

**PROCES-VERBAL  
DE LA REUNION  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 7 JUILLET 2025**

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION**  
**DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**Siège et secrétariat :** 9 rue Chaigneau  
CS 80030 - 79403 ST MAIXENT L'ECOLE CEDEX

05.49.06.08.50. et 05.49.06.08.56.

Internet : [www.cdg79.fr](http://www.cdg79.fr)

e.mail : cdg79@cdg79.fr

**PROCES-VERBAL  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 JUILLET 2025**

L'an deux mil vingt-cinq, le sept du mois de juillet, le Conseil d'administration du Centre de gestion s'est réuni à SAINT-MAIXENT-L'ECOLE, rue de l'Abbaye, sous la présidence de Monsieur Alain LECOINTE.

**Date de convocation** 30 juin 2025

**Etaient présents :** 14 membres titulaires et suppléants

M. Alain LECOINTE, Mme Sylvie COUSIN, M. Hervé LE BRETON, M. Roland MORICEAU, M. Michel CHANTREAU, M. Jean-Marc BERNARD, Mme Chantal BRILLAUD, Mme Murielle HEURTEBISE-DANIAUD, Mme Nadine KIMBOROWICZ, Mme Corine MICOU, M. Olivier POIRAUD, M. Jean-Michel RENAULT, M. Jérôme BARON, M. Michel RICORDEL.

- M. Laurent BALAVOINE, Conseiller aux décideurs locaux DGFIP - présent

**Etaient excusés :** M. Johnny BROSSEAU, M. Stéphane BAUDRY, Mme Marie-Noëlle BEAU, M. Jacques BILLY, M. Patrice CESBRON, Mme Maryse CHARRIER, Mme Claudine GRELLIER, Mme Marie-Pierre MISSIOUX, M. Jean-François MOREAU, Mme Sylvie BAZANTAY, Mme Armelle CASSIN, M. Olivier FOUILLET, Mme Maryline GELÉE, M. Jean-François RENOUX.

- Mme Christelle MERDJIMEKIAN, comptable du SGC de St Maixent– excusée

**Assistaient également :** M. Cyrille DEVENDEVILLE, Mme Nathalie BOISSONNOT, Mme Odile GUIMBAULT, Mme Véronique BERNARD et Mickaël GUIGNARD.

Monsieur le Président déclare la séance ouverte à 9h40. 14 membres sont présents.

Monsieur le Président remercie les administrateurs de leur présence.

Monsieur CHANTREAU est désigné Secrétaire de Bureau, conformément à la délibération n° 4 du Conseil d'administration du 12 novembre 2020.

Puis Monsieur le Président débute l'ordre du jour, précisant que ce dernier présente deux volets : le premier, relatif aux questions soumises à délibération, le second, aux informations diverses.

## **ORDRE DU JOUR**

### **I - DÉCISIONS**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 26 mai 2025
- Compte-rendu de l'usage de la délégation de signature au Président
- Protection sociale complémentaire (PSC) – Choix des attributaires des conventions de participation pour la prévoyance et la santé
- Protection sociale complémentaire (PSC) – Adoption d'une tarification pour l'adhésion aux contrats collectifs
- Elections 2026 – Solutions proposées par le GIP Informatique pour le vote électronique
- Cybersécurité : préfiguration expérimentale d'une mission d'accompagnement
- Actualisation du dispositif RIFSEEP
- Dématérialisation des instances – choix du logiciel AGIRHE Instances du GIP Informatique

### **II - QUESTIONS SOUMISES A INFORMATION**

---

- **Approbation du procès-verbal de la séance du 26 mai 2025**

Monsieur le Président demande au Conseil d'administration s'il a des remarques à exprimer sur le fond ou sur la forme du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration du 26 mai 2025.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, ADOpte à l'unanimité le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 26 mai 2025.

- **Compte-rendu de l'usage de la délégation de signature au Président**

Monsieur le Président indique qu'il n'a pris aucune décision par délégation du Conseil d'administration, depuis la dernière séance du conseil, le 26 mai 2025.

- **Protection sociale complémentaire – choix de l'attributaire de la convention de participation en prévoyance**

Le Président rappelle que par délibérations des 9 décembre 2024 et 31 mars 2025, le Conseil d'administration a approuvé la réalisation de toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, par application de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une convention de participation pour la couverture des risques prévoyance de leurs agents.

Le Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 pris en application des lois de modernisation de la fonction publique et de la fonction publique territoriale a défini les procédures permettant aux employeurs publics de contribuer financièrement aux contrats santé et/ou prévoyance (incapacité, invalidité, complément retraite, décès) de leurs agents.

S'agissant de la procédure de convention de participation, comme les dispositions de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique le lui permettent, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Deux-Sèvres a mené une procédure de mise en concurrence pour le compte des collectivités du département des Deux-Sèvres qui lui ont donné mandat en vue de conclure une convention de participation pour le risque prévoyance avec un opérateur (mutuelle, institut de prévoyance ou assureur).

Il est rappelé que la convention de participation actuelle pour les risques prévoyance conclue avec la MNT/RELYENS à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020, arrive à son terme le 31 décembre 2025.

Monsieur le Président rappelle que les dispositions précitées permettent aux centres de gestion d'être le porteur des conventions de participation visant à la couverture des risques susvisés pour une durée de 6 ans.

A cette fin, 328 collectivités représentant 7691 agents ont donné mandat au CDG79 pour la consultation. Ces éléments ont été compilés par le Cabinet ALCEGA Conseil qui accompagne le Centre de Gestion dans la mise en œuvre de cette procédure.

L'avis d'appel public à concurrence a été mis en ligne sur la plateforme dématérialisée SYNAPSE par le CDG79 le 31 mars 2025 après finalisation du cahier des charges réalisé par le Cabinet ALCEGA Conseil.

Le 16 mai 2025, à l'issue de la mise en concurrence, 3 offres ont été remises.

Le rapport définitif d'analyse des offres a été remis par le Cabinet ALCEGA conseil au CDG79 le 20 juin 2025.

Après vérification par les services du Centre de Gestion, le dossier de synthèse présenté au Comité social territorial près le Centre de Gestion a recueilli un avis favorable le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

A l'issue de l'analyse des candidatures et des offres et des conditions réalisées le 18 juin 2025, le classement de l'appel à concurrence pour le risque prévoyance est le suivant :

1. MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE/RELYENS avec 93.60 points,
2. TERRITORIA MUTUELLE, avec 86.99 points,
3. ALLIANZ/ COLLECTTEAM avec 86.87 points

Monsieur le Président propose qu'à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue par le décret susvisé, et au vu du résultat de l'analyse des offres réalisée par le Cabinet ALCEGA Conseil, que soit retenue l'offre présentée par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)/RELYENS.

Monsieur le Président rappelle qu'il appartient désormais aux collectivités ayant donné préalablement mandat au Centre de Gestion pour la réalisation de la mise en concurrence, de déterminer si elles souhaitent entrer ou non dans le dispositif et les invite à suivre rigoureusement les modalités de mise en œuvre et le calendrier qui leur sera transmis par le Centre de Gestion afin de pouvoir bénéficier des garanties et des taux présentés par l'opérateur retenu et en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les garanties :

Garanties minimales obligatoires	
<b>Incapacité de travail</b>	
Versement d' <b>indemnités journalières</b> à compter :	<b>90% du revenu net</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),</li><li>- du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré (agents contractuels)</li></ul>	
<b>Invalidité permanente</b>	
Versement d'une <b>rente mensuelle</b> en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'une retraite pour invalidité quel que soit le taux d'invalidité</li></ul>	<b>90% du revenu net</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autres agents bénéficiaires d'une invalidité vie privée réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2ème ou 3ème catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle</li> </ul>	<b>90% du revenu net</b>
---	--------------------------

<b>Garanties complémentaires à adhésion facultative (L'agent peut adhérer à une ou plusieurs garanties)</b>	
<b>Complément incapacité de travail</b>	
Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congé de maladie ordinaire	<b>Non garanti</b>
Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie	<b>90% du revenu net</b>
<b>Perte de retraite</b>	
Versement d'un <b>capital</b> pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL	<b>50% PMSS par année d'invalidité</b>
<b>Décès toutes causes</b>	
Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	<b>100% du revenu annuel brut</b>

Les taux :

Taux applicables au 01/01/2026	
<b>Garanties minimales</b>	
Incapacité de travail	1,01%
Invalidité permanente	1,49%
<b>total</b>	<b>2,50%</b>
<b>Garanties optionnelles</b>	
Décès / perte totale irréversible d'autonomie	0,29%
Perte de retraite	0,88%
Option perte RI en PT CLM, CGM et CLD	0,31%

Les propositions faites par MNT/RELYENS pour une convention collective à adhésion obligatoire (en cas de transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023), sont également acceptées.

Les employeurs publics qui n'auraient pas donné mandat, pourront à la demande et sous réserve de l'acceptation de l'opérateur retenu, intégrer la convention de participation de prévoyance. Toutefois, les tarifs négociés pourront être revus par l'opérateur pour ces employeurs en fonction de leur sinistralité.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

#### **DECIDE :**

- De confirmer le choix de l'opérateur retenu à l'issue de la procédure de mise en concurrence relatif aux risques prévoyance et retenir l'offre proposée par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) ;
- De valider l'attribution de la convention de participation prévoyance à l'organisme d'assurance MNT et la souscription de son contrat collectif d'assurance pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## AUTORISE :

Monsieur le Président à :

- Signer la convention de participation avec la MNT fixant les conditions, les garanties et les modalités du contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et pour une durée de 6 ans, les conditions particulières du contrat collectif d'assurance prévoyance, ainsi que les conventions ou tout document nécessaires à la mise en œuvre du contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2026 dans les collectivités concernées ;
- Signer les avenants aux conventions de participation à venir en fonction de l'évolution de la législation ou de l'évolution des prix tels que fixés par le contrat signé avec l'opérateur,
- Informer les collectivités lui ayant donné préalablement mandat pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'entrer ou non dans le dispositif proposé,
- Informer les collectivités n'ayant pas manifesté leur intention de participer à la consultation, pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'adhérer ou non à la convention de participation proposée, sachant que l'assureur sollicitera une fiche statistique avant acceptation de l'adhésion et pourrait proposer des taux plus élevés dans le cas où la collectivité aurait une sinistralité venant déséquilibrer le marché.

### • **Protection sociale complémentaire – choix de l'attributaire de la convention de participation en santé**

Monsieur le Président rappelle que par délibérations des 17 février 2025 et 31 mars 2025, le Conseil d'administration a approuvé la réalisation de toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, par application combinée de l'article L452-11 et L. 827-7 du code général de la fonction publique, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une convention de participation pour la couverture des risques Santé de leurs agents. La délibération du 17 février 2025 donnant mandat au Centre de Gestion de la Gironde pour mener l'ensemble de ces opérations.

Le Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 pris en application des lois de modernisation de la fonction publique et de la fonction publique territoriale a défini les procédures permettant aux employeurs publics de contribuer financièrement aux contrats santé de leurs agents. Une circulaire du 25 mai 2012 en a précisé les modalités d'application.

S'agissant de la procédure de convention de participation, comme les dispositions de l'article L 452-11 et de L. 827-7 du code général de la fonction publique le lui permettent, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde a mené une procédure de mise en concurrence pour le compte du Centre de Gestion des Deux-Sèvres, dans le cadre d'une démarche mutualisée avec le CDG des Landes (40) et celui de la Charente-Maritime (17). Les collectivités deux-séviennes ont donné mandat au CDG79 par délibération, afin de trouver un opérateur (mutuelle, assureur), en matière de Santé en vue de conclure une convention de participation à adhésion facultative.

Monsieur le Président rappelle que les dispositions précitées permettent aux centres de gestion d'être le porteur des conventions de participation visant à la couverture des risques susvisés pour une durée de 6 ans.

A cette fin, 323 collectivités (représentant 7380 agents tous statuts confondus et 19570 adhérents potentiels comprenant enfants, actifs et retraités) ont transmis les données statistiques au CDG79. Ces éléments ont été compilés par le Cabinet ALCEGA Conseil qui accompagne le Centre de Gestion de Gironde et à travers lui, celui des Deux-Sèvres, dans la mise en œuvre de cette procédure.

L'avis d'appel public à concurrence a été mis en ligne sur la plateforme dématérialisée demat-ampa.fr le 1<sup>er</sup> avril 2025 après finalisation du cahier des charges réalisé par le Cabinet ALCEGA Conseil.

Le 16 mai 2025, à l'issue de la mise en concurrence, 1 offre a été remise pour la santé pour le lot regroupant les CDG17, 40 et 79.

Le rapport définitif d'analyse des offres a été remis par le Cabinet ALCEGA Conseil au Centre de Gestion le 23 juin 2025.

Le rapport d'analyse des offres a été présenté au comité de suivi et de pilotage pour la PSC le 30 juin 2025.

Après vérification par les services du Centre de Gestion, le dossier de synthèse, présenté au Comité Social Territorial près le Centre de Gestion, a recueilli un avis favorable le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Monsieur le Président propose qu'à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue par le décret susvisé, et au vu du résultat de l'analyse des offres réalisée par le Cabinet ALCEGA Conseil, que soit retenue l'offre présentée par :

En santé : Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) – associé à RELYENS.

Les garanties proposées sont annexées au présent compte rendu.

Les tarifs proposés sont :

Tarification au 1er janvier 2026	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Enfants (gratuité à compter du 3 <sup>ème</sup> )	15,54 €	25,43 €	32,00 €	36,66 €
Adulte actif de moins de 30 ans inclus	23,53 €	38,46 €	48,39 €	55,43 €
Adulte actif de 31 à 40 ans inclus	28,03 €	45,84 €	57,69 €	66,06 €
Adulte actif de 41 ans à 50 ans inclus	35,58 €	58,16 €	73,20 €	83,83 €
Adulte actif de 51 ans à 60 ans inclus	44,16 €	70,38 €	88,58 €	101,44 €
Adulte actif de 61 ans et plus	63,38 €	101,02 €	127,13 €	145,61 €
Retraité	69,66 €	112,12 €	140,43 €	160,45 €

Monsieur le Président rappelle qu'il appartient désormais aux collectivités ayant donné préalablement mandat au Centre de Gestion pour la réalisation de la mise en concurrence, de déterminer si elles souhaitent entrer ou non dans le dispositif et les invite à suivre rigoureusement les modalités de mise en œuvre et le calendrier qui leur sera transmis par le Centre de Gestion afin de pouvoir bénéficier des taux et des montants présentés par l'opérateur retenu et valable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Ces données chiffrées (conditions particulières et conventions) sont annexées à la présente ainsi que le rapport d'analyse.

Les employeurs publics qui n'auraient pas donné mandat, pourront à la demande et sous réserve de l'acceptation de l'opérateur retenu intégrer la convention de participation proposée.

Considérant que le Comité Social Territorial en date du 1<sup>er</sup> juillet 2025 a émis à un avis favorable relatif à l'acceptation de l'offre proposée par la MNT en matière de Santé et validant la convention de participation garanties santé,

Il est proposé au Conseil d'administration du Centre de Gestion des Deux-Sèvres de poursuivre les opérations pour conclure les conventions de participation avec l'opérateur retenu.

Le Conseil d'administration, sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

#### **DECIDE :**

- De retenir à l'issue de la procédure de mise en concurrence relative au risque santé l'offre proposée par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) – associé à RELYENS ;

- De valider l'attribution de la convention de participation à l'organisme d'assurance MNT et la souscription de son contrat collectif d'assurance pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## AUTORISE :

Monsieur le Président à :

- Signer la convention de participation avec la MNT fixant les conditions, les garanties et les modalités du contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et pour une durée de 6 ans, les conditions particulières du contrat collectif d'assurance santé, ainsi que les conventions ou tout document nécessaires à la mise en œuvre du contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2026 dans les collectivités concernées ;
- Signer les avenants aux conventions de participation à venir en fonction de l'évolution de la législation ou de l'évolution des prix tels que fixés par le contrat signé avec l'opérateur,
- Informer les collectivités lui ayant donné préalablement mandat pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'entrer ou non dans le dispositif proposé,
- Informer les collectivités n'ayant pas manifesté leur intention de participer à la consultation, pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'adhérer ou non à la convention de participation proposée, sachant que l'assureur sollicitera une fiche statistique avant acceptation de l'adhésion et pourrait proposer des taux plus élevés dans le cas où la collectivité aurait une sinistralité venant déséquilibrer le marché.

### • **Protection sociale complémentaire – autorisation de signature convention CDG/assureur**

Le CDG79 a engagé des procédures de mise en concurrence pour l'obtention d'une convention de participation en santé et en prévoyance.

L'adhésion à l'une et/ou à l'autre des deux conventions collectives (en santé et/ou en prévoyance) par un employeur, emporte automatiquement l'adhésion de la collectivité ou de l'établissement public local concerné à la mission du CDG79 proposée pour le pilotage desdites conventions de participation, permettant au CDG79 d'en assurer le suivi opérationnel :

- Organisation et animation de réunions d'information, de webinaires, de permanences ;
- Gestion, pilotage et suivi de l'exécution des conventions de participation ;
- Accompagnement des employeurs lors des campagnes d'adhésion des agents ;
- Assistance et conseil auprès des employeurs ;
- Etude de résultats et des conditions d'évolution tarifaires (négociations éventuelles) ;
- Appui spécifique pour le suivi des dossiers complexes ;
- Mise en valeur des services annexes ;
- Veille en rapport avec les évolutions réglementaires et législatives ;
- Mise en perspective d'une alternative en cas de résiliation de la convention de participation.

Monsieur le Président propose que la rétribution du CDG79 pour cette mission d'accompagnement de suivi-pilotage se réalise, sur la seule année d'adhésion de la collectivité, de la manière suivante :

Tranche d'effectif de la collectivité (agents CNRACL et IRCANTEC)	Montant si adhésion à 1 risque	Montant si adhésion aux 2 risques
De 1 à 10 agents	150 €	250 €
De 11 à 49 agents	300 €	400 €
De 50 à 99 agents	500 €	650 €
Plus de 100 agents	700 €	900 €

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration, à 13 voix sur 14 voix, 1 abstention :

- ACCEPTE la mise en place d'une convention de suivi opérationnel des conventions et contrats à destination des collectivités des Deux-Sèvres ;
- ADOpte la tarification par tranche effectif de la collectivité, tel que définit ci-dessous :

Tranche d'effectif de la collectivité (agents CNRACL et IRCANTEC)	Montant si adhésion à 1 risque	Montant si adhésion aux 2 risques
De 1 à 10 agents	150 €	250 €
De 11 à 49 agents	300 €	400 €
De 50 à 99 agents	500 €	650 €
Plus de 100 agents	700 €	900 €

- APPROUVE la mise en place de cette tarification sur l'année d'adhésion de la collectivité ;
- AUTORISE Monsieur le Président à signer tout acte relatif à ce dossier.

- **Elections 2026 – Solutions proposées par le GIP Informatique pour le vote électronique**

Considérant l'obligation pour les CDG d'organiser le vote des représentants du personnel aux instances sociales et leur souhait de mutualiser l'acquisition d'une solution de vote électronique, le GIP informatique des CDG a lancé un marché dont l'objet porte sur la fourniture d'une solution de vote électronique pour les élections, en 2026, des conseils d'administration des CDG et des représentants du personnel.

Le marché porte sur le vote électronique à l'exclusion de toute autre modalité (vote par correspondance, votes à l'urne ...) et un marché complémentaire pour une prestation d'expertise de la solution de vote électronique sera également proposé très prochainement.

L'offre mieux-disante de la société SLIB a été retenue et il a été demandé à chaque CDG ayant manifesté un intérêt de principe à la démarche mutualisée, de confirmer définitivement et fermement son engagement avant le 10 juin 2025, sachant que le coût réel des prestations dépendra du nombre final de CDG qui confirmeront leur participation.

Le Conseil d'administration, lors de sa séance en date du 27 mai 2025, a délibéré en faveur du vote électronique via l'offre proposée par le GIP Informatique pour les deux élections, sous réserve d'obtenir l'accord, pour ce qui concerne les élections professionnelles, des organisations syndicales représentées dans les instances paritaires départementales.

Cet accord ayant été obtenu, notamment par un vote unanime favorable du CST en date du 1<sup>er</sup> juillet 2025, Monsieur le Président demande au Conseil d'administration de confirmer sa position de principe favorable au vote électronique pour les élections professionnelles et de retenir l'offre de la société SLIB dans le cadre du marché passé par le GIP Informatique.

Une trentaine de CDG ont confirmé leur intention de s'orienter vers le vote électronique via le GIP Informatique pour les élections professionnelles (soit un potentiel de 400 000 électeurs), le tarif pour le CDG79 devrait osciller entre 21 et 26 K€ HT. A cette dépense, s'ajouteront des frais liés à :

- L'expertise – audit de la solution technique (marché via le GIP Informatique)
- L'acquisition du module élections de notre SIRH de l'éditeur CIRIL pour 2 971,12 € HT

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- SE DECLARE FAVORABLE au principe d'organiser par voie électronique les élections professionnelles ;
- CONFIRME définitivement et fermement son engagement pour l'offre de la société SLIB retenue par le GIP informatique pour les opérations de vote électronique ;
- ACCEPTE la participation financière du CDG79 pour la mission d'expertise et pour l'acquisition du module élections de notre SIRH de l'éditeur CIRIL pour 2 971,12 € HT ;
- AUTORISE M. le Président à prendre toutes les mesures nécessaires en ce sens et à signer tout document utile à cet effet ;

- **Cyber sécurité : préfiguration expérimentale d'une mission d'accompagnement**

Dans le prolongement des missions dites informatiques du CDG79, Monsieur le Président propose au Conseil d'administration de mettre en place, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026, des missions d'accompagnement à la cybersécurité pour les collectivités intéressées des Deux-Sèvres, comprenant 3 volets distincts mais complémentaires :

#### **Action 1 – Analyse de l'exposition aux risques**

Le CDG79 propose l'utilisation de la solution Cyber Risk Platform (CRP) de l'éditeur NETIFUL (40) pour :

- Effectuer une analyse détaillée des réseaux locaux, des adresses IP et noms de domaine externes pour identifier les vulnérabilités potentielles d'un établissement public
- Déetecter les fuites de données sur le darknet d'adresses e-mail de l'établissement analysé et celles de ces tiers (clients, fournisseurs...)
- Mettre à disposition d'un rapport détaillé fournissant une documentation sur le niveau de sécurité au moment de l'analyse et les actions correctives nécessaires.

L'analyse est entièrement gérée par la solution CRP, mais les phases de préparation et de restitution peuvent être estimées à 3 heures d'accompagnement avec la collectivité / l'établissement testé.

D'autres prestataires pourront être sollicités selon les besoins.

#### **Action 2 – Sensibilisation des acteurs locaux**

Le CDG79 propose l'utilisation de la solution Sensiwave de l'éditeur Conscio Technologies (56) pour mettre à disposition des campagnes de sensibilisation aux cyber-risques et effectuer des envois de phishing factice.

D'autres prestataires pourront également être sollicités selon les besoins.

#### **Action 3 – Ateliers de gestion de crise cyber**

Le CDG79 propose de solliciter la société YPSI (79 - Glénay) pour organiser des ateliers de mise en situation de gestion de crise cyber.

Idéalement, chaque atelier d'une demi-journée devrait permettre la participation d'un binôme composé d'un élu et d'un agent par collectivité. Avec une capacité maximale de 16 personnes par atelier, il serait possible d'accueillir jusqu'à 8 collectivités simultanément par atelier.

D'autres prestataires pourront également être sollicités selon les besoins.

Cette proposition a été établie en concertation avec les intercommunalités et, faute d'opérateur public de services numériques sur le département, le Conseil départemental a été également sollicité sur la démarche.

Eu égard au coût relatif aux prestataires pressentis, les tarifs applicables, sur lesquels il est demandé au Conseil d'administration de se prononcer, pourraient être les suivants :

ACTION 1 – ANALYSE DE L'EXPOSITION AUX RISQUES	250 € / analyse
ACTION 2 – SENSIBILISATION DES ACTEURS LOCAUX	Jusqu'à 5 boites mail : 25 €
	De 6 à 10 boites mails : 50 €
	A partir de 11 boites mails : 6 € / boite
ACTION 3 – ATELIERS DE GESTION DE CRISE CYBER	250 € / atelier / collectivité (valable pour 2 personnes)

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, et à l'unanimité,

- ACCEPTE la mise en place, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026, de missions d'accompagnement à la cybersécurité pour les collectivités intéressées des Deux-Sèvres, telles que présentées ci-dessous ;

ACTION 1 – ANALYSE DE L'EXPOSITION AUX RISQUES	250 € / analyse
ACTION 2 – SENSIBILISATION DES ACTEURS LOCAUX	Jusqu'à 5 boites mail : 25 €
	De 6 à 10 boites mails : 50 €
	A partir de 11 boites mails : 6 € / boite
ACTION 3 – ATELIERS DE GESTION DE CRISE CYBER	250 € / atelier / collectivité (valable pour 2 personnes)

- VALIDE la proposition de tarification proposée ci-dessous :
- AUTORISE M le Président à signer tout acte relatif à ce dossier,

- **Actualisation du dispositif RIFSEEP**

Monsieur le Président présente l'actualisation du dispositif RIFSEEP pour lequel le Comité Social Territorial a émis un avis favorable en date du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Monsieur le Président rappelle que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré,

## **DECIDE**

à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA)

### **I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

#### **1/ BENEFICIAIRES :**

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

#### **2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement</b>
-le niveau hiérarchique (niveau du poste dans l'organigramme) -la conduite de projet -la préparation et/ou animation de réunions -le niveau d'encadrement (encadrement direct/indirect) -le niveau de responsabilité (stratégique/politique, financière, juridique, humaine)	- Le conseil externe : selon le type et la multiplicité des interlocuteurs  -le niveau de difficulté du poste (arbitrage/décision- force de proposition –exécution)  -La polyvalence /poly-métiers (requérant des outils métiers spécifiques)  -La rareté de l'expertise  -L'actualisation des connaissances : le degré d'importance dans les fonctions  -L'autonomie sur le poste (large – encadrée)	-Le relationnel en interne et en externe (la diversité des interlocuteurs dans l'exercice des missions du poste)  -Le risque d'agression physique ou verbale (fréquence et gravité) - L'exposition aux risques de contagion  -Le risque de blessure -L'itinérance /déplacements -Le travail nécessitant une présence physique permanente au CDG  -La contrainte agenda (obligations réglementaires, calendrier instances...)  -La tension mentale, nerveuse, charge mentale  -Les horaires décalés

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

**La cotation des postes a conduit à déterminer sur l'établissement une classification des postes en 6 groupes sur l'établissement :**

Groupe de fonctions	Libellé des postes	Groupe selon le cadre d'emplois
groupe 1	direction + médecin (collaborateur, médecin du travail)	A1
groupe 2	responsables de service avec management d'équipe	A1- A2 -B1
groupe 3	responsables de service sans management d'équipe + chefs de projet rattachés à la direction	A1 A2 A3 B1
groupe 4	Experts – accompagnements spécifiques (missions de conseils en organisation, en gpeec), conseil et accompagnement en mobilité et évolution professionnelle, conseil et accompagnement prévention et santé au travail ; chef-fe du plan d'action secrétaire généraux de mairie et dispositifs de formation, technicien informatique (réseaux) et gestionnaire TFP	A2 A4 B2
groupe 5	gestionnaires, techniciens et assistants: gestionnaire paie, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, conseiller en gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, comptabilité, archiviste, technicien informatique et assistance progiciel, gestionnaire assurance statutaire, gestionnaire des instances médicales, assistantes au secrétariat général, assistantes médicales	B2 B3 C1 C2
groupe 6	agent s d'entretien des locaux	C2

#### **LA FILIERE ADMINISTRATIVE :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS		
Groupe A 1	<b>Direction (DG et DGA)</b>	27158 €
Groupe A2	<b>Responsables de service avec management d'équipe : (responsable finances, emploi, informatique, assurance et conseil médical, RH...)</b>	24098 €
Groupe A3	<b>Responsables de service sans management + chefs de projet rattachés à la direction : (communication, ...)</b>	19125 €
Groupe A4	<b>Experts /accompagnements spécifiques : (conseiller-ère en organisation, en GPEEC, conseiller-ère en mobilité, conseiller-ère en évolution professionnelle, chef-fe de projet plan d'actions secrétaires généraux de mairie et dispositif de formations...)</b>	15300 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe B1	<b>Responsables de service avec management d'équipe</b> <i>(responsable RH, responsable du secrétariat général, ....)</i>	13110 €
Groupe B2	<b>Experts / accompagnements spécifiques :</b> <i>(Conseiller-ère RH en organisation, en GPEEC, conseiller-ère en mobilité, conseillère en évolution professionnelle, ...)</i>	12011 €
Groupe B3	<b>Gestionnaires et assistants-tes :</b> <i>(gestionnaire paie, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, technicien assistance progiciel )</i>	10988 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe C1	<b>Gestionnaires, techniciens et assistants-tes :</b> <i>(gestionnaire paie, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, technicien informatique et assistance progiciel, technicien assistance progiciel, technicien informatique et gestionnaire TFP, gestionnaire assurance et gestionnaire des instances médicales, ...)</i>	8505 €
Groupe C2	Assistants-tes : Assistantes administratives, assistantes médicales	8100 €

### LA FILIERE TECHNIQUE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A2	<b>Responsables de service avec management d'équipe</b> <i>(prévention, informatique, ...)</i>	24098 €
Groupe A3	<b>Responsables de service sans management + chefs de projet</b> rattachés à la direction <i>(chef de projet d'étude et de développement des systèmes d'information, conseiller de prévention en co-responsabilité du service prévention....)</i>	19125 €

Groupe A4	<b>Experts /accompagnement spécifiques</b> <i>(conseiller--ère en prévention, technicien informatique et gestionnaire TFP)</i>	15300 €
-----------	---	---------

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe B1	<b>Responsable de service</b>	13110 €
Groupe B2	<b>Experts /accompagnement spécifiques :</b> <i>(conseiller--ère en prévention, technicien informatique et gestionnaire TFP)</i>	12011 €
Groupe B3	Gestionnaires, techniciens et assistants: gestionnaires : gestionnaire TFP, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, archiviste, technicien assistance progiciel, technicien informatique et assistance progiciel, technicien assistance interne et progiciel et gestionnaire TFP , gestionnaire assurance et gestionnaire des instances médicales,	10988 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe C1	<b>Gestionnaires et assistants-tes :</b> <i>technicien informatique et gestionnaire TFP</i>	8505 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe C2	<b>Agent d'entretien des locaux</b>	8100 €

#### **LA FILIERE MEDICO SOCIALE :**

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
Groupe A1	<b>Médecin du travail</b> <i>(médecin coordonnateur-médecin de travail)</i>	43180 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A1	<b>Responsables de service</b> <i>(responsable service mobilité et évolution professionnelle, conseiller en prévention en co - responsabilité du service)</i>	16500€
Groupe A2	<b>Experts /accompagnement spécifiques :</b> <i>(Conseiller en prévention, conseiller en évolution professionnelle, conseiller en mobilité...)</i>	13500€

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A2	<b>Experts /accompagnement spécifiques :</b> <i>(Infirmier-ère de santé au travail)</i>	14610 €

#### LA FILIERE CULTURELLE :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe B1	<b>Responsable de service</b> <i>(Responsable du service Accompagnement à la gestion des archives)</i>	16720 €
Groupe B3	<b>Gestionnaires, techniciens et assistants-tes : archiviste</b>	14960 €

#### 3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

#### 4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :

#### Critères pour évaluer l'expérience professionnelle :

- La consolidation des savoirs, des pratiques dans l'exercice des fonctions et la connaissance de l'environnement du poste de travail : 4 niveaux : débutant, intermédiaire en cours d'acquisition, maîtrise et expertise (référent) ;
- La formation :

- o L'effort de formation (volonté de l'agent de suivre les évolutions du métier, à renforcer ses connaissances, à développer de nouvelles compétences, de suivre des formations qualifiantes...) ;
- o La mise en application des acquis de la formation (montée en compétence, efficience...) ;
- o Les apports de la formation pour le CDG (mise en place de nouvelles missions, sécurisation de mission, ...) ;
- o La capacité de l'agent à partager ses acquis.

#### **5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

#### **6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :**

Les modalités de maintien ou suppression pour les situations suivantes :

Absences rémunérées	Suit le sort du traitement	Maintien jusqu'à 33% (maximum Etat)	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire (à 90%) Congé longue maladie (100%) Congé maladie longue durée (100%) Grave maladie (100%)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 33 % <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 33%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	L'IFSE est attribuée selon les règles de droit commun.

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Maintien jusqu'à 60% (maximum Etat)	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire Congé longue maladie Congé maladie longue durée Grave maladie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 60 % <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 60%	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	L'IFSE est attribuée selon les règles de droit commun.

<b>Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)</b>	<b>Maintien 100%</b>	<b>Suppression</b>	<b>Autre disposition à préciser</b>
Maternité	<input type="checkbox"/>		
Paternité, accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>		
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>		
Maladie professionnelle	<input checked="" type="checkbox"/>		
Accident de service	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Accident de trajet			

<b>Autres absences rémunérées</b>	<b>Suit le sort du traitement</b>	<b>Proratisé à hauteur du temps partiel</b>
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Autre situation</b>	<b>Maintien 100%</b>	<b>Suppression</b>	<b>Autre disposition à préciser</b>
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	L'agent est déclaré inapte définitivement à tout poste relevant de son grade, il n'exerce plus les missions de son poste.

#### AUTRES PRECISIONS SUR LES MODALITES D'APPLICATION DE L'IFSE :

*Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.*

#### 7/ MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :

Dans l'hypothèse où le montant individuel dont bénéficiait un agent se trouve diminué suite à l'application des nouvelles dispositions, celui-ci sera maintenu à titre individuel, si les missions exercées demeurent inchangées.

#### 8/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12<sup>ème</sup> du montant annuel individuel attribué.

### II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

#### 1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

#### 2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

#### 3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

#### **LA FILIERE ADMINISTRATIVE :**

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b> <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe A 1	<b>Direction (DG et DGA)</b>	500 €
Groupe A2	<b>Responsables de service avec management d'équipe : (responsable finances, emploi, informatique, assurance et conseil médical, RH...)</b>	500 €
Groupe A3	<b>Responsables de service sans management + chefs de projet rattachés à la direction : (communication, ...)</b>	500 €
Groupe A4	<b>Experts /accompagnements spécifiques : (conseiller-ère en organisation, en GPEEC, conseiller-ère en mobilité, conseiller-ère en évolution professionnelle, chef-fe de projet plan d'actions secrétaires généraux de mairie et dispositif de formations...)</b>	500 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe B1	<b>Responsables de service avec management d'équipe (responsable RH, responsable du secrétariat général, ....)</b>	500 €
Groupe B2	<b>Experts / accompagnements spécifiques : (Conseiller-ère RH en organisation, en GPEEC, conseiller-ère en mobilité, conseillère en évolution professionnelle, ...)</b>	500 €
Groupe B3	<b>Gestionnaires et assistants-tes : (gestionnaire paie, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, technicien assistance progiciel )</b>	500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe C1	Gestionnaires, techniciens et assistants-tes : <i>(gestionnaire paie, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, technicien informatique et assistance progiciel, technicien assistance progiciel, technicien informatique et gestionnaire TFP, gestionnaire assurance et gestionnaire des instances médicales, ...)</i>	500 €
Groupe C2	Assistants-tes : Assistantes administratives, assistantes médicales	500 €

### LA FILIERE TECHNIQUE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A2	Responsables de service avec management d'équipe ( <i>prévention, informatique, ...</i> )	500 €
Groupe A3	Responsables de service sans management + chefs de projet rattachés à la direction <i>(chef de projet d'étude et de développement des systèmes d'information, conseiller de prévention en co-responsabilité du service prévention....)</i>	500 €
Groupe A4	Experts /accompagnement spécifiques <i>(conseiller--ère en prévention, technicien informatique et gestionnaire TFP)</i>	500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe B1	Responsable de service	500 €
Groupe B2	Experts /accompagnement spécifiques : <i>(conseiller--ère en prévention, technicien informatique et gestionnaire TFP)</i>	500 €
Groupe B3	Gestionnaires, techniciens et assistants: gestionnaires : gestionnaire TFP, conseiller gestion statutaire et RH, gestionnaire emploi, assistante de gestion financière, budgétaire et comptable, archiviste, technicien assistance progiciel, technicien informatique et assistance progiciel, technicien	500 €

	informatique et gestionnaire TFP , gestionnaire assurance et gestionnaire des instances médicales,	
--	--	--

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe C1	Gestionnaires et assistants-tes : <i>technicien informatique et gestionnaire TFP</i>	500 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe C2	Agent d'entretien des locaux	500 €

#### LA FILIERE MEDICO SOCIALE :

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b> <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe A1	Médecin du travail <i>(médecin coordonnateur-médecin de travail)</i>	7620 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b> <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe A1	Responsables de service <i>(responsable service mobilité et évolution professionnelle, conseiller en prévention en co-responsabilité du service)</i>	500 €
Groupe A2	Experts /accompagnement spécifiques : <i>(Conseiller en prévention, conseiller en évolution professionnelle, conseiller en mobilité...)</i>	500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) <i>(Sans logement de fonction gratuit)</i>
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe A2	Experts /accompagnement spécifiques : <i>(Infirmier-ère de santé au travail)</i>	500 €

#### LA FILIERE CULTURELLE :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe B1	<b>Responsable de service</b> <i>(Responsable du service Accompagnement à la gestion des archives)</i>	500 €
Groupe B3	<b>Gestionnaires, techniciens et assistants-tes : archiviste</b>	500 €

#### **4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée. La période de déroulement des entretiens professionnels se déroule en fin d'année N jusqu'au début de l'année N+1.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée et de sortie dans la collectivité/établissement public.

#### **5/ ATTRIBUTION :**

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

Seront pris en compte pour l'attribution du CIA les critères suivants :

- Atteinte des objectifs individuels annuels
- Investissement dans les projets d'établissement et de service (contributions aux objectifs de service), force de proposition
- Gestion de situations particulières (pandémie, cyberattaque, absence longue collègue ou manager, accompagnement d'un tiers hors management, ...)
- Savoir être dans le collectif de travail : être moteur dans l'établissement :
  - Capacité à diffuser les informations nécessaires à l'activité des autres
  - Comportement de l'agent au sein du collectif : le travail collectif, la qualité relationnelle, la capacité à travailler en équipe, l'entraide...
  - Capacité à rendre compte
- Capacité à réguler les tensions.

## **AUTRES PRECISIONS SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU CIA :**

Les critères susmentionnés d'attribution du CIA ne sont pas cumulatifs. Il est pris en compte le fait que les objectifs non atteints peuvent être liés à de nombreuses situations et que des situations particulières peuvent justifier l'atteinte d'un CIA à 100% sans la réalisation d'objectif. A contrario, la réalisation des objectifs individuels ne signifie pas l'attribution automatique du CIA, car les autres critères peuvent impacter l'attribution de celui-ci.

### **6/ Cas particulier des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**

Il convient de préciser la situation particulière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge par le CDG, ces derniers n'occupent pas effectivement un emploi. Ils relèvent des dispositions L542-6 à L542-35 du code général de la fonction publique.

Suite à la suppression d'emploi, le fonctionnaire est maintenu en surnombre un an dans sa collectivité. A l'issue de cette période, en l'absence de possibilité de reclassement, il est pris en charge par le CDG.

Pendant dans la période de surnombre, et de prise en charge, le fonctionnaire perçoit la totalité des seuls éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, et SFT). Cette rémunération est dégressive et est réduite de 10% chaque année. Pendant l'exercice de missions, la dégressivité est suspendue.

L'art L542-15 du CGFP dispose que lorsque des missions sont confiées au FMPE, le fonctionnaire peut également bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade dans les conditions fixées par l'organe délibérant qui assure la prise en charge.

Aussi, il est précisé que les fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge par le CDG ne perçoivent pas le RIFSEEP dans le cadre de la prise en charge. Dans le cas d'exercice de missions, ces derniers pourront percevoir le RIFSEEP à condition que :

- les missions confiées relèvent du grade du fonctionnaire ;
- les dispositions de la convention qui lie le CDG à la collectivité, dans laquelle l'agent exerce les missions, prévoient le versement du régime indemnitaire et son remboursement au CDG ; l'attribution de l'IFSE et du CIA étant laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale de la collectivité ;
- la délibération du CDG sur le RIFSEEP comprend le grade dont relève l'agent.

Ce sont des conditions cumulatives.

## **7/ DATE D'EFFET :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/08/2025.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

### **• Dématérialisation des instances choix du logiciel AGIRHE - instances du GIP informatique**

Conçu spécifiquement par et pour les CDG, le module Instances de l'application Agirhe RH permet de bénéficier d'une solution complète de gestion des instances de dialogue social (CST, CAP, CCP, conseils de discipline, promotions internes, ...), axée sur la dématérialisation des échanges avec les collectivités et les membres élus des instances.

Ce logiciel est mis à disposition dans une démarche de mutualisation des applications métiers spécifiques par le GIP Informatique à ses adhérents ; son utilisation ne donne pas lieu à des coûts d'acquisition préalable et à des coûts de licence par utilisateur. Les CDG utilisateurs contribuent financièrement aux dépenses liées à l'application.

Le déploiement d'un tel outil vise à faciliter le travail et l'efficience des membres des services émanant des instances paritaires. Cet outil devrait aussi permettre un travail collaboratif entre ce service et les adhérents à l'offre de service en prévention et santé au travail.

Monsieur le Président propose au Conseil d'administration d'utiliser ce module aux conditions tarifaires suivantes :

- Formation : 3 545 €
- Contribution annuelle : 2 550 €

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- ACCEPTE l'utilisation du module Instances de l'application AGIRHE RH mis à disposition par le GIP Informatique ;
- DECIDE d'adhérer pour les deux prochaines années à l'application AGIRHE RH aux conditions tarifaires mentionnées ci-dessus ;
- AUTORISE M. le Président à prendre toutes les mesures nécessaires en ce sens et à signer tout document utile à cet effet ;

## **II - INFORMATION**

Aucun autre sujet n'étant abordé, Monsieur le Président remercie l'assemblée pour son assiduité et le déroulement de cette séance et indique que le prochain Conseil d'administration se tiendra le lundi 6 octobre 2025.

Il déclare la séance levée à 12h40.

Le Secrétaire de Bureau,



Michel CHANTREAU

