

**CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE VAUCLUSE**  
80 rue Marcel Demonque  
AGROPARC  
CS 60508  
84908 AVIGNON CEDEX 9

Tél : 04 32 44 89 30

<p><b>PROCÈS-VERBAL</b></p> <p><b>RÉUNION</b></p> <p><b>DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</b></p> <p><b>DU 16 MARS 2022</b></p>
---

L'an deux mille vingt-deux et le seize mars à dix heures trente, le Conseil d'administration du Centre de Gestion, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Maurice CHABERT.

Etaient présents : Monsieur Jean-François LOVISOLO, Monsieur Gilbert CHAZAL (suppléant de Madame Dominique ANCEY), Monsieur Hervé FLAUGERE, Monsieur Didier PERELLO, Monsieur Gilles RIPERT, Madame Corinne TESTUD – ROBERT, Monsieur André AIELLO, Monsieur Marc MOSSE, Monsieur Max RASPAIL, Monsieur Jean-Pierre LARGUIER, Madame Laurence CHABAUD – GEVA, Madame Valérie MICHELIER, Monsieur ROUET Frédéric.

Etaient absents et excusés : Monsieur Alain OUDARD et sa suppléante Madame Jocelyne RAVET, Madame Carine BLANC et sa suppléante Madame Annie MILLET, Madame Sonia HAQUET et sa suppléante Madame Nicole GIRARD, Madame Sylviane FERRARO et son suppléant Monsieur Serge SOLER, Madame Katy RICARD et son suppléant Monsieur François LUCAS, Monsieur ZILIO Anthony et son suppléant Monsieur MERLE Julien, Madame Martine DURIEU et sa suppléante Madame RIEU Laurence

Etaient représentés : Madame Sophie MARQUEZ a donné procuration à Monsieur Max RASPAIL pour la représenter et voter en son nom.

Présence de Madame Isabelle PIGOULLIÉ-RODULFO, Directrice du CDG84, de Madame Marie-Mélanie GODARD, chargée du pilotage de projets et de Madame Muriel DURNEY, responsable du pôle Santé et Sécurité au travail.

Monsieur Maurice CHABERT souhaite la bienvenue à ses collègues.

### Approbation du procès-verbal de la séance du 25 novembre 2021

Le procès-verbal de la séance du 25 novembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

### Composition du collège employeur pour les CAP catégories A, B et C

Le Président laisse la parole à Madame Isabelle PIGOULLIÉ-RODULFO.

En préambule à ce rapport, Mme PIGOULLIE – RODULFO rappelle que les élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans et la date des élections professionnelles 2022 a été fixée au 8 décembre. Ce dossier avait déjà fait l'objet d'une discussion lors du CA de novembre et au cours des discussions a été évoquée la possibilité d'avoir recours au vote électronique compte tenu du contexte sanitaire, du cout du papier.

Trois réunions avec les organisations syndicales ont été tenues, les avis sont partagés. Un projet de protocole et d'accord de concert avec les organisations syndicales a été travaillé ; ces documents leur seront transmis de manière à ce qu'ils puissent signer ce protocole avant le 20 avril. Le recours au vote électronique

pour les élections professionnelles 2022 sera un point de l'ordre du jour du CT du 26 avril et toute l'organisation des élections professionnelles sera présentée lors du CA du mois de juin.

Mme PIGOULLIE - RODULFO rappelle que conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

En outre, conformément à l'article 2 du décret n°89-229, le nombre de représentants titulaires du personnel à une commission est lié à l'effectif des fonctionnaires relevant de cette même commission administrative paritaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'élection. A l'issue des élections du 8 décembre 2022, le nombre de membres des CAP sera le suivant :

Catégorie	Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Nombre de représentants du personnel		Nombre de représentants des collectivités territoriales et établissements publics	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
A	626	6	6	6	6
B	1061	8	8	8	8
C	6 029	8	8	8	8

Il est à noter que pour les représentants du personnel, une répartition équilibrée femmes/hommes est exigée. Par ailleurs, le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020 supprime les groupes hiérarchiques au sein de ces instances.

Il est à noter également que nous avons le même nombre de représentants du personnel pour toutes les CAP sauf pour la CAP B ( consécutif aux reclassements ).

Conformément à l'article 5 du décret n°89-229 du 17 avril 1989, les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux commissions administratives paritaires placées auprès des centres de gestion sont désignés, à l'exception du président de la commission administrative paritaire, par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une commission administrative pour la même catégorie de fonctionnaires. En outre, une proportion minimale de 40% de chaque sexe est exigée, conformément à l'article 54 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, approuvent à l'unanimité la composition du collège employeur pour les CAP catégories A, B et C. et prennent acte du nombre de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales ou établissements publics devant siéger au sein des commissions consultatives paritaires placées auprès du CDG 84 à l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décident de procéder aux désignations suivantes pour les Commissions Administratives Paritaires composées à l'issue des prochaines élections professionnelles :

**Pour la Commission Administrative Paritaire catégorie A (6 titulaires et 6 suppléants) :****TITULAIRES**

Monsieur Maurice CHABERT  
 Monsieur Jean-François LOVISOLO  
 Monsieur Alain OUDARD  
 Madame Sylviane FERRARO  
 Monsieur Max RASPAIL  
 Madame Valérie MICHELIER

**SUPPLEANTS**

Madame Françoise RAMBAUD  
 Madame Geneviève JEAN  
 Madame Jocelyne RAVET  
 Monsieur Serge SOLER  
 Monsieur Ghislain ROUX  
 Madame Christine LANTHELME

**Pour la Commission Administrative Paritaire catégorie B (8 titulaires et 8 suppléants) :****TITULAIRES**

Monsieur Maurice CHABERT  
 Monsieur Jean-François LOVISOLO  
 Madame Carine BLANC  
 Monsieur Martine DURIEU  
 Monsieur Max RASPAIL  
 Monsieur Frédéric ROUET  
 Madame Valérie MICHELIER  
 Mme Dominique ANCEY

**SUPPLEANTS**

Madame Françoise RAMBAUD  
 Madame Geneviève JEAN  
 Madame Annie MILLET  
 Madame Laurence RIEU  
 Monsieur Ghislain ROUX  
 Monsieur Claude LABRO  
 Madame Christine LANTHELME  
 Monsieur André AIELLO

**Pour la Commission Administrative Paritaire catégorie C (8 titulaires et 8 suppléants) :****TITULAIRES**

Monsieur Maurice CHABERT  
 Monsieur Jean-François LOVISOLO  
 Madame Sonia HAQUET  
 Monsieur Marc MOSSÉ  
 Madame Dominique ANCEY  
 Monsieur Gilles RIPERT  
 Monsieur André AIELLO  
 Madame Sophie MARQUEZ

**SUPPLEANTS**

Madame Françoise RAMBAUD  
 Madame Geneviève JEAN  
 Madame Nicole GIRARD  
 Madame Arlette GARFAGNINI  
 Monsieur Gilbert CHAZAL  
 Madame Charlotte CARBONNEL  
 Madame Geneviève ROUVIER  
 Madame Hélène MERIGAUD

## Composition de la commission consultative paritaire

En préambule, Mme PIGOULLIE - RODULFO indique que cette CCP a été instaurée pour les dernières élections professionnelles en 2018 et elle se réunit pour étudier des dossiers relatifs aux contractuels et les agents en CDI.

Madame PIGOULLIÉ-RODULFO expose que, pour la fonction publique territoriale, les Commissions Consultatives Paritaires ont été créées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique puis modifiées par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Leur mise en place interviendra pour la première fois à l'occasion du renouvellement général des instances consultatives de décembre 2018.

Conformément à l'article 4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016, la commission comprend, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et des représentants du personnel. Elle est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

Le décret n°2021-1624 du 10 décembre 2021 modifie certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires en supprimant la notion de catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances paritaires.

La commission consultative paritaire compte un nombre de représentants titulaires du personnel déterminé en proportion de l'effectif d'agents contractuels relevant des trois catégories au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ainsi, à l'issue des élections du 8 décembre 2022, le nombre de membres de la CCP sera le suivant :

Catégorie	Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Nombre de représentants du personnel		Nombre de représentants des collectivités territoriales et établissements publics	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
A – B - C	1257	8	8	8	8

Une augmentation des effectifs est à noter par rapport aux élections professionnelles de 2018, puisqu'il était de 750 agents. Cette augmentation suggère que les collectivités ont plus recours à l'embauche de contractuels.

Conformément à l'article 2 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016, les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics à la Commission Consultative Paritaire placée auprès des centres de gestion sont désignés, à l'exception du président de la commission, par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une Commission Consultative.

Contrairement aux CAP où il est imposé une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe, aucune répartition équilibrée femmes/hommes n'est imposée pour la désignation des représentants des collectivités.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte du nombre de représentants du personnel et de représentants des collectivités territoriales ou établissements publics devant siéger au sein de la Commission Consultative Paritaire placée auprès du CDG 84 à l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022,

Les membres du Conseil d'Administration décident de procéder aux désignations suivantes pour la Commission Consultative Paritaire composée à l'issue des prochaines élections professionnelles :

#### TITULAIRES

Monsieur Maurice CHABERT  
Monsieur Jean-François LOVISOLO  
Madame Carine BLANC  
Monsieur Max RASPAIL

#### SUPPLEANTS

Madame Françoise RAMBAUD  
Madame Geneviève JEAN  
Madame Annie MILLET  
Monsieur Ghislain ROUX

Monsieur Marc MOSSÉ  
Madame Dominique ANCEY  
Monsieur Gilles RIPERT  
Madame Sophie MARQUEZ

Madame Arlette GARFAGNINI  
Monsieur Gilbert CHAZAL  
Madame Charlotte CARBONNEL  
Madame Hélène MERIGAUD

## **Composition du collège employeur du comité social territorial placé auprès du centre de gestion**

Madame PIGOULLIÉ-RODULFO expose qu'un Comité Technique est placé auprès du Centre de gestion de la FPT de Vaucluse pour les collectivités et établissements publics locaux affiliés de moins de 50 agents.

Il est présidé par le Président du Centre de gestion et comprend des représentants des collectivités territoriales et établissements publics locaux et des représentants du personnel.

Suite à la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique, le Comité Technique, après les élections professionnelles de 2022, deviendra le Comité Social Territorial (CST) en fusionnant CT et CHSCT.

Le nombre des représentants du personnel titulaires au Comité Social Territorial est fixé selon l'effectif des agents relevant du CST, par l'organe délibérant de la collectivité, après consultation des organisations syndicales.

Les effectifs relevant du Comité Social Territorial placé auprès du CDG à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont de 2 066 agents. Cet effectif est constant dans la mesure où certaines collectivités ont dépassé le seuil de 50 agents et que d'autres ont souhaité former des CST communs ( le plus couramment commune – CCAS ou EPCI - une commune membre ).

Conformément à l'article 4 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, l'effectif des agents relevant du CST placé auprès du Centre de gestion de Vaucluse étant au moins égal à 2000, 7 à 15 représentants du personnel peuvent être désignés.

La composition actuelle du Comité Technique placé auprès du Centre de gestion de Vaucluse est de 14 membres titulaires, dont 7 représentants du personnel et 7 représentants des collectivités. Chaque titulaire a un suppléant.

4 communes supplémentaires ont dépassé 50 agents et vont devoir créer un CST local, soit au total 25 collectivités avec un CST local. Par ailleurs, 19 CST communs (commune-CCAS et commune-intercommunalité) ont été signalés par les collectivités et établissements concernés.

Par conséquent, il est proposé au Conseil d'administration, suite à la consultation des organisations syndicales le 14 mars 2022, de maintenir le nombre de représentants du personnel à 7, pour la composition du Comité Social Territorial suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.

En outre, l'exigence d'un paritarisme numérique au sein du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de gestion a été supprimée par la loi n°2010-571 du 10 juillet 2010 relative au dialogue social : seuls les représentants du personnel prennent part au vote. Toutefois, si une délibération le prévoit, le paritarisme numérique peut être maintenu. L'avis rendu par le Comité Social Territorial supposera alors le recueil préalable et séparé de celui des représentants du personnel d'une part, et de celui des représentants des collectivités d'autre part.

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de maintenir le paritarisme au sein du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de gestion en fixant un nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants, employant moins de 50 agents et ainsi recueillir l'avis des représentants des collectivités et établissements publics.

Une précision est apportée au sujet de la formation spécialisée hygiène et sécurité. Mme PIGOULLIE – RODULFO indique que cette formation n'est obligatoire que pour les collectivités dépassant 200 agents. Cette formation spécialisée n'est donc pas obligatoire en deçà de ce seuil mais peut être constituée si des risques spécifiques sont détectés. Les syndicats sont assez pressants pour que cette instance soit créée. Le CDG n'est pas tenu de mettre en place cette formation spécialisée ; en revanche il faudra veiller à ce que les dossiers hygiène et sécurité soient présentés en CST, qui est une instance qui va monter en puissance.

Monsieur le Président précise enfin que le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expirant en même temps que leur mandat ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, la composition du collège employeur à l'issue de ces élections professionnelles restera la même, à savoir :

#### **TITULAIRES**

Monsieur Maurice CHABERT  
Madame Corinne TESTUD-ROBERT  
Monsieur Didier PERELLO  
Madame Katy RICARD  
Monsieur Jean-Pierre LARGUIER  
Madame Laurence CHABAUD-GEVA  
Monsieur Hervé FLAUGERE

#### **SUPPLEANTS**

Madame Françoise RAMBAUD  
Monsieur Jean-Noël ARRIGONI  
Monsieur Gérard CHABAUD  
Monsieur François LUCAS  
Madame Sylvie LAFFONT  
Monsieur Christophe REYNIER-DUVAL  
Monsieur Jean-Pierre LAMBERTIN

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration :

- fixent à l'unanimité, le nombre de représentants titulaires du personnel à 7 (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants),
- décident à l'unanimité, le maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG (et le CDG) égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants, employant moins de 50 agents.
- décident à l'unanimité, le recueil, par le Comité Social Territorial, de l'avis des représentants des collectivités et établissements en relevant.

### **Mission facultative complémentaire à la fiabilisation des droits en matière de retraite**

Marie Mélanie GODARD expose au Conseil d'Administration que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse exerce pour les collectivités dans le cadre de ses missions obligatoires une mission d'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite. Celle-ci permet d'accompagner les employeurs territoriaux dans la vérification et la fiabilisation des comptes individuels retraites et est financée par la cotisation obligatoire versée par les collectivités au Centre de gestion.

Le CDG 84 a, par ailleurs, conclu un partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) au travers d'une nouvelle convention triennale (2020-2022) qui participe au financement d'actions d'information et d'accompagnement à destination des employeurs territoriaux et d'accompagnements personnalisés à la retraite au profit d'agents territoriaux.

Néanmoins, comprendre les différentes réformes de retraites, étudier toutes les configurations de carrières et les appliquer dans la gestion quotidienne des dossiers CNRACL nécessitent une expertise bien particulière et souvent beaucoup de temps, précieux dans un service ressources humaines d'une collectivité.

C'est pourquoi le CDG 84 propose de prendre à sa charge dans le cadre d'une prestation payante et pour le compte des collectivités, la constitution des dossiers papier ou dématérialisés, et la réalisation d'études sur des départs à la retraite, à compter du 1er avril 2022.

Ainsi, et en sus de sa mission obligatoire, le CDG84 proposerait une mission d'intervention sur les dossiers adressés à la CDC en tant que représentant de la CNRACL pour les opérations suivantes :

- pour les dossiers dématérialisés : la gestion des carrières, la pré-liquidation des pensions CNRACL.
- La collectivité, dans le cadre d'un conventionnement, pourra mandater le CDG84 pour agir en son nom auprès de la CNRACL et de ses services pour les missions suivantes : accompagnement retraite (simulation, ...), qualification des comptes individuels retraite (QCIR), dossiers de liquidation d'une pension.

Au total et en conséquence, le CDG84 aura pour tâche de réaliser, compléter les dossiers, modifier les données fournies par la collectivité pour les dossiers dématérialisés. Compte tenu de la technicité requise pour assurer cette prestation, qui peut demander un temps d'instruction important, un forfait de 200 € par dossier est proposé.

De manière générale, trois technicités se perdent dans les collectivités en matière de RH : la gestion des carrières, la paie et la retraite. Pour la gestion des carrières, le CDG va proposer progressivement la prise en charge des arrêtés pour les collectivités via le logiciel AGIRH ; la paie à façon connaît un grand succès car le service élabore à l'heure actuelle 350 paies par mois, et là aussi l'acquisition d'un logiciel métier va permettre de prendre en charge plus de prestations. Enfin, quant à la gestion des retraites, il revenait au CDG de proposer cette prestation afin de venir en appui des collectivités.

Mme PIGOULLIE ajoute que constituer un dossier de retraite dans les petites collectivités n'est pas forcément évident car il faut reprendre la réglementation en vigueur, parfois reconstituer la carrière de l'agent. Cela représente du temps. Les services du CDG sont là pour accompagner ce travail et apporter leur expertise.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité:

- D'approuver la création d'une mission facultative complémentaire à la mission d'assistance obligatoire d'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite dans le périmètre dans la convention,
- De fixer le barème de la participation financière tel qu'il a été exposé et tel qu'il est décrit dans la convention ;
- D'autoriser Monsieur le Président à signer la convention à conclure avec la collectivité souhaitant mandater le CDG 84 pour cette prestation.

### **Désignation et rémunération d'un référent laïcité**

Marie Mélanie GODARD expose au Conseil d'administration que le principe de laïcité s'applique à tous les agents publics. Il leur impose de servir et de traiter de façon égale et sans restriction tous les usagers, quelle que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses en faisant preuve d'une stricte neutralité.

Selon une enquête IPSOS menée fin 2020, près de 85% des agents territoriaux déclarent ne pas avoir été formés sur le principe de laïcité et/ou sur l'obligation de neutralité du service public. Afin d'apporter des éléments de réponse en matière de connaissance des règles, de formations et de soutien de la hiérarchie en cas d'atteinte à la laïcité, une loi a vu le jour le 24 août 2021 confortant le respect des principes de la

République. Celle-ci prévoit notamment la désignation d'un référent laïcité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Les missions du référent laïcité sont les suivantes :

- porter conseil aux chefs de services et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général,
- sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et de diffuser au sein des collectivités territoriales concernées l'information au sujet de ce principe,
- organiser à son niveau, ou en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année,
- intervenir, à la demande du Président du CDG 84, en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.
- concevoir et diffuser des outils de communication.

En vertu de l'article 7 du décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, le référent laïcité devra dresser un état des lieux de l'application du principe de laïcité, et si besoin, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée.

L'article 2 du décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 prévoit qu'il revient au Président du Centre de gestion de désigner le référent laïcité pour les collectivités et établissements publics qui y sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire, et les collectivités non-affiliées si elles signent la convention d'adhésion.

L'article 3 du décret du 23 décembre 2021 prévoit que ce référent est choisi parmi les magistrats, les fonctionnaires ou militaires, qu'ils soient en activité ou retraités.

Compte-tenu de la nature des missions du référent laïcité, il est indispensable d'avoir recours à une personne dont la compétence et la légitimité sont indiscutables, et bénéficiant d'une expérience significative en collectivités territoriales. Le CDG84 s'oriente donc vers la désignation d'une personne issue de la fonction publique territoriale, retraitée, qui répond à ces exigences.

Cette personne sera rémunérée sous forme d'un forfait annuel, calculé en fonction du nombre d'heures passées à exercer cette mission, sur la base de 50€/heure. Les frais de déplacements sont pris en compte selon les règles en vigueur appliquées aux fonctionnaires.

Pour les collectivités affiliées au CDG84, cette prestation est intégrée dans le cadre de la cotisation obligatoire. Pour les collectivités non affiliées qui ne participent pas à la cotisation obligatoire au CDG84, il est proposé de fixer la participation financière suivante :

Nature de l'intervention du référent laïcité	Prix de l'intervention
Etude d'une problématique juridique	Forfait journée : 100 €
Intervention à la demande d'une collectivité / Sensibilisation à la thématique de laïcité en collectivité	½ journée d'intervention : 130 € Journée d'intervention : 260 €

Mme MICHELIER demande en quoi peut consister l'intervention du référent laïcité : Mme GODARD répond que le référent laïcité peut aussi bien être sollicité pour une action de sensibilisation que pour l'étude d'un cas isolé.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité :

- de désigner le référent laïcité au sein du Centre de gestion de la fonction publique de Vaucluse, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, pour une durée de 3 ans renouvelable,
- de valider le formulaire de saisine ci-annexé,
- de valider la convention à conclure avec les collectivités non-affiliées et autorisent le Président à la signer,
- d'autoriser la rémunération dans les termes énoncés.

## **Médiation préalable obligatoire**

Madame Isabelle PIGOULLIE – RODULFO rappelle aux membres du Conseil d'Administration que les articles 27 et 28 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance de l'institution judiciaire organisent la pérennisation de ce dispositif pour les litiges relatifs à la fonction publique territoriale.

Une expérimentation concernant la médiation préalable obligatoire (MPO) avait été lancée dans 48 centres de gestion et s'est achevée le 31 décembre 2021, suite au rapport du Conseil d'Etat.

Ainsi, les centres de gestion sont confortés dans cette compétence : l'article 25-2 inséré dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet d'assurer par convention, à la demande des collectivités et de leurs établissements publics, des missions de médiation obligatoire mais également de médiation à l'initiative du juge ou des parties.

Pour la médiation préalable obligatoire, le décret n°2018-101 a précisé les litiges concernés :

- Les éléments de rémunération,
- Le refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels,
- La réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé,
- Le classement d'un agent à l'issue de l'avancement de grade,
- La formation professionnelle,
- Les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés,
- L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Pour tous ces litiges, les agents devront obligatoirement se soumettre à une médiation préalable obligatoire avant de former un recours devant le juge administratif.

Ce dossier a été pris en compte dans le futur organigramme du CDG 84 et cette mission sera assurée par le futur pôle juridique.

La Médiation Préalable Obligatoire rentre pour les collectivités affiliées dans le cadre de la cotisation obligatoire. Pour les collectivités non affiliées, il est proposé de la facturer forfaitairement à 300 euros par dossier. Une convention devra être signée.

Un échange s'en suit. Certains membres du Conseil d'Administration demandent comment les agents vont être informés de l'existence de cette MPO.

Mme PIGOULLIE – RODULFO indique que cela leur sera rappelé s'ils sollicitent en première intention le tribunal administratif et de manière générale, une information sera faite aux employeurs. La crainte est que cette instance de médiation soit sur-sollicitée au regard de sa gratuité. La question est donc de savoir dans quelle mesure il faut communiquer cette information aux agents.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration approuvent à l'unanimité la convention relative à la MPO ( collectivités affiliées au CDG et non affiliées ) et le montant de la facturation.

### **Modification du tableau des effectifs**

Madame PIGOULLIE – RODULFO explique que dans le cadre de la réorganisation des services au 1er juillet 2022, il est proposé :

- de créer un pôle Assistance juridique et d'opérer un recrutement en externe sur le grade d'attaché territorial à compter du 1er septembre 2022 ;
- de créer un service Emploi comprenant le conseil en évolution professionnelle et l'organisation des concours et examens professionnels, sous la responsabilité d'un agent du service actuellement titulaire du grade de rédacteur principal de 1ère classe et inscrit sur la liste d'aptitude d'attaché territorial ;
- de nommer un agent au grade de rédacteur territorial suite à son inscription sur liste d'aptitude consécutive à sa réussite au concours. Cet agent occupe la fonction de référente paie au sein du pôle Carrières-Juridique.

Ces demandes correspondent aux besoins identifiés dans la nouvelle organisation.

Afin de procéder à ce recrutement et cette promotion, il est demandé de bien vouloir créer deux postes d'attaché territorial, l'un pour un recrutement en externe à compter du 1er septembre 2022, l'autre pour un détachement pour stage en interne à compter du 1er juillet 2022.

Le nouvel organigramme sera présenté pour avis au Comité Technique du 21 juin 2022 et sera soumis lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration le 28 juin 2022.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la création du pôle Assistance juridique, du service emploi tel qu'il est décrit, la création des deux postes d'attaché territorial et la nomination de l'agent au grade de rédacteur territorial.

### **Octroi d'une subvention à l'ANCDG**

Mme PIGOULLIE- RODULFO rappelle que l'ANCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale ) rassemble près de la totalité des personnels dirigeants des centres de gestion.

En effet, interlocuteur du Ministère et de la DGCL, au-delà du travail classique des commissions techniques qui permettent un débat et des solutions collectives sur les sujets les plus importants concernant les Centres de gestion, l'ANCDG constitue un appui complémentaire et souvent préalable aux actions de la FNCDG. Aujourd'hui, des partenariats étroits et des protocoles de collaboration unissent les deux associations avec pour résultats, des publications, des participations à des salons, l'organisation du travail en commission ou la mise en œuvre conjointe des conférences nationales pour l'emploi par exemple.

Par ailleurs, l'ANDCDG œuvre activement à l'accompagnement des Centres de gestion dans leur travail quotidien, via la réalisation et la mutualisation d'études et de projets, la mise à disposition de modèles et de conseils ou encore l'organisation de nombreuses journées d'information et de formation ouvertes à l'ensemble des personnels des centres de gestion.

Ces actions sont devenues indispensables à l'ensemble des personnels des centres de gestion, et permettent à la fois une concertation technique sur nos méthodes, mais aussi une préparation essentielle à toutes les actions communes à l'ensemble des Centres de gestion.

La mise en œuvre de ces actions, les frais de gestion, d'organisation ainsi que les coûts pédagogiques qui en résultent, nécessitent le recours aux aides financières externes.

Afin de poursuivre l'action de l'ANDCDG, il est proposé de bien vouloir lui attribuer pour l'année 2022 une subvention d'un montant de 500 €.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration approuvent à l'unanimité l'octroi de cette subvention.

### **Adoption de la nomenclature comptable M57 au 01/01/2023**

Marie Mélanie GODARD expose que la nomenclature budgétaire et comptable M57 est l'instruction la plus récente du secteur public local. Instauré au 1er janvier 2015 dans le cadre de la création des métropoles, le référentiel M57 présente la particularité de pouvoir être appliqué par toutes les catégories de collectivités territoriales. Il reprend les éléments communs aux cadres communal, départemental et régional existants et, lorsque les divergences apparaissent, retient plus spécialement les dispositions applicables aux régions.

Le référentiel M57 étend à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les régions offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires.

Une généralisation de la M57 à toutes les catégories de collectivités locales est programmée au 1er janvier 2024.

Il vous est proposé que le CDG 84 adopte cette nouvelle nomenclature au 1er janvier 2023. Pour information, cette modification de nomenclature comptable entraîne automatiquement un changement de maquette budgétaire. De ce fait, pour le budget primitif 2023, la colonne BP n-1 ne sera pas renseignée car appartenant à une autre nomenclature comptable.

Sur la base de ces informations, et après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité :

- D'autoriser le changement de nomenclature budgétaire et comptable du budget du CDG84,
- D'autoriser Monsieur le Président à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente décision.

### **Approbation du Compte de gestion 2021 de Madame le Payeur départemental**

Madame PIGOULLIE – RODULFO indique qu'après s'être fait présenter le budget primitif 2021, les titres définitifs des créances, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, les bordereaux de mandats, le compte de gestion accompagné des états de développement des

comptes de tiers, ainsi que l'état de l'actif, l'état du passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer, a été dressé par Madame le Payeur Départemental.

Ainsi, le Payeur départemental a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2021, celui de tous les titres émis et de tous les mandats de paiement ordonnancés et il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures.

Considérant la gestion normale, statuant sur l'ensemble des opérations effectuées du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, y compris celles relatives à la journée complémentaire, statuant sur l'exécution du budget de l'exercice 2021 et considérant que les opérations de recettes et dépenses sont régulières, il est proposé d'approuver le compte de gestion dressé pour l'exercice 2021 par le Payeur départemental, visé et certifié conforme par l'ordonnateur, qui n'appelle ni observation ni réserve de sa part.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration approuve le compte de gestion dressé par Madame le Payeur départemental.

## Compte administratif 2021

Monsieur le Président du Conseil d'Administration sort de la salle.

La séance est présidée par Monsieur LOVISOLO qui signera les actes.

Madame PIGOULLIE – RODULFO expose que l'équilibre général du Compte administratif traduit les résultats globaux de l'exercice tels qu'ils apparaissent dans les tableaux suivants.

### SECTION DE FONCTIONNEMENT

- Le total des dépenses de fonctionnement s'élève à 2 853 868.11 euros
- Le total des recettes de fonctionnement s'élève à 4 634 301.50 euros

Soit un excédent de 1 780 433.39 euros.

### SECTION D'INVESTISSEMENT

- Le total des dépenses d'investissement s'élève à 51 862.58 euros
- Le total des recettes d'investissement s'élève à 315 671.15 euros

Soit un excédent de 263 808.57 euros.

Les résultats cumulés des deux sections font apparaître un solde positif de 2 044 241.96 euros qui sera affecté à l'équilibre budgétaire du budget 2022.

Le Président ajoute que cet excédent permet de ne pas envisager une augmentation des cotisations sur plusieurs années.

Des questions se posent sur le taux de cotisation : Mme PIGOULLIE – RODULFO indique que le taux ne peut pas dépasser 0.08 % de la masse salariale, mais que certains CDG ont mis en place des taxes additionnelles, ce qui n'est pas le cas du CDG 84.

Il est à noter qu'il n'y a pas eu de diminution de recettes, elles ont été constantes voire en légère augmentation malgré le contexte sanitaire.

Il est demandé aux membres du Conseil d'Administration d'approuver le Compte administratif de l'exercice 2021 et de prendre acte de la reprise au Budget 2022 des reports de crédits détaillés dans les états joints et des excédents.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité d'approuver le compte administratif de l'exercice 2021 et d'acter la reprise au Budget 2022 des reports de crédits et les excédents tels qu'ils sont détaillés.

A l'issue du vote, Monsieur le Président du Conseil d'Administration revient en salle.

## Budget primitif 2022

### Affectation des résultats de l'exercice 2021 en application de la nomenclature M 832

Il est rappelé que l'instruction budgétaire M 832 stipule notamment que :

- Le résultat de la section d'investissement de l'exercice écoulé ne constitue qu'un solde d'exécution du Budget et fait l'objet d'un report pur et simple au Budget d'investissement de l'exercice en cours.
- Les résultats de la section de fonctionnement de l'exercice écoulé sont affectés par le Conseil d'administration après le vote du Compte administratif dudit exercice.

Les résultats de l'exercice 2021 du budget principal sont les suivants :

- Section Investissement :
  - Réalisations 2021 :
    - Recettes réelles : 315 671.15 euros
    - Dépenses réelles : 51 862.58 euros
  
- Section Fonctionnement :
  - Réalisations 2021 :
    - Recettes réelles : 4 634 301.50 euros
    - Dépenses réelles : 2 853 868.11 euros

Il est proposé :

→ D'intégrer le solde d'exécution d'investissement pour un montant de 263 808.57 euros

→ D'affecter l'excédent de fonctionnement en report à nouveau en recette de fonctionnement compte 002 pour un montant de 1 780 433.39 euros.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'administration approuvent ces deux mesures.

A l'appui d'un power point, Madame Isabelle PIGOULLIE – RODULFO rappelle que par délibération du 25 novembre 2021, le Conseil d'administration a souhaité conserver les mêmes taux de cotisation pour l'année 2022.

Ces propositions budgétaires 2022 sont volontaristes et tournées vers les collectivités. Elles permettent de proposer aux collectivités toujours plus de missions en lien avec les évolutions territoriales, et d'autre part de moderniser et d'agrandir le bâtiment ainsi que de professionnaliser les équipes.

Il est rappelé que de nouveaux services sont proposés par le CDG, parmi eux la prestation retraite, l'élaboration des arrêtés via le logiciel AGIRH, le conseil en évolution professionnelle, la paie à façon, la médiation et l'accompagnement au recrutement des secrétaires de mairie.

Il est ajouté enfin que ces nouvelles missions vont faire évoluer l'organigramme du CDG 84 et ce dossier sera proposé lors d'un prochain comité technique.

Quelques chiffres pour mémoire :

- Cotisation obligatoire: 0.7%
- Cotisation Hygiène et sécurité:
  - o 0.07 % pour les collectivités affiliées au CDG84
  - o 0.10 % pour les collectivités non affiliées
  - o 0.15 % pour le SDIS
  - o Forfait de 200€ pour les collectivités de moins de 20 agents et 450€ pour les collectivités de plus de 20 agents.

Il est à noter que l'évolution des services et la structuration de l'organisation du CDG ont eu lieu avec le maintien de cotisation obligatoire fixée à 0.7% sans augmentation.

Le Budget Principal 2022 se présente de la manière suivante :

#### SECTION DE FONCTIONNEMENT

■ Le montant des recettes de fonctionnement s'élève à 5 053 833.39 euros

⇒ Chapitre 70 : produits des services 2 970 300 euros  
comprenant notamment les cotisations obligatoires et additionnelles versées par les collectivités affiliées, le remboursement du coût lauréat.

⇒ Chapitre 74 : dotations et participation 56 000 euros  
participation CNRACL, FIPHFP et Fonds de Prévention

⇒ Chapitre 75 : autres produits gestion courante 229 100 euros

convention d'assurance et tickets restaurant

⇒ Chapitre 77 : produits exceptionnels 2 000 euros  
Remboursement ou trop versé

⇒ Chapitre 013 : atténuation de charges 16 000 euros  
remboursement par notre assurance groupe des indemnités journalières (maladie, maternité ...) et remboursement de personnes privées d'emploi

Excédent reporté : 1 780 433.39.39 euros

■ Le montant des dépenses de fonctionnement s'élève à 5 053 833.39 euros

⇒ Chapitre 011 : charges à caractère général 841 190 euros

Il s'agit principalement des dépenses relatives au fonctionnement du Centre mais aussi des locations, des fournitures de bureau, de la maintenance des matériels, des primes d'assurance, de la documentation générale, des indemnités pour les jurys de concours, des frais d'affranchissement, de télécommunication.

⇒ Chapitre 012 : charges de personnel 2 448 312.26 euros

Rémunérations du personnel titulaire et non titulaire du Centre de gestion, les charges sociales patronales, cotisations au contrat groupe d'assurance.

⇒ Chapitre 65 : autres charges de gestion courante 462 500 euros

Il s'agit principalement du remboursement des décharges d'activité de service dans le cadre du droit syndical et des autorisations spéciales d'absences, des indemnités du Président, du Vice-Président délégué et des Vice-Présidents, des frais de déplacement des membres élus du Conseil d'administration, des organismes paritaires et de la commission de réforme.

⇒ Chapitre 67 : charges exceptionnelles 10 000 euros  
Intérêts moratoires

⇒ Chapitre 68 : dotations aux amortissements 91 831.13 euros

⇒ Chapitre 023 : Virement à la section d'investissement 1 200 000 euros

La section de fonctionnement est en équilibre.

## SECTION D'INVESTISSEMENT

■ Le montant des recettes d'investissement s'élève à 1 647 172.70 euros

comprenant :

⇒ Chapitre 10 : dotations fonds divers réserves	19 533 euros
Fonds de compensation pour la T.V.A	
⇒ Chapitre 28 : Amortissement des immobilisations	91 831.13 euros
⇒ Chapitre 021 : Virement de section de fonctionnement	1 200 000 euros
⇒ chapitre 001	
L'excédent d'exécution d'investissement reporté	263 808.57 euros
⇒ chapitre 13 : Subvention d'investissement	72 000 euros

Plan France relance.

■ Le montant des dépenses d'investissement s'élève à 1 647 172.70 euros

⇒ Chapitre 20 : immobilisations incorporelles ... 200 000 euros

Logiciels informatiques, renforcement de la sécurité de la salle informatique.

⇒ Chapitre 21 : immobilisations corporelles 1 447 172.70 euros

comprenant :

- bureaux
- ordinateurs
- aménagement de bureaux

Il est prévu la poursuite du programme des travaux bâtiments du CDG

⇒ Concernant l'agrandissement du bâtiment et du parking

⇒ Des projets de dématérialisation et d'informatisation

La section d'investissement est en équilibre.

Des précisions sont demandées pour l'achat des véhicules à renouveler, notamment celle de savoir s'il est question d'acquérir des véhicules électriques. C'est une question qui va être étudiée.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration approuvent le budget primitif 2022 à l'unanimité.

### Lignes Directrices de Gestion

Madame PIGOULLIÉ-RODULFO explique que suite à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et au décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les

Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour examiner la candidature des fonctionnaires dans le cadre de la promotion interne depuis le 1er janvier 2021. Toutefois, la loi a confié au Président du Centre de Gestion de Vaucluse l'établissement des listes d'aptitude départementales pour les collectivités affiliées selon les critères définis par les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG relatives à la Promotion Interne ont été définies par arrêté du Président du CDG 84 le 10 avril 2021, suite à la consultation d'un groupe de travail constitué de membres du Conseil d'administration du CDG84, de représentants de collectivités territoriales de différentes strates démographiques et de représentants des organisations syndicales représentées en CAP et en CT, les 27 novembre 2020, 10 décembre 2020 et 6 janvier 2021 et après avis favorable du Comité technique du CDG 84 et des comités techniques locaux. Elles viennent préciser les points à prendre en compte lors de l'étude des candidatures des agents à la Promotion Interne tels que la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience, la diversité du parcours, les fonctions exercées, la formation...

Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion Interne des collectivités et établissements publics affiliés au CDG 84 sont établies pour une durée de six ans à compter du 10 avril 2021. Elles peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, en cours de période, après avis du Comité Social Territorial/Comité Technique du CDG 84 et des Comités locaux.

Le bilan 2021 de la mise en œuvre de ces LDG est présenté ci-après. Conformément aux dispositions du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, celui-ci a recueilli un avis favorable du Comité technique en date du 3 février 2022.

➤ **SYNTHESE DES POSTES OUVERTS A LA PROMOTION INTERNE 2021**

FILIERE	GRADE(S)	NOMBRE DE POSTES OUVERTS
ADMINISTRATIVE	Attaché	11
	Rédacteur avec et sans examen professionnel + rédacteur principal de 2ème classe	10
TECHNIQUE	Ingénieur	2
	Technicien + Technicien principal de 2ème classe	3
	Agent de maîtrise avec examen professionnel	50
	Agent de maîtrise sans examen professionnel	Pas de quota
SOCIALE	Conseiller socio-éducatif	0
CULTURELLE	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	1
	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2
	Conservateur du patrimoine	0
	Attaché de conservation du patrimoine	1
	Bibliothécaire	0

	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques + Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	0
POLICE MUNICIPALE	Directeur de Police Municipale	0
	Chef de service de Police Municipale avec et sans examen professionnel	0
SPORTIVE	Conseiller des APS	0
	Educateur des APS + Educateur des APS principal de 2ème classe	14
ANIMATION	Animateur + Animateur principal de 2ème classe	1

➤ AGENTS CONCERNES PAR LES DIFFERENTS CRITERES

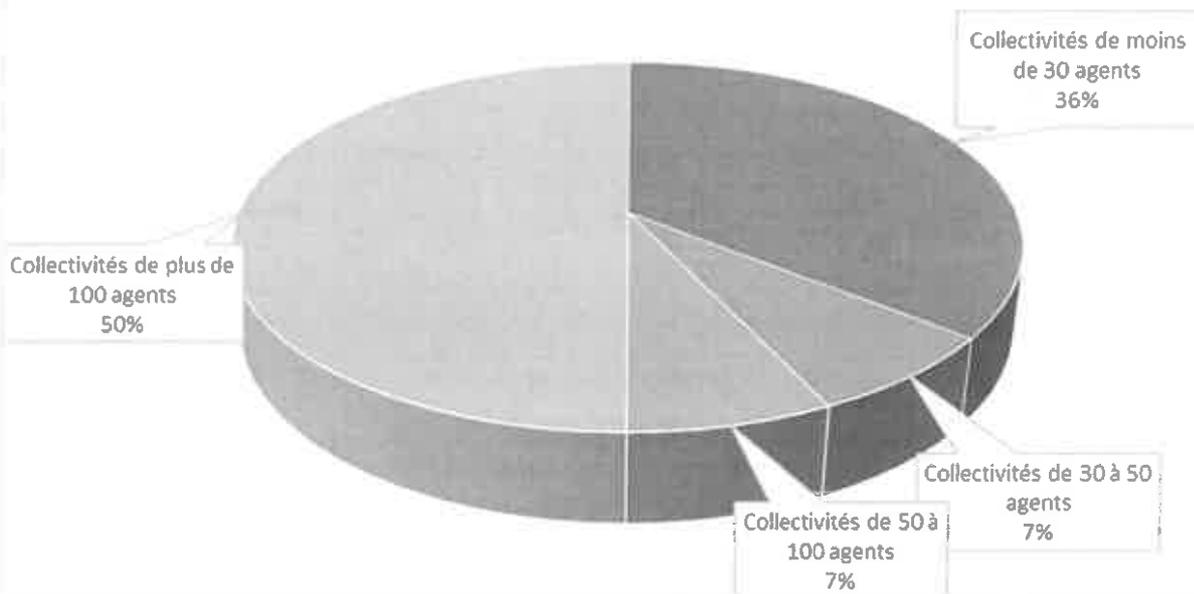
LDG	% d'agents concernés
Acquis de l'expérience professionnelle	
Diversité du parcours	
Ancienneté	
Ancienneté dans la FP	100%
Mode d'accès et d'avancement dans le cadre d'emploi actuel (voie du concours, voie de l'examen)	63%
Ancienneté dans les secteurs privé, associatif, organisation européenne ou internationale	35%
Mobilité	
Mutation dans une ou plusieurs collectivités ou autre FP	30%
Mutation interne	39%
Formations suivies au cours des 5 dernières années	
Moins de 5 jours	21%
De 5 à 10 jours	32%
Plus de 10 jours	47%
Diplôme acquis en cours de carrière	9%
Concours	
Présence aux épreuves d'admissibilité d'un concours de la FPT au cours des 6 dernières années	21%
Présence aux épreuves d'admission d'un concours de la FPT au cours des 6 dernières années	3%
Fonctions exercées dans la FP	

Fonctions exercées dans le poste actuel	
Expertise	1 point : 0% 2 points : 2,3% 3 points : 7,7% 4 points : 27,4% 5 points : 62,3% 6 points : 0,4%
Technicité	
Responsabilités	
Polyvalence	
Conditions particulières d'exercice	
DAS supérieures ou égales à 70% du temps de travail	
Encadrement de 1 à 5 agents	35%
Encadrement de 6 à 10 agents	11%
Encadrement de plus de 10 agents/secrétaire de mairie/DGS	20%

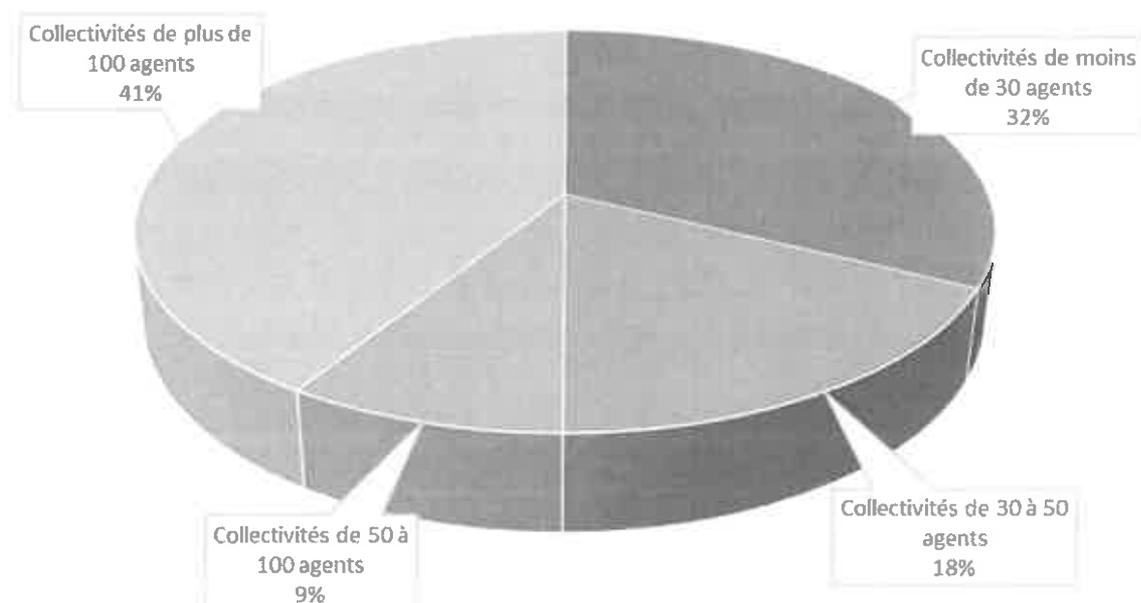
LDG	% d'agents concernés
<b>Activités syndicales</b>	
Représentant du personnel en CAP/CT/CHSCT ou mandat local	7,4%
Mandat départemental, régional ou national	1,6%
<b>Valeur professionnelle</b>	
Résultats professionnels et réalisation des objectifs	79% des agents ont 30 points
Compétences professionnelles et techniques	
Qualités relationnelles	
Capacité d'encadrement/apptitude à s'adapter à un emploi supérieur	
<b>Ordre de priorité</b>	
1er dossier	57%
2ème dossier	19%
3ème dossier	9%
4ème dossier	5%
5ème dossier	3%

## ➤ RESULTATS DE L'APPLICATION DES LDG PROMOTION INTERNE

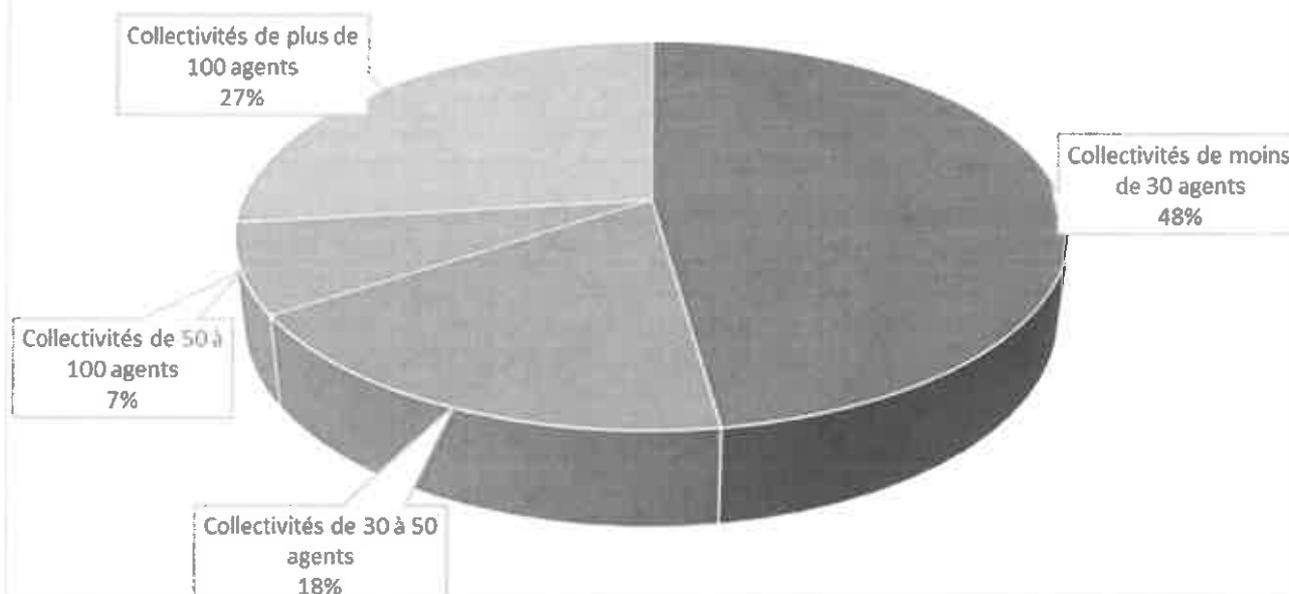
**Promotion interne de catégorie A**  
**Taille des collectivités dont les agents sont inscrits sur liste d'aptitude**



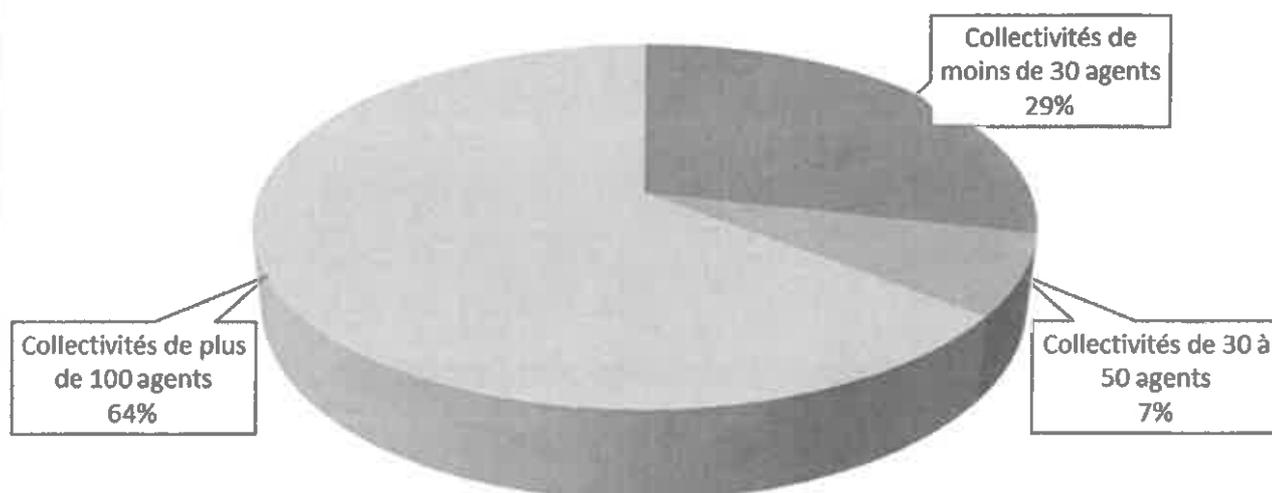
**Promotion interne de catégorie A**  
**Taille des collectivités ayant présenté un agent**



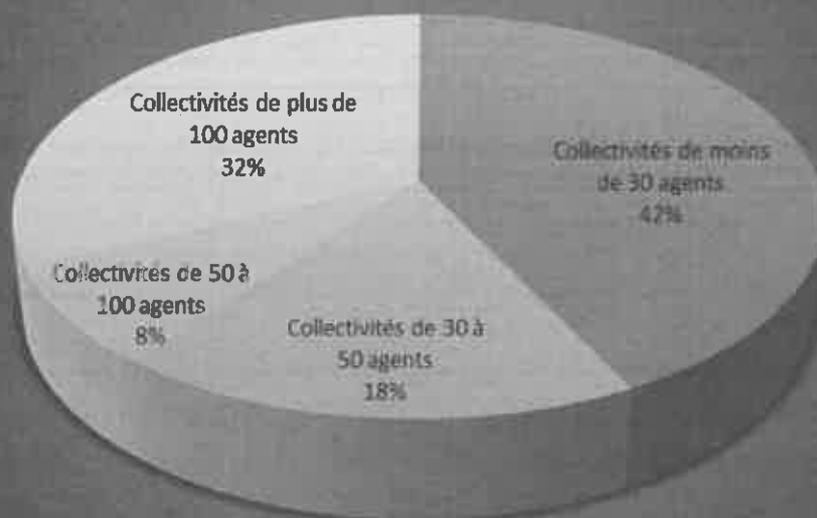
**Promotion interne de catégorie B**  
**Taille des collectivités ayant présenté un agent**



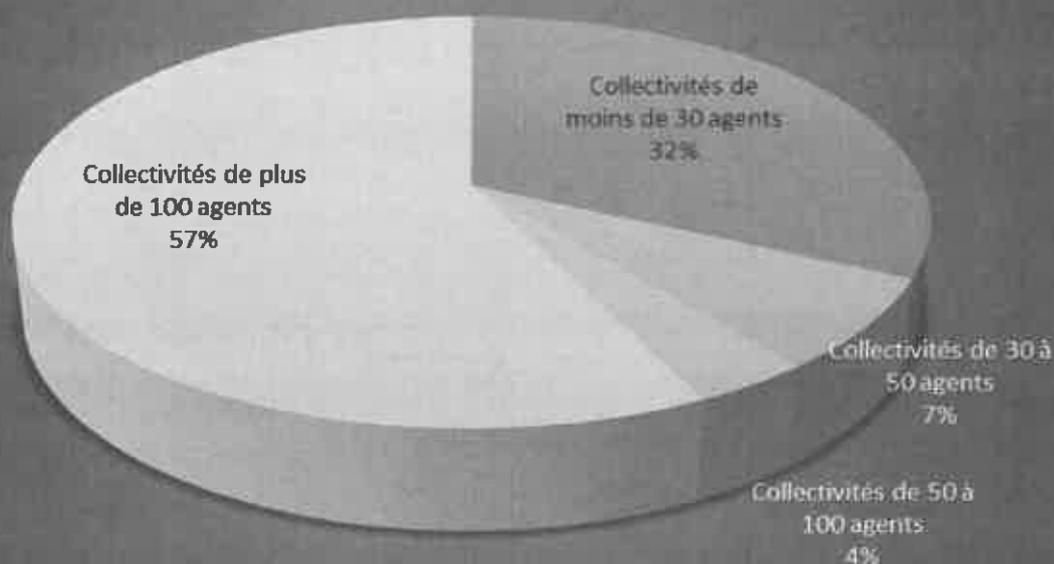
**Promotion interne de catégorie B**  
**Taille des collectivités dont les agents sont inscrits sur liste d'aptitude**



Promotion interne de catégories A et B  
Taille des collectivités ayant présenté un agent



Promotion interne de catégories A et B  
Taille des collectivités dont les agents sont inscrits sur liste d'aptitude



### **SYNTHESE DES RESULTATS :**

L'application des LDG Promotion Interne telles que définies par l'arrêté du Président du CDG 84 du 10 avril 2021 met en évidence :

- Une répartition équilibrée des postes ouverts à la Promotion Interne entre les collectivités de différentes strates démographiques, notamment en catégorie A
- La prise en compte et la valorisation du métier de secrétaire de mairie dans les collectivités de moins de 30 agents, notamment en catégorie A (36% des promus travaillent dans une collectivité de moins de 30 agents).

Les critères définis pour l'étude des dossiers des candidats à la Promotion Interne du CDG 84 ainsi que le poids accordé à chacun d'entre eux permettent d'atteindre les objectifs recherchés lors des réunions de concertation avec le groupe de travail.

Mme PIGOULLIE – RODULFO précise que l'Association des Maires de Vaucluse a relayé un courrier de Monsieur le Maire de Sorgues qui demandait des précisions sur les critères d'application des LDG.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ce bilan.

### **Point d'information : extension du Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale**

Un point du suivi de cette opération est fait aux membres du Conseil d'Administration.

La CAO a eu lieu au mois de février. Les 11 lots ont été pourvus. Une augmentation de 4 % par rapport aux prévisions budgétaires a été constatée, ce qui est très peu par rapport au contexte actuel.

Le CDG 84 attend des nouvelles relatives à l'instruction du permis de construire, qui devrait arriver avant le 19 avril.

### **Point d'information : présentation du dispositif d'animation du réseau des secrétaires de mairie**

Marie Mélanie GODARD explique que le métier de secrétaire de mairie occupe une place particulière dans le paysage professionnel de la fonction publique territoriale. Il fait actuellement l'objet d'un intérêt de la part du législateur en vue de valoriser ses singularités et de le rendre plus attractif.

Par exemple, l'AMF a rendu au Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques de France en date du 05 octobre 2021, 26 préconisations qui proposent des modifications de statut, un élargissement de l'ouverture aux contractuels, ou encore des regroupements d'employeurs.

Le CDG84, en partenariat avec l'Association des Maires de Vaucluse, déjà particulièrement sensibilisé aux enjeux inhérents à ce métier important pour nos territoires, souhaite poursuivre son

investissement sur ce sujet et travailler davantage le lien existant entre notre structure et les agents qui occupent ces postes.

Aussi, trois axes de travail sont en cours de mise en œuvre, en complément du service remplacement :

#### 1/ Organisation d'ateliers professionnels

Se tenant sur une demi-journée, l'angle choisi est l'étude du lien entre le DGS d'une structure et son élu. Un intervenant, très expérimenté et ancien dirigeant des collectivités territoriales, assurera l'animation de cet atelier au cours duquel les outils que le CDG peut proposer seront présentés.

Cet atelier est programmé le 28 avril 2022.

2/ Le deuxième axe de travail s'appuie sur l'idée de profiter de réunions qui sont d'ores et déjà programmées au cœur du territoire par les intercommunalités avec les secrétaires de mairie dont les communes relèvent de leur périmètre. 4 EPCI ont été fléchés pour l'année 2022.

Notre proposition d'intervenir au cours de ces séquences a reçu un accueil favorable et seront l'occasion de dresser les prestations du CDG, faire un point d'actualité statutaire ou de balayer les dossiers en gestion interfacée.

3/ Au cours de ces interventions, peut être évoqué le troisième axe de travail dont l'idée serait de proposer des groupes d'échanges de pratiques professionnelles.

Seraient ciblés les agents qui occupent des postes de secrétaires de mairie et qui ressentiraient le besoin d'échanger avec ses pairs afin de rompre cet isolement professionnel souvent constaté pour ce métier.

Ces temps d'échange, qui restent encore à programmer, se tiendraient sur une demi-journée.

Mme PIGOULLIE ajoute qu'un RDV a été positionné avec le doyen de l'Université car l'idée est de travailler à la création d'un DU qui serait entièrement consacré au métier de secrétaire de mairie. Cette tension dans les métiers de la fonction publique ne concerne pas uniquement ces postes mais touchent également les postes médico-sociaux. Les jurys de concours constatent un faible niveau des candidats, avec un taux de désaffectation important ; les candidats à l'oral montrent un faible niveau de connaissance en matière d'environnement des collectivités territoriales.

Le niveau des salaires est pointé comme un élément expliquant le peu d'attrait de la fonction publique.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

### **Point d'information : RSU et attractivité de la fonction publique territoriale**

Présentation du power point.

Cette étude permet :

- De livrer une photographie de la fonction publique territoriale,
- De recenser les raisons pour lesquelles la fonction publique territoriale n'attire plus,
- La liste des métiers de la fonction publique en grande tension.

On connaissait des métiers en tension, mais ce phénomène s'accélère depuis deux ans.

- = Le recensement des pistes de travail afin d'y remédier : meilleure communication notamment envers les jeunes, renforcer de lien avec le CNFPT et Pôle Emploi, organiser des campagnes de recrutement, revoir le libellé des offres de postes, révision de la périodicité des concours, ...
- = Mise en place d'un module GPEC

Un plan d'action pour ce qui concerne le CDG 84 sera proposé au prochain Conseil d'administration.

Le dernier point concerne le Rapport Social Unique ( RSU ) qui a été élaboré par 74.5% des collectivités affiliées. L'établissement de ce document est une obligation, et il permet d'avoir un reflet de la conduite de la politique Ressources Humaines en collectivités. Il comprend le pourcentage de fonctionnaires, de contractuels, la quotité de temps de travail, l'âge des agents, les mobilités, les sanctions disciplinaires, la rémunération, les absences

### Questions diverses

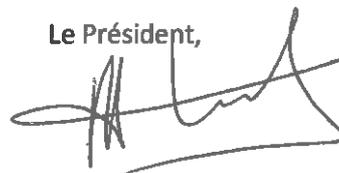
#### Contrat Santé / Prévoyance

Mme PIGOULLIE – RODULFO rappelle en quoi consistent ces contrats, les modalités possibles et les échéances qui ont été actées. Les décrets d'application sont attendus afin, notamment de fixer le montant de référence. C'est une donnée qui va être importante pour les budgets des collectivités.

Départ de Monsieur LARGUIER à 11h14.

La séance est levée à 12h00.

Le Président,



Maurice CHABERT

