

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU
28 AVRIL 2026**

L'an deux mille vingt-six, le vingt-huit avril à quatorze heures trente, les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre se sont réunis à la salle du Conseil d'Administration du Centre de Gestion, 21 rue Bourdillon, 36000 CHÂTEAUROUX sur la convocation en date du quatorze avril deux mille vingt-six qui leur avait été faite par Monsieur Xavier ELBAZ, Président.

- ▶ Composition des instances paritaires et du conseil médical
- ▶ Création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
- ▶ Avenant n°3 au schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de la Région Centre Val-de-Loire 2025-2027
- ▶ Octroi d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion
- ▶ Prestation en psychologie du travail
- ▶ Mise à jour du RIFSEEP
- ▶ Création d'un emploi contractuel pour faire face à un accroissement saisonnier d'activités
- ▶ Création d'un emploi d'alternant au pôle carrières

Madame Catherine RUET est désignée pour occuper les fonctions de secrétaire de séance qu'elle accepte.

Le procès-verbal de la séance du 10 février 2026 est adopté à l'unanimité.

POINT N°1 : COMPOSITION DES INSTANCES PARITAIRES ET DU CONSEIL MÉDICAL

Le Président ELBAZ explique que le mandat des élus représentant le collège employeur en instances paritaires (CAP, CCP et CST) et au conseil médical (formation plénière) est lié à leur mandat électif.

Ainsi, pour les élus renouvelés, la continuité de la nomination doit être formalisée par un vote. Au sein des instances, trois élus ne se sont pas représentés (MM. Blanchet, Personne et Ballereau), qui doivent être remplacés.

Jusqu'à l'élection du futur Conseil d'Administration, il propose de les remplacer dans leurs mandats respectifs par des membres du Conseil d'administration ou des élus extérieurs appartenant déjà aux instances paritaires. De nouvelles dispositions organiques pourront être définies après le renouvellement de l'assemblée.

Le Président ELBAZ souligne l'importance de la présence du collège employeurs en Conseil de Discipline où la proportion de chaque collège peut faire basculer le sens du vote.

Madame Sylvie DELORT, Directrice du Centre de Gestion, précise à Monsieur Luc DELLA-VALLE que le nombre de membres est plus important en catégorie C car celle-ci est majoritaire en nombre d'agents ; ainsi, la composition des commissions administratives paritaires reflète la proportion de chaque catégorie.

Monsieur Hugues FOUCAULT explique qu'en conseil de discipline, les représentants des collectivités sont tirés au sort pour chaque réunion.

Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie A, il convient de procéder à la désignation de quatre représentants titulaires et quatre suppléants ; **pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie B et la Commission Consultative Paritaire**, cinq représentants titulaires et suppléants, et **pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie C**, huit représentants titulaires et suppléants doivent être désignés.

Vu les scrutins auxquels il a été procédé,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 – DÉSIGNE au titre de la Commission Administrative Paritaire de la Catégorie A, placée auprès du Centre de Gestion de l'Indre, les membres titulaires et suppléants suivants :

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Xavier Elbaz	Président, Villedieu-sur-Indre	Vincent Millan	Argenton-sur-Creuse
Hugues Foucault	Bretagne	Gérard Nicaud	Châtillon-sur-Indre
Ghislaine Verken	Buzançais	Annick Fourré	Ardentes
Nicole Sauget	Giroux	Marie-Laure Frisch	Saint-Hilaire-sur-Benaize

ARTICLE 2 – DÉSIGNE au titre de la Commission Administrative Paritaire de la Catégorie B, placée auprès du Centre de Gestion de l'Indre, les membres titulaires et suppléants suivants :

TITULAIRES		SUPPLÉANT(E)S	
Xavier Elbaz	Président, Villedieu-sur-Indre	Nicolas Thomas	Buzançais
Vincent Millan	Argenton-sur-Creuse	Gérard Nicaud	Châtillon-sur-Indre
Ghislaine Verken	Buzançais	Annick Fourré	Ardentes
Nicole Sauget	Giroux	Marie-Laure Frisch	Saint-Hilaire-sur-Benaize
Hugues Foucault	Bretagne	Danielle Dupré-Ségot	Le Poinçonnet

ARTICLE 3 – DÉSIGNE au titre de la Commission Administrative Paritaire de la Catégorie C, placée auprès du Centre de Gestion de l'Indre, les membres titulaires et suppléants suivants :

TITULAIRES		SUPPLÉANT(E)S	
Xavier Elbaz	Président, Villedieu-sur-Indre	Frédérique Mainguy-Fourré	Vatan
Gilles Lherpinière	Le Blanc	Jacques Pallas	Saint-Georges-sur-Arnon
Hugues Foucault	Bretagne	Daniel Calame	Saint-Plantaire

Ghislaine Verken	Buzançais	Danielle Dupré-Ségot	Le Poinçonnet
Vincent Millan	Argenton-sur- Creuse	Nicole Sauget	Giroux
Pascale Bavouzet	Arthon	Christine Couty	Argenton-sur-Creuse
Annick Fourré	Ardentes	Nicolas Thomas	Buzançais
Michèle Prévost	Levroux	Marie-Laure Frisch	Saint-Hilaire-sur-Benaize

ARTICLE 4 – DÉSIGNE au titre de la Commission Consultative Paritaire, placée auprès du Centre de Gestion de l'Indre, les membres titulaires et suppléants suivants :

TITULAIRES		SUPPLÉANT(E)S	
Xavier Elbaz	Président, Villedieu-sur-Indre	Gérard Nicaud	Châtillon-sur-Indre
Hugues Foucault	Bretagne	Danielle Dupré-Ségot	Le Poinçonnet
Christine Soulat-Ripart	Le Poinçonnet	Pascale Bavouzet	Arthon
Frédérique Mainguy-Fourré	Levroux	Jacques Pallas	Saint-Georges-sur-Arnon
Annick Fourré	Ardentes	Ghislaine Verken	Buzançais

Pour le Conseil Médical, deux représentants titulaires et deux suppléants doivent être désignés.

Vu le scrutin auquel il a été procédé,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 – DÉSIGNE comme suit les représentants des affiliés au sein du Conseil Médical :

TITULAIRES		SUPPLÉANT(E)S	
Hugues Foucault	Bretagne	Vincent Millan	Argenton-sur-Creuse
		Danielle Dupré Ségot	Le Poinçonnet
Jacques Pallas	Saint-Georges-sur-Arnon	Annick Fourré	Ardentes
		Michèle Prévost	Levroux

Pour le Comité Social Territorial, le Conseil d'Administration doit émettre un avis sur la désignation par le Président de huit représentants titulaires et suppléants,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité, donne un avis favorable à la désignation des membres suivants pour la composition du collège représentant les employeurs au Comité Social Territorial du Centre de Gestion :

TITULAIRES		SUPPLÉANT(E)S	
Jacques Pallas	Saint-Georges-sur-Arnon	Pascale Bavouzet	Arthon

Hugues Foucault	Bretagne	Dominique Hervo	Tournon-Saint-Martin
Virginie Élion	CDC Marche Berrichonne	Jean-François Morin	Coings
Daniel Calame	Syndicat des eaux du Val de Creuse	Claudine Lardeau	Villedieu-sur-Indre
Frédérique Mainguy Fourré	Vatan	Nicolas Thomas	CDC Val de l'Indre-Brenne
Annick Fourré	Ardentes	Gérard Nicaud	Chatillon-sur-Indre
Michèle Prévost	Levroux	Anne-Laure Bodin	Ceaulmont
Marie-Laure Frisch	Saint-Hilaire-sur-Benaize	Maryse Rouillard	CDC La Châtre-Sainte Sévère

POINT N° 2 : CRÉATION D'UNE FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Président ELBAZ rappelle que le 10 décembre 2026 auront lieu les élections professionnelles pour le renouvellement du collège des représentants du personnel au sein des instances paritaires.

Afin de préparer ces élections professionnelles, une rencontre avec les organisations syndicales représentées au sein des instances paritaires placées auprès du Centre de Gestion a été organisée le 12 janvier dernier afin de recueillir leur avis sur un certain nombre de points liés à la préparation des opérations électorales.

Suite à cette rencontre, le Conseil d'Administration a notamment voté en faveur :

- ▶ Du maintien du nombre de 8 représentants par collège en Comité Social Territorial (CST), avec conservation du paritarisme des collèges employeurs et agents.
- ▶ Du maintien du recueil de l'avis du collège des employeurs en CST.

Le CST intervient sur les thématiques liées à l'organisation du travail et aux conditions de travail. Il est placé près du CDG pour toutes les structures comptant moins de 50 agents.

Ainsi, en matière d'hygiène et sécurité, c'est le CST ou sa formation en santé, sécurité et conditions de travail (F3CST) qui rend un avis sur les dossiers examinés sur ces thématiques. Depuis 2022, les collectivités territoriales et les établissements publics employant au moins 200 agents doivent instituer cette formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). Au deçà de ce seuil, la création d'une FSCT distincte n'est pas obligatoire.

Les dossiers liés à l'organisation du travail sont plutôt de nature juridique (avis sur des délibérations relatives au régime indemnitaire, au temps de travail, à la protection sociale...). Le pôle carrière pilote cette formation.

Les dossiers relevant de l'hygiène et la sécurité des conditions de travail impliquent la présence d'acteurs spécifiques du pôle santé/prévention, permet d'associer les assistants de prévention des structures concernées et le médecin du travail. Y sont traités les dossiers délicats,

notamment ceux donnant lieu à alerte de la part des organisations syndicales. La F3SCT est pilotée par le pôle santé prévention.

Ainsi, depuis 2022, date de mise en œuvre de la réforme du CST, celui-ci se réunit au CDG36 soit en formation classique, soit en formation spécialisée, avec les mêmes acteurs mais de façon différenciée.

Cette organisation convient aux représentants des deux collèges ainsi qu'aux services du CDG et le maintien de cette organisation est souhaité de part et d'autre. La réunion des deux formations de façon consécutive sur la même demi-journée est testée sur 2026, pour limiter les déplacements des représentants.

A l'échelle nationale, pour le CST des CDG, l'analyse était floue sur l'obligation ou non de créer une F3SCT comme une formation distincte du CST, sachant qu'évidemment nous dépassons le seuil de 200 agents rattachés dans les structures comptant jusqu'à 50 agents.

La Direction Générale des Collectivités Locales indiquait que tous les CDG doivent créer une formation spécialisée « *dans la mesure où d'une part, le CST du centre de gestion ne couvre pas que les agents de ce centre mais ceux de l'ensemble des collectivités et établissements relevant du CST du CDG et d'autre part, que la formation spécialisée est une émanation du CST, c'est donc bien sur cette base qu'il faut considérer l'obligation de seuil pour créer une formation spécialisée.*

La jurisprudence est venue contrer cette analyse, considérant que le seuil de 200 agents devait être décompté sur la base du nombre d'agents employés par le CDG. Ainsi, cela implique que l'instauration d'une F3SCT n'est pas de droit mais donne lieu à délibération du CA.

Compte tenu de l'intérêt d'une organisation spécifique de la F3CST, du fait de la particularité des thématiques traitées et des acteurs conviés, et en lien avec les modalités validées lors de la concertation avec les organisations syndicales, le président propose de formaliser le choix de structurer une F3CST au sein du CST.

Monsieur Jacques PALLAS, qui préside le Comité Social Territorial et sa formation spécialisée, illustre les propos du Président ELBAZ par l'intervention en F3SCT des assistants de prévention sur le diagnostic des risques psycho-sociaux, ou par des déplacements sur le terrain pour des situations délicates. Il souligne l'importance du soutien du pôle santé-prévention.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE UNIQUE : DÉCIDE la création d'une formation spécialisée en santé, en sécurité et conditions de travail sein du Comité Social Territorial du Centre de Gestion à compter du scrutin de renouvellement du collège représentant les agents qui se déroulera le 10 décembre 2026.

POINT N° 3 : AVENANT N°3 AU SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CENTRES DE GESTION DE LA RÉGION CENTRE-VAL-DE-LOIRE 2025-2027

Dans le cadre du schéma de coordination régionale, Madame Sylvie DELORT, à la demande du Président ELBAZ, expose que chaque coordination régionale reçoit une dotation annuelle du CNFPT liée au transfert des concours de catégories A et B. Le budget de la coordination a cumulé des excédents liés à des dépenses moindres que les recettes annuelles.

Le Président ELBAZ explique que pour le mandat 2026-2029, un séminaire de début de mandat permettra de définir des projets mutualisés. Il souhaite pour sa part porter une action forte de promotion de l'emploi public, notamment pour faire face au nombre de départs en retraite attendus qui devrait quadrupler d'ici 2030.

Par ailleurs, le Président rappelle que les six centres de gestion ont décidé en juin 2025 de répartir une partie de l'excédent constaté dans le budget de la coordination qui prend désormais en charge une partie du montant résiduel des coûts lauréats, après deux ans de durée de validité des listes d'aptitude des concours et examens professionnels non transférés (à savoir ceux relevant de la catégorie C et ceux relevant de la filière médico-sociale toutes catégories confondues).

Un avenant voté en décembre dernier a ainsi autorisé la prise en charge de 70% du reste à charge des coûts lauréats supportés par chaque CDG, pour les listes d'aptitudes établies pour les concours et examens professionnels non transférés en 2021 et 2022.

Pour les années 2026 et 2027, l'avenant qui est proposé reconduit les modalités de répartition de l'excédent sur la base de 70% du reste à charge des coûts lauréats supportés par chaque CDG, pour les listes d'aptitudes établies pour les concours et examens professionnels non transférés pour les sessions 2023 et 2024.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité,

ARTICLE 1 – AUTORISE le Président ou son représentant à signer l'avenant n°3 au schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des Centres de Gestion de la Région Centre-Val-de-Loire relatif à la prise en charge par le budget de la coordination régionale de 70 % du reste à charge des coûts lauréats supportés par chacun des six Centres de Gestion pour les listes d'aptitude établies pour les concours et examens professionnels non transférés (à savoir ceux relevant de la catégorie C et ceux relevant de la filière médico-sociale toutes catégories confondues) des sessions (n-3), soit en 2026 les opérations 2023 et en 2027 les opérations 2024.

	Reste à charge et montant de la participation régionale
CDG 18	6 413.36 €
CDG 28	3 490.90 €

CDG 36	16 151.42 €
CDG 37	6 833.15 €
CDG 41	929.45 €
CDG 45	0 €
TOTAL	33 818, 28 €

POINT N°4 : OCTROI D'UNE SUBVENTION À L'ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS DE CENTRES DE GESTION

Le Président ELBAZ rappelle que l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) œuvre à l'accompagnement des Centres de Gestion dans leur travail quotidien par un ensemble d'actions permettant à la fois une harmonisation et une mutualisation des pratiques de l'ensemble des Centres de Gestion.

L'ANDCDG organise notamment, tout au long de l'année, des groupes de travail afin de coordonner la réflexion des membres sur les problématiques liées aux Centres de Gestion. Une cinquantaine de réunions sont organisées annuellement dans le cadre de 7 sept commissions et groupes de travail :

- La commission santé, sécurité, handicap traite des questions liées au développement des politiques de prévention, de santé et de sécurité au travail et coordonne aussi les différents partenaires qui s'y rattachent
- La commission concours et examens prend à sa charge l'élaboration des calendriers et sujets nationaux et contribue à l'harmonisation des pratiques et de mutualisation de moyens, des études et veilles juridiques, ou encore à l'animation de la cellule pédagogique
- La commission management, stratégie, innovation et partenariats propose des réflexions avec un regard parfois décalé, sur l'organisation et le développement de nos établissements au travers du management, du conseil en organisation, de l'archivage de la mise et par la mise en relation avec les partenaires institutionnels et associatifs
- La commission statut analyse l'actualité statutaire pour homogénéiser l'application du statut et contribuer à ses évolutions, par une harmonisation des pratiques des CDG.
- La commission observation des données sociales et politiques de l'emploi coordonne les politiques d'emploi territoriales et l'outil de collecte des données du bilan social et du module GPEEC, ainsi que la production des différentes études
- La commission gestion des risques aborde la gestion des risques, la protection sociale complémentaire, les conventions de participation et les assurances
- La commission relations agents-employeurs propose des échanges de pratique sur les nouvelles missions des centres de gestion, orientés vers la relation directe entre les agents et les centres de gestion : médiation, déontologie, protection des données.

L'association propose également des guides pratiques à destination des Centres de Gestion pour les accompagner dans la mise en place de réforme ou des sujets d'actualités. A ce titre, nous avons par exemple été destinataires de guides sur les élections professionnelles, la mise en place du régime indemnitaire, la valorisation du métier de secrétaire de mairie ou encore la déontologie dans la fonction publique territoriale. Les guides utiles à nos affiliés sont en ligne sur notre site.

Elle organise également des réunions sur des thématiques d'actualité des Centres de Gestion.

L'ANDCDG est une réelle structure technique d'appui au travail du quotidien pour les agents du Centre de Gestion et d'appui pour la décision politique ainsi que la gouvernance, notamment à l'échelle de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

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

C'est ainsi que l'ANDCDG bénéficie, comme chaque année, l'attribution d'une subvention afin de lui permettre de poursuivre son action auprès des directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion, de leurs personnels et surtout de leurs établissements et le Président ELBAZ propose de reconduire le montant de 300€.

Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT souligne l'intérêt du travail de l'ANDCDG pour les communes, faisant référence au guide de l'ANDCDG sur le RIFSEEP qui a permis à sa commune de définir son régime indemnitaire et estime que ce montant pourrait être réévalué.

Le Président admet l'analyse et propose de revoir cette subvention en 2027.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 – DÉCIDE d'attribuer à l'Association Nationale Des Directeurs des Centres De Gestion une subvention annuelle d'un montant de 300 euros pour l'année 2026.

ARTICLE 2 - DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

POINT N° 5 : PRESTATION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Le président ELBAZ explique que face à la hausse des demandes d'accompagnement en psychologie du travail centrée sur la gestion de l'humain (conflits, management, tensions d'équipe, souffrance au travail ou adaptation au changement), le pôle santé/prévention propose de créer une nouvelle prestation permettant de compléter les dispositifs existants, en apportant un outil d'analyse de test psychométrique pour mieux comprendre et répondre aux besoins des collectivités.

Ce test psychométrique (NEO PI-3), qui est outil internationalement reconnu, réglementé et utilisé dans les contextes professionnels, permet d'évaluer cinq grandes dimensions de la personnalité :

- ⇒ Le névrosisme (gestion des émotions et du stress),
- ⇒ L'extraversion (aisance relationnelle),
- ⇒ L'ouverture (adaptabilité et créativité),
- ⇒ L'agréabilité (coopération et travail en équipe),
- ⇒ La conscienciosité (organisation et fiabilité).

Suivant la psychologue du travail du Centre de Gestion, cet outil peut être mobilisé dans les accompagnements proposés aux collectivités (seul ou en complément d'une intervention déjà en cours), afin de :

- ⇒ **Optimiser les recrutements et la définition d'une orientation professionnelle :** sécuriser les recrutements et favoriser des parcours professionnels en adéquation (profil / exigences du métier envisagé).
- ⇒ **Participer à la prévention des risques psychosociaux (souffrance au travail) :** accompagner les agents dans la gestion du stress, des émotions et améliorer la communication ainsi que le travail en équipe.
- ⇒ **Participer à la gestion des conflits et amélioration du climat social :** accompagner les managers dans la compréhension des dynamiques d'équipe et soutenir les démarches de médiation.
- ⇒ **Accompagner les collectivités dans le développement des compétences managériales :** renforcer la connaissance de soi, la qualité du leadership et la gestion des équipes, y compris dans des démarches d'accompagnement au changement.

Le pôle santé-prévention propose de créer une prestation « test psychométrique », dont le coût serait forfaitaire et correspondrait à 360 euros, équivalent à 4,5 heures de travail estimé - selon le tarif horaire de 80 € en vigueur pour les interventions en psychologie du travail.

L'outil « test psychométrique NEO PI-3 », acheté en début d'année, a coûté 794,40 euros TTC.

Le Président exprime des doutes sur l'utilité d'un tel outil, estimant que la recherche de difficultés en matière de psychologie conduit invariablement à en identifier.

Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT et Monsieur Jacques PALLAS indiquent avoir passé ce type de test durant leur carrière professionnelle.

Le Président ELBAZ propose de voter la création de cette prestation, demandant expressément un retour d'expérience sur les usages et les résultats.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 – DÉCIDE la création d'une prestation de test psychométrique au tarif forfaitaire de 360 €, précisant que cette prestation peut être proposée de façon isolée ou en complément d'une intervention en cours.

POINT N°6 : MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le Président ELBAZ explique que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et de l'engagement professionnel mis en œuvre au Centre de Gestion doit être complété du fait de la présence d'un poste du cadre d'emploi des agents de maîtrise au tableau des emplois depuis février dernier, relevant de la filière technique.

Ce cadre d'emploi sera intégré au dispositif du RIFSEEP, en place depuis 2017 au Centre de Gestion, et permettra l'octroi à notre conseiller en prévention qui relève de ce cadre d'emploi, dans l'attente du passage du concours de technicien.

Le dossier a été présenté au Comité social territorial le 28 avril 2026 et reçu un avis favorable.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité

ARTICLE 1 – INSTAURE le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au profit des cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

ARTICLE 2 – DEFINIT comme suit les montants annuels maximum de l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux :

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-types	Montants annuels maximum en euros
Agent de maîtrise territoriaux		
Groupe 1	Responsable, référent, expert	11 340€
Groupe 2	Instructeur	10 800€

ARTICLE 3 – DEFINIT comme suit les montant annuels maximum du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux :

Groupe de fonctions	Liste des fonctions-types	Montants annuels maximum en euros
Agent de maîtrise territoriaux		
Groupe 1	Responsable, référent, expert	1 260 €
Groupe 2	Instruction	1 200€

ARTICLE 4 – PRÉCISE que la présente délibération complète les délibérations n°03-2017 du 14 avril 2017 ayant institué le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel, n°2020-51 du 21 décembre 2020, n° 2022-28 du 5 septembre 2022, n°CA-2023-22 du 20 juin 2023 et n° 2025-22 du 8 juillet 2025 mettant à jour ce régime indemnitaire et que les autres dispositions demeurent inchangées.

ARTICLE 5 – DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} mai 2026.

POINT N° 7 : CRÉATION D'UN EMPLOI CONTRACTUEL POUR FAIRE FACE À UN ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITÉS

A la demande du Président ELBAZ, Madame Sylvie DELORT explique que le pôle carrière est composé de 4 agents représentant 2.9 ETP, dont 2 agents représentant 0.9 ETP intervenant sur le champ de la retraite et 2 agents à plein temps sur la mission carrière.

La référente du pôle carrière prend une retraite progressive à 80% à compter du 1^{er} septembre 2026, sachant que 2026 est particulière puisque deux scrutins rythment l'année :

- Le renouvellement du CA
- Les élections professionnelles

Le pôle carrières est impacté, en particulier sur 2026, car cela entraîne, d'une part, une phase lourde de mise à jour de la liste des agents (y compris les informations personnelles d'adressage) et d'autre part la préparation du renouvellement des instances qui sont rattachées au pôle carrière.

Sur la période estivale se déroule également l'instruction des dossiers de promotion interne pour une édition des listes d'aptitude mi-septembre.

Le Président ELBAZ propose de renforcer l'équipe par le recrutement d'un contractuel dans le cadre d'un contrat pour accroissement temporaire d'activité d'une durée de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 – DÉCIDE la création à compter du 1^{er} juin prochain d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités au pôle carrières dans le grade d'adjoint administratif, à temps complet.

ARTICLE 2 – PRÉCISE que cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée d'un mois à trois mois, renouvelable dans la limite de six mois.

ARTICLE 3 – AUTORISE le Président à définir la durée du contrat, et de ses éventuels avenants.

ARTICLE 4 – PRÉCISE que la rémunération de l'agent sera définie par le Président par référence à la grille indiciaire du grade et suivant l'expérience professionnelle de l'agent recruté.

ARTICLE 5 – DIT que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

POINT N° 8 : CRÉATION D'UN EMPLOI D'ALTERNANT AU PÔLE CARRIÈRES

Le Président ELBAZ rappelle la prochaine retraite progressive à 80 % de la référente du pôle carrière, à compter du 1^{er} septembre 2026.

En complément de la proposition de renforcer l'équipe par le recrutement d'un agent saisonnier, le Président propose d'envisager le recours à un alternant qui permettrait de renforcer et restructurer ce pôle.

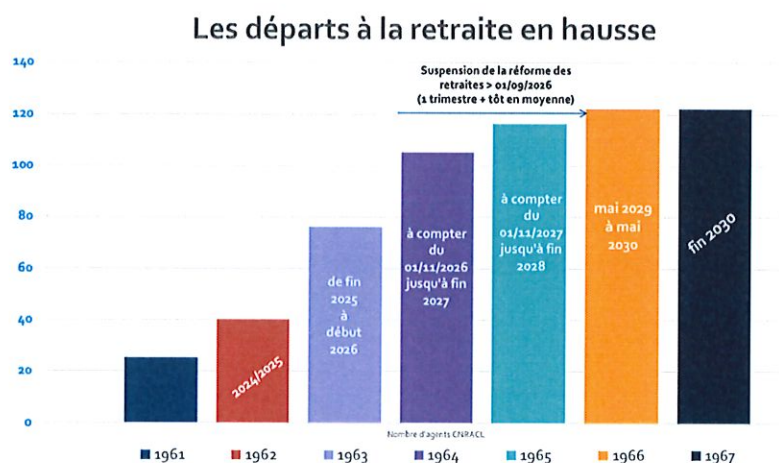
Plusieurs axes de réflexion croisés permettent de projeter une réorganisation du temps et des missions de ce pôle :

- Le départ de la référente carrières avec 20 % de temps de travail est à compenser

- Le déploiement de la paye à façon doit être rendu possible et sécurisé avec une possible intégration de la paye à façon dans le pôle carrière (à l'instar de ce qui se pratique dans nombre de CDG, la paye étant basée sur la carrière).
- La demande croissante d'un accompagnement rapproché de la part des affiliés. Le pôle carrière devait bénéficier de l'intervention d'une itinérante à raison de un jour hebdomadaire depuis début 2025 : la mise en place de la paye à façon est venue contrecarrer cette affectation. Les agents sont ainsi de plus en plus sollicités et la charge de travail de ce pôle devient difficile à assurer.

Afin de répondre à ce double besoin, le recrutement d'un(e) alternant(e) est envisagé sur un niveau bac + 2 (niveau 5) ou bac + 3 (niveau 6), soit une rémunération correspondant à 78 % du SMIC. Une déclaration d'intention a été effectuée auprès du CNFPT.

A terme, le Président ELBAZ souligne l'augmentation à venir des départs à la retraite qui impactera les demandes de traitement de dossiers CNRACL. La situation est aujourd'hui gérée grâce à l'augmentation de l'affectation d'une itinérante qui passe de 20 % à 30 % de son temps de travail, soit 0.9 ETP sur la part retraite du pôle carrière.



Faisant référence aux besoins de soutien aux communes, notamment par des sollicitations au pôle carrières, Madame Sylvie DELORT explique constater que les compétences des secrétaires de mairie en matière de ressources humaines sont de plus en plus carencées, notamment avec le recours à des agents recrutés par voie contractuelle mais qui ne sont pas formés. Au quotidien, cela augmente de façon notable le travail de conseil des agents des pôles du CDG, notamment le pôle carrière.

Monsieur Gérard NICAUD observe que nombre de secrétaires de mairie se plaignent également du manque de soutien de la DGFIP. L'EPCI Tour mené par la Préfecture n'a pas résolu la situation.

Le Président ELBAZ indique qu'il visitera les intercommunalités après les élections au Conseil d'Administration comme il l'avait fait en 2021.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité :

ARTICLE 1 : DÉCIDE de recourir au contrat d'apprentissage.

ARTICLE 2 : AUTORISE l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti pour l'emploi de gestionnaire de carrière, pour une durée de 1 an pour préparer un diplôme de niveau bac + 3 (niveau 6) en vue d'obtenir un Bachelor universitaire technologique (BUT) Gestion Administration des Entreprises et des Administrations (GEA) ou tout autre diplôme équivalent.

ARTICLE 3 : PRÉCISE que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

ARTICLE 4 : AUTORISE Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat d'apprentissage ainsi que la convention conclue avec le Centre de Formation d'Apprentis.

AFFAIRES DIVERSES

Le Président ELBAZ fait part de son rendez-vous avec Monsieur Julien DUBOT, nouvellement élu Maire d'Issoudun. La Ville d'Issoudun n'est à ce jour pas bénéficiaire des prestations additionnelles depuis 1995, quand Issoudun a intégré le CDG par obligation lorsque le seuil d'affiliation est passé de 200 à 350 agents ; la Ville d'Issoudun avait obtenu du Conseil d'Administration de l'époque une affiliation limitée aux missions obligatoires. Monsieur le Maire d'Issoudun a fait part au Président ELBAZ de son avis favorable de principe à une régularisation de cette situation, avec une adhésion de Issoudun à l'entièreté des compétences du CDG. Monsieur le Maire d'Issoudun souhaitait néanmoins un avis de sa DRH. Cette proposition du Président ELBAZ va être confirmée par écrit à la commune.

Monsieur Nicolas THOMAS expose la souscription qu'il envisage d'un contrat d'assurance pour couvrir les risques encourus par les gestionnaires publics, élus et agents de la CDC Val de l'Indre-Brenne et interroge le Président sur la possibilité d'un tel contrat à l'échelle du CDG.

Madame Sylvie DELORT explique que les compétences des CDG sont limitativement définies et qu'un tel contrat ne semble pas répondre aujourd'hui aux compétences des CDG. Le Président ELBAZ demande à ce que cette hypothèse soit analysée.

La séance est levée à 15h40.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

- Monsieur Xavier ELBAZ – Président du Centre de Gestion
- Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT - Maire de Le Poinçonnet
- Monsieur Régis BLANCHET
- Monsieur Jacques PALLAS – Maire de Saint-Georges-sur-Arnon
- Monsieur Gérard NICAUD – Maire de Chatillon-sur-Indre
- Monsieur Hugues FOUCAULT – Maire de Bretagne
- Monsieur Luc DELLA-VALLE – Adjoint au Maire de Déols
- Madame Frédérique FOURRÉ – Adjointe au Maire de Vatan
- Monsieur Nicolas THOMAS - Président de Communauté de Communes Val de l'Indre-Brenne
- Madame Catherine RUET

ABSENTS EXCUSÉS :

- Madame Michèle PRÉVOST – Adjointe au Maire de Levroux (pouvoir consenti à Monsieur Hugues FOUCAULT)
- Monsieur Jacques PERSONNE
- Monsieur Dominique HERVO – Maire de Tournon-Saint-Martin
- Madame Pascale BAVOUZET – Conseillère municipale d'Arthon
- Madame Delphine GENESTE – Maire de Déols
- Monsieur Vincent MILLAN – Maire d'Argenton-sur-Creuse (pouvoir consenti à Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT)
- Madame Anne-Laure BODIN – Maire de Ceaulmont (pouvoir consenti à Monsieur Jacques PALLAS)
- Monsieur Patrick LAMBILLIOTTE
- Monsieur Gil AVÉROUS – Président du Châteauroux Métropole (pouvoir consenti à Monsieur Xavier ELBAZ)

NUMEROS D'ORDRE DES DÉLIBÉRATIONS

- Composition des instances paritaires et du conseil médical (2026-14, 15 et 16)
- Création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (2026-17)
- Avenant n°3 au schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de la Région Centre Val-de-Loire 2025-2027 (2026-18)
- Octroi d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (2026-19)
- Prestation en psychologie du travail (2026-20)
- Mise à jour du RIFSEEP (2026-21)
- Création d'un emploi contractuel pour faire face à un accroissement saisonnier d'activités (2026-22)
- Création d'un emploi d'alternant au pôle carrières (2026-23)

La secrétaire de séance,

Catherine RUET

Le Président,

Xavier ELBAZ