretiens menés. Le nombre d'entretiens réalisés par les collectivités et établissements publics du bassin de Rouen est cohérent avec le nombre de postes disponibles. Par ailleurs, c'est auprès des collectivités et établissements publics de plus de 150 agents que les candidats ont le plus sollicité d'entretiens.



Le nombre de CV recueillis cumulé aux intentions de suites à donner nous confirme l'intérêt des structures présentes pour les profils rencontrés et nous fait espérer un taux de recrutement intéressant.



NOTE



4. Points de satisfaction et pistes d'améliorations

De manière générale, les retours sont très positifs.

- Du point de vue des organisateurs :
 - Le nombre de collectivités et établissements publics présents ainsi que le nombre de visiteurs est très satisfaisant pour une première édition.
 - L'offre et la diversité des postes vacants représentaient de belles opportunités pour les candidats.
 - La mobilisation des agents du Centre de gestion pour accueillir, orienter et renseigner les visiteurs ainsi que les structures présentes démontre un esprit collectif certain. Certains agents ont apprécié sortir de leurs missions quotidiennes et rencontrer des publics différents.

- Du point de vue des collectivités et établissements publics :



- L'ensemble des structures a salué l'initiative du Centre de gestion pour l'organisation de ce type d'événements destinés aux emplois publics. Par ailleurs, pour 60% d'entre elles, il s'agissait de leur première participation à un Job dating.
- Elles ont également souligné la qualité de l'accueil et de l'organisation.
- Le nombre et la qualité des candidats présents à l'événement ont également été appréciés des collectivités et établissements publics présents.
- Profiter d'un temps propice aux échanges de pratiques entre collectivités.

- Du point de vue des candidats :
 - Le nombre de structures présentes et la diversité des postes proposés leur ont apporté satisfaction.
 - Ils ont apprécié pouvoir rencontrer physiquement les employeurs. Cela leur a simplifié leurs candidatures.
 - Ils ont également apprécié les services annexes proposés, notamment d'avoir pu être conseillés sur leurs CV et lettres de motivation.

Le taux de satisfaction global quant à l'organisation générale de l'événement est près de 90%. Les participants (structures) ont particulièrement apprécié l'accueil et la communication autour de l'événement. Elles ont cependant émis des pistes d'améliorations pour ce qui concerne notamment la gestion de l'attente des candidats, le sourcing et l'acoustique du lieu.

Un groupe de travail a été constitué pour élaborer la prochaine édition. Il se compose de : Patricia, Leila, Pauline, Loïc, Vincent, Stéphane et Samia



VI. MISSIONS OPTIONNELLES

2024-DEL-17 : MISSIONS OPTIONNELLES – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION « SANTE » – EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES – AUGMENTATION TARIFAIRE – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean CHOMANT, membre du Bureau, qui rappelle que, par délibération du 30 septembre 2022, le Conseil d'Administration a décidé de s'associer aux Centres de Gestion du Calvados et de l'Orne pour conclure des conventions de participation mutualisées « santé » et « prévoyance » avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT-MGEN).

Ces conventions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 6 ans.

Concernant plus particulièrement le contrat-groupe « mutuelle santé », le bilan des premiers mois de mise en œuvre est plutôt positif en termes d'adhésion des agents. Malgré cette dynamique, l'équilibre financier du contrat-groupe risque d'être remis en cause sous l'effet de plusieurs facteurs conjoncturels.

En effet, le désengagement annoncé de la Sécurité sociale sur les niveaux de remboursements, notamment des soins dentaires, l'extension du dispositif 100% santé et la revalorisation des actes des médecins généralistes et spécialistes, entraînent un transfert de charges de la Sécurité Sociale vers les mutuelles santé. Bien que l'objectif soit louable - celui d'améliorer l'accès aux soins et la prévention en santé publique - ce transfert de charges du régime obligatoire vers les organismes complémentaires d'assurance maladie est évalué à 500 millions d'euros en année pleine et entraînera mécaniquement des conséquences sur les cotisations des agents.



Monsieur CHOMANT précise par ailleurs que, comme chaque année, la loi de financement de la sécurité sociale a autorisé le relèvement du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) sur la base duquel sont fixées les prestations. Pour 2024, compte tenu de l'inflation des prix, cette hausse est de 5,4% que la MNT-MGEN répercuté contractuellement sur les cotisations.

Au regard de ces différents éléments, la MNT-MGEN souhaite, à l'image des autres mutuelles, répercuter une partie de ce transfert sur les cotisations du contrat « mutuelle santé » afin de garantir la pérennité des équilibres techniques et financiers du contrat-groupe au bénéfice des agents qui y adhèrent.

Ainsi, comme le prévoit les conditions particulières attachées à la convention de participation « santé » et après négociation avec les services des trois CDG associés, la MNT-MGEN propose de faire évoluer le montant des cotisations de :

- 5,4% au titre de l'indexation annuelle des cotisations au plafond mensuel de la sécurité sociale,
- 2% au titre des modifications réglementaires en cours et à venir (déremboursement de certains soins et revalorisation des actes).

L'augmentation totale applicable à l'ensemble des cotisations proposée serait ainsi de 7,5% à compter du 1^{er} mars 2024 (étant entendu que les cotisations augmentant successivement de 5,4% puis de 2%, l'écart final est de 7,5% soit légèrement supérieur à l'addition brute des deux augmentations).

Monsieur CHOMANT rappelle que le Centre de gestion, souscripteur du contrat collectif, peut, s'il le souhaite, refuser ces modifications tarifaires. Néanmoins, le refus des modifications aurait pour conséquence la résiliation du contrat pour l'ensemble des collectivités adhérentes et des agents bénéficiaires.

Monsieur CHOMANT souligne que la décision de modification des conditions tarifaires, si elle est actée, devra être portée à la connaissance des collectivités adhérentes et nécessitera, de leur part, la signature d'un avenant aux conditions particulières du contrat d'assurance santé collectif à adhésion facultative. Il est à noter que les collectivités et les agents adhérents gardent toutefois la faculté de mettre un terme à leur adhésion, en notifiant leur volonté à la MNT-MGEN.

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

- **De l'augmentation de 7,5 % du montant cotisation brute des agents sur l'ensemble des garanties, à compter du 1^{er} mars 2024,**
- **D'autoriser Monsieur le Président à signer les avenants aux conditions particulières du contrat d'assurance santé collectif à adhésion facultative au titre de la convention de participation « santé » et du contrat-groupe « santé » proposé aux agents du Centre de gestion.**



2024-DEL-18 : MISSIONS OPTIONNELLES – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION « SANTE » – PARTICIPATION EMPLOYEUR – PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION – AUGMENTATION – AUTORISATION

ÉTAIENT 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)

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean CHOMANT, membre du Bureau, qui rappelle que par délibération en date du 28 novembre 2022, le Conseil d'Administration a décidé d'adhérer à la convention de participation pour le risque « Santé » conclue entre les Centres de Gestion de la Seine-Maritime, du Calvados et de l'Orne, d'une part, et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), d'autre part.

A cette occasion, le Conseil d'Administration a décidé de verser aux agents adhérant à ce contrat une participation à hauteur de 15,00 € brut par agent et par mois.

Ainsi que cela a été présenté au Conseil d'Administration lors de la présente séance, la cotisation des agents à la mutuelle santé va augmenter de 7,5% à compter du 1^{er} mars, en raison de l'augmentation de Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, d'une part, et des transferts de charges opérés entre la Sécurité Sociale et les mutuelles, d'autre part.

Afin d'accompagner cette augmentation de cotisation pour les agents, Monsieur CHOMANT propose au Conseil d'Administration de rehausser la participation financière employeur dans la même proportion, celle-ci passant de 15,00 € brut/agent/mois à 16,00 € brut/agent/mois.

Monsieur CHOMANT précise que l'incidence financière de cette augmentation de la participation financière « mutuelle santé » est estimée à 636 €/an.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de fixer le niveau de participation financière du Centre de Gestion à 16 € par mois et par agent à compter du 1^{er} mars 2024 pour chaque agent adhérent au contrat-groupe « Santé » du Centre de gestion.

Monsieur Christophe BOUILLON précise aux membres de l'assemblée que la prochaine séance du Conseil d'Administration est prévue le mardi 02 avril 2024 à 14h00.

*
**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15h45.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 AVRIL 2024
 LISTE D'EMARGEMENT
 (par ordre alphabétique des titulaires)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Nicolas BERTRAND		Gérard COLIN	
Christophe BOUILLON		Baptiste DETALMINIL	
Mélanie BOULANGER		Julie LESAGE	
Claudine BRIFFARD		Dominique HERVIEU	
Patrick CALLAIS		Marie-Claude BEAUFILS	
Jean CHOMANT		Christine DÉCHAMPS	
Bastien CORITON		Kamel BELGHACHEM	
Annic DESSAUX		Chantal COURCOT	
Joëlle DOUBET		Sophie SCHNEIDER	
Éric HERBET		Frédérique COOL	
Laurent JACQUES			
Blandine LEFEBVRE		Imelda VANDECANDELAERE	
Claude LEUMAIRE		Guillaume COUTEY	
Marie-Françoise LOISON		Karine HUNKELER	

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Jean-François MAYER		Pascale GALAIS	
Martial OBIN		Jacques DELLERIE	
Pierre PELTIER		Georges MOLMY	
Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK		Elisa CAVELIER	
Anne-Émilie RAVACHE		Michel BARBIER	
François ROGER		Virginie RIVIERE	
Françoise UNDERWOOD		Denis MERVILLE	
Jean-Marc VASSE		Christine LEDUN	
Martine VIALA		François TIERCE	
Jean-Claude WEISS		Virginie CAROLO-LUTROT	

Receveur Bruno ANNE	
------------------------	--

