

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DU GARD
Séance du 26 OCTOBRE 2023**

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

OBJET : débat d'orientation budgétaire

PJ : 1 rapport

ETAIENT PRESENTS :

Fabrice Verdier, Président, Jacky REY, Frédéric GRAS, Liliane ALLEMAND, Rémi NICOLAS, Olivier JOUVE, Fabienne DHUISME, Florence BOUIS, Catherine LANÇON, Maryse GIANNACCINI, Stéphane MATEO, Caroline SAUMADE, Marie-Michèle ALVARO

ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES :

Jean-Christian REY, Joffrey LEON, Henri CROS, Aurélie GENOLHER, Jean-Michel AZEMA, Pierre MAUMEJEAN, Pascale FORTUNAT-DESCHAMPS, Nicolas CARTAILLER, Serge CATHALA, Jean-Yves CHAPELET, Jean-Michel PERRET, Patrick HIGON, Olivier MARTIN, Christine LADET, Jean-Bernard GUILHERMET, Philippe RIBOT, Sylvie ARNAL, Sébastien OMBRAS, Gilles TRAUULET, Jean-François DURAND-COUTELLE, Jean DENAT, Joseph PEREZ, Georges DAUTUN, Françoise LAUTREC, Annick CHOPARD, Stéphane LIBERI, Didier DART, Régis BAYLE, Farès ORCET, Marie-Andrée DRACS, Thierry JACOT, Mylène CAYZAC PRAME

PROCURATIONS :

Joffrey LEON à Frédéric GRAS
Aurélie GENOLHER à Maryse GIANNACCINI
Pierre MAUMEJEAN à Rémi NICOLAS
Jean-Michel AZEMA à Liliane ALLEMAND
Jean-Yves CHAPELET à Fabrice VERDIER
Patrick HIGON à Caroline SAUMADE
Serge CATHALA à Stéphane MATEO

Secrétaire de séance : Monsieur Jacky REY

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

Sur rapport n° 1-1 de Monsieur Fabrice Verdier, Président du centre de gestion du Gard,

Entendu le rapporteur, Madame Elisabeth MONTEZ

Vu, le code général de la fonction publique,

Vu, le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale en son article 11,

Entendu l'exposé du Président rappelant que, cette dernière disposition prévoyant que « un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci. », un rapport d'orientation en ce sens a été adressé et présenté en cours de séance aux administrateurs aux fins de satisfaire à cette nouvelle obligation d'un débat,

Considérant ce qui suit :

- Le débat d'orientation budgétaire doit faire l'objet d'une délibération qui en acte la tenue

Les membres du conseil d'administration décident à l'unanimité des membres présents,

Article 1 :

➤ De prendre acte de la tenue d'un débat d'orientation budgétaire à partir du rapport ci-annexé ;

Article 2 :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son entrée en vigueur, d'un recours administratif auprès de Monsieur le Président du centre de gestion du Gard, 183 chemin du Mas Coquillard 30000 Nîmes, ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Nîmes, 16 avenue Feuchères, 30000 Nîmes. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr pour le recours contentieux.

Le secrétaire de séance

Jacky REY



Le Président

Fabrice Verdier



Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- La transmission au représentant de l'Etat le : 02/11/2023
- La publication par voie électronique le : 03/11/2023



RAPPORT SOUMIS AU DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE POUR 2023

Séance du 26 octobre 2023 à 9h30

La présente note de présentation a été établie conformément aux articles L.2312-1 et L.5211-1 du CGCT complétés par les lois de programmation des finances publiques qui prévoit l'organisation d'un débat sur les orientations budgétaires dans les deux mois qui précèdent l'examen et le vote du budget primitif.

Le débat d'orientation budgétaire a pour but de renforcer la démocratie participative en instaurant une discussion au sein de l'assemblée délibérante sur les priorités et les évolutions de l'établissement, ainsi que sur la situation financière de celui-ci en améliorant la qualité de l'information transmise à l'organe délibérant.

Si l'action des collectivités locales et de leurs établissements est principalement conditionnée par le vote du budget annuel, le cycle budgétaire est rythmé par de nombreuses décisions. Le DOB est donc la première étape de ce cycle.

Le rapport d'orientation budgétaire doit permettre aux élus :

- de discuter des priorités qui seront affichés dans le budget primitif
- d'être informé sur l'évolution de la situation de l'établissement
- de s'exprimer sur la stratégie financière du Centre de Gestion du Gard.

Ce rapport donne lieu à un débat. Celui-ci est acté par une délibération spécifique qui donne lieu à un vote.

Le document comporte deux parties :

La première présente le contexte général du Centre de Gestion ainsi qu'une synthèse de la situation financière de l'établissement concernant la section de fonctionnement du budget et l'évolution de la dette.

La deuxième concerne les orientations proposées pour 2024 pour le Centre de Gestion. A savoir la poursuite et le développement de nos missions, de nos offres de service été ce en tant outil à destination des collectivités et établissement dans de nombreux domaines.

I - CONTEXTE GENERAL ET SITUATION FINANCIERE 2023 :

1) Contexte général

La loi de transformation de la fonction publique ne facilite pas toujours la transition. Le modèle de relation à l'usager, le travail en mode projet et en transversalité continue d'être consolidés et stabilisés.

Les orientations budgétaires pour l'année 2023 se sont établies dans un contexte de crise énergétique, économique et sociale. Pour autant et malgré l'augmentation des charges directes et indirectes auxquelles le CDG a dû faire face l'équilibre général a pu être conservé permettant au centre de gestion de poursuivre le développement de ses missions dans un objectif d'accompagnement plus étroit et de proximité des collectivités.

Ainsi :

- ▶ 4 réunions d'information en présentiel sur l'actualité statutaire ont été organisées
- ▶ 15 réunions d'information sur la retraite ont été déployées sur l'ensemble du territoire
- ▶ 1 réunion de sensibilisation à la gestion de la prévention des risques au sein des collectivités
- ▶ Plus d'une cinquantaine de rencontres sur les conventions contrat statutaire
- ▶ 3 rencontres club des DG organisées au CDG
- ▶ 3 réunions club RH ont eu lieu au CDG
- ▶ 1 journée portes-ouvertes
- ▶ 3 participation à des forums emploi sur le territoire.

Par ailleurs, les élections professionnelles organisées le 8 décembre 2022 ont été un moment fort pour l'activité du CDG avec notamment la mise en œuvre de la création du Comité Social Territorial venu se substituer au CHSCT.

En parallèle, 2 groupes de travail composés d'agents volontaires ont participé à l'élaboration, et ce dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'administration :

- D'un nouveau protocole d'aménagement du temps de travail
- D'un règlement intérieur relatifs aux déplacements et aux remboursements des frais engagés

Enfin, en termes de communication, des nouvelles plaquettes et supports ont été réalisés, imprimés et diffusés notamment à l'occasion du salon des maires le 8 juin dernier. Le Centre de Gestion a souhaité mettre l'accent sur sa communication notamment en étant présent sur les réseaux sociaux (FB, LinkedIn...) et en réalisant un guide du fonctionnaire, afin d'accompagner les agents lors d'une première prise de poste ou un responsable en Ressources Humaines en appui technique.

La réalisation d'un journal trimestriel « cyber actu » à destination des collectivités ayant conventionnées au service « protection des données » était très attendue et permettra de démystifier et sensibiliser sur cette thématique.

La coopération régionale des centres de gestion de la région Occitanie a été voté le 13 décembre 2022 pour une application au 1^{er} janvier 2023 et se substitue à la charte régionale de coopération. Cette nouvelle dynamique vise à renforcer les actions de coopération et à élaborer le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) prévu dans la loi du 6 août 2019.

L'abondement des deux budgets annexes de cette coopération régionale s'élève à 111 524 € pour la coordination concours soit une augmentation de 0,76 % par rapport à 2022 et 9 077 € pour la coordination emploi soit une augmentation de 5 % par rapport à 2022. Ces augmentations bien moindres qu'en 2022 témoignent de la dynamique enclenchée par la coopération régionale.

Sur le plan national, il a fallu tenir compte des nouvelles réformes statutaires :

- Augmentation du point d'indice : le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération, des personnels des collectivités territoriales augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice est ainsi portée à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023 (contre 5 820,04 euros au 1er juillet 2022). L'incidence financière est estimée à près de **10 000,00 €** pour le second semestre 2023 mais cette évolution de la dépense au chapitre 012 est compensée à 94 % par une évolution des recettes et notamment de la cotisation obligatoire (fixée à 0,8 % pour le CDG30).

- En parallèle de la hausse de la valeur du point d'indice, l'article 1er du décret attribue également des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023. **8 agents du CDG sont concernés ; l'impact financier en année pleine est d'environ 3 200 €.**

En 2023, le CDG 30 compte parmi ses affiliés obligatoires :

- 349 communes (dont 225 emploient au plus 10 fonctionnaires) sur les 351 communes du département du Gard,
- 12 intercommunalités à fiscalité propre dont 1 communauté d'agglomération (Gard Rhodanien),
- 73 syndicats (SIVU, SIVOM, syndicats mixtes),
- 2 offices publics de l'habitat (Habitat du Gard et OPH d'Alès),
- 1 caisse de crédit municipal (Nîmes),
- les CCAS dotés de personnels propres, l'Ecole supérieure des Beaux-Arts de Nîmes, etc.

Soit un **total de 467 collectivités et établissements.**

Au 1^{er} janvier 2024 le CDG 30 comptera deux collectivités affiliés volontaires **l'agence technique départementale** et **l'agence départementale pour l'habitat et le logement.**

Par ailleurs, si 7 collectivités non affiliées adhèrent au service « conseil médical unique » (Département, SDIS, EID, Région, ainsi que Ville, CCAS et Communauté d'Agglomération d'Alès) la Région Occitanie a mis fin à son adhésion au 1^{er} juillet dernier et ce afin d'expérimenter un Conseil Médical Unique Régional par dérogation.

Sur l'aspect financier, une comptabilité analytique a été élaborée (présenté en conseil d'administration le 29 juin dernier) afin de détailler les centres d'analyse, de préciser les affectations au regard du nouvel organigramme et de répartir les charges à caractère général entre chaque centre d'analyse. Un travail de fonds a été réalisé par la direction générale sur les aspects financiers, et notamment sur cette comptabilité. La finalité de l'exercice étant d'arriver à trouver l'équilibre entre le coût du service supporté par le Centre de Gestion et les contributions des collectivités et établissements nécessaires à son financement.

1) Situation financière

Le budget prévisionnel global du Centre de Gestion en 2023 s'élève à 5 878 738 euros en section de fonctionnement et 146 193 euros en section d'investissement).

a. Les dépenses

Les dépenses sur le chapitre 011 – charges à caractère général – sont globalement maîtrisées et, à fin 2023, ne devraient pas connaître d'évolution majeure mis à part :

► **Le coût de l'énergie** avec près de 46 % d'augmentation des dépenses pour l'énergie, malgré une baisse de notre consommation d'environ 20%, Afin de réduire cet impact financier, le Centre de Gestion s'est engagé dans une démarche de sobriété et

d'efficacité énergétique notamment avec la mise en œuvre d'actions simples (régulation chauffage et climatisation, remplacement des ampoules énergivores, néons, spots halogènes... par des LED, ou des éclairages basse consommation), ,) mais également par la réalisation d'un état des lieux des différents postes de consommation énergétique, prérequis indispensable à toute démarche d'économies d'énergies.

Les dépenses sur le chapitre 012 – charges de personnel – à fin 2023 seront en augmentation de près de 12 % par rapport à 2022, et se justifient notamment par le Glissement Vieillesse Technicité (revalorisations salariales intervenues en cours d'année) mais également par :

► **L'assurance statutaire** : le montant versé au titre de l'assurance statutaire pour les agents du CDG a, bien que le taux de cotisation 2023 soit identique à celui de 2022, augmenté de près de 17,5 %, la cotisation étant basée sur la masse salariale elle-même en augmentation.

b. Les recettes :

► La convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) renouvelée depuis 2022 à hauteur de : **291 000 €**

► L'assiette de la cotisation obligatoire est en légère augmentation pour l'année 2023 avec une recette prévisionnelle de près de 1 850 000 €.

c. La dette :

Deux emprunts ont été contractés pour la construction, l'agrandissement et l'amélioration de nos locaux respectivement en 2007 et 2015 et ce pour un coût total d'emprunt de 1 201 485,42 €.

Organismes prêteurs : caisse française de financement pour l'emprunt N° 1 (nouveaux locaux) et banque postale pour l'emprunt N° 2 (extension)

	Montant	Durée du prêt	Taux	1ère échéance	Au 1er juillet 2023				Coût total de l'emprunt
					Capital amorti	Montant Annuité	Dont amortissement	Dont intérêt	
Emprunt n° 1	500 000,00 €	240 mois	4%	07/07/2007	366 453,22 €	36 790,89 €	31 449,02 €	5 341,87 €	735 872,95 €
Emprunt n° 2	400 000,00 €	240 mois	2,04%	01/10/2015	178 118,86 €	30 976,92 €	26 699,26 €	4 277,66 €	465 612,47 €

II - LES ORIENTATIONS POUR 2024 :

L'évolution de l'offre de services, sa promotion, conjuguées aux besoins croissants des collectivités face à la complexification des sujets, génèrent des variations sensibles dans l'activité du Centre dont il est toujours délicat d'évaluer la pérennité.

Afin de s'y adapter et d'y répondre, le CDG doit continuellement ajuster les moyens humains avec le double défi de trouver les compétences adéquates ou de les développer en interne d'une part et de limiter les coûts et frais de gestion par une juste affectation des moyens d'autre part.

La nouvelle clé analytique et des outils de pilotage de l'activité pourront éclairer les décisions d'ajustement des effectifs.

Tout en maîtrisant nos dépenses de fonctionnement, afin de préserver notre capacité d'investissement et de pérenniser un service public de qualité, nous devons nous attacher à renforcer les liens avec les collectivités et établissements en développant des services à leur destination et répondant à leurs attentes. L'optimisation et la simplification des échanges, la modernisation de l'image et de l'identité visuelle du CDG participent à ce que notre établissement apparaisse aux yeux des employeurs territoriaux, comme le partenaire de proximité privilégié et comme un véritable prestataire de services.

Dans ce contexte, les orientations proposées sont les suivantes :

- La poursuite et le renforcement des missions du centre de gestion
- L'optimisation et la simplification des échanges avec les collectivités
- La valorisation de la notion de proximité et d'expertise

Le Centre de gestion poursuivra sa mise en œuvre de contrôle interne: impulsé dès le second semestre 2023, la mise en place d'outils pour un contrôle efficient vise ainsi à diminuer les risques juridiques et financiers de la structure.

Le dispositif mis en place se veut évolutif et se renforcera avec le développement des activités du CDG. Son amélioration continue est une nécessité afin de mieux clarifier le processus de prise de décision et renforcer le mécanisme de contrôle interne et de maîtrise des risques.

Un groupe de travail composé de la direction générale, et de la responsable comptable, s'attachera à réaliser une cartographie des risques de la gouvernance et du pôle financier. L'ambition du Centre de Gestion est de pouvoir à terme proposer une cartographie des risques pour l'ensemble de ses missions et ce afin de sécuriser au mieux la structure.

Dans le cadre de l'adoption du référentiel M57, instruction qui a vocation à simplifier et harmoniser les différents traitements et suivis budgétaires et comptables des collectivités territoriales, la Direction Générale s'est engagée tout au long de l'année 2023 aux travaux nécessaires à cette bascule. Ainsi un règlement budgétaire et financier est proposé à l'adoption et permettra de finaliser la procédure afin d'être opérationnel dès le 1^{er} janvier 2024.

A/Le développement des services facultatifs :

Le centre de gestion propose aujourd'hui 13 missions facultatives :

Prévention des risques professionnels
Médecine préventive
Psychologue du travail
Accompagnement des fonctionnaires territoriaux en situation de handicap
Assurance statutaire
Relais CNRACL
Conseil en organisation
Archives
Protection des données
Médiation
Paie à façon
Gestion administrative recrutement agent contractuel
Secrétariat comité médical collectivités/établissement non affiliés

Qui viennent compléter les 21 missions obligatoires

Le CDG s'attache à développer de manière pertinente les services existants tout en proposant de nouveaux dispositifs d'appui aux collectivités.

La paie à façon :

Depuis 4 ans le CDG réalise pour le compte des collectivités et établissements adhérents la confection des bulletins de salaire et des états inhérents à la réalisation de la paie. Afin de poursuivre le développement de cette prestation, le Centre de Gestion lance chaque année une campagne d'information et de promotion de ce service.

En 2024 ce sont 2 collectivités supplémentaires qui adhéreront portant le nombre total à :
58 collectivités et 1232 paie seront réalisées en 2024.

Le centre de gestion poursuivra pour 2024 sa mise en réseau avec la DGFIP et l'URSSAF afin de nouer des partenariats étroits visant à rendre un service optimum aux collectivités adhérentes.

L'assurance statutaire : le centre de gestion a souscrit un contrat groupe d'assurances statutaires et pour lequel **263 collectivités et établissements publics** ont donné mandat à notre structure afin de les protéger contre les risques financiers qui surviennent en cas d'accidents ou de maladies imputables au service, d'incapacité de travail, d'invalidité voire de décès, de leurs agents. (5934 agents CNRAC et IRCANTEC).

Pour ce qui est du petit marché, le taux de cotisation pour les agents CNRACL tous risques sera de :

- franchise 10 jours, 9,13 % de la masse salariale (TIB + NBI + SFT + indemnité de résidence).
- franchise 20 jours, 8,16 % de la masse salariale,
- franchise 30 jours, 7,46 % de la masse salariale,

Pour les collectivités sub-seuil, le taux moyen en 2024 passer à contre 7,46%, de 6.21 % en 2023.

Le taux du contrat IRCANTEC reste fixé à 0,60 % de la masse salariale.

Concernant l'assurance statutaire souscrite pour le personnel du Centre de Gestion, bien que la sinistralité relative à nos agents soit mineure, le montant de la cotisation due sera en augmentation d'environ 15 %. Cette augmentation étant principalement la résultante de l'évolution de notre masse salariale.

Le diagnostic territorial : nouvel outil mis à disposition qui permet un bilan collectif des besoins, des ressources, difficultés existantes sur un secteur géographique délimité. Ces outils permettent d'avoir un état des lieux exhaustif et alimentent la conception d'un plan d'actions en matière de santé au travail afin de mieux répondre aux besoins et définir une stratégie territoriale.

La Protection Sociale Complémentaire : La Protection Sociale Complémentaire représente un **enjeu fort de politique RH** pour les employeurs publics.

Sur le plan de la santé publique, la PSC questionne **l'égalité des agents** en termes d'accès aux soins mais aussi la solidarité intergénérationnelle, la réduction de la précarité... C'est aussi l'un des **piliers de la qualité de vie au travail**.

Elle permet de soutenir le pouvoir d'achat des agents ; c'est un **puissant levier d'attractivité** des collectivités (notamment grâce à l'alignement avec le secteur privé), qui peut **favoriser la mobilité** sur un territoire offrant des garanties unifiées.

Dans le cadre d'un groupement de commande, le Centre de Gestion a conventionné avec six Centres de Gestion de l'Occitanie dans le cadre de la mutualisation d'un marché d'Assistance à Maitrise d'Ouvrage en vue de la conclusion de conventions de participation pour les risques « Prévoyance » et « Santé » au bénéfice des agents du CDG et des collectivités territoriales et établissements publics du territoire Gardois.

L'objectif pour 2024, en matière de prévoyance, est de collecter l'ensemble des données des collectivités qui auraient l'intention de nous donner mandat afin de répondre au mieux à leurs attentes avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025.

Le conseil en organisation :

Le Centre de Gestion du Gard propose une prestation de conseil en organisation et, depuis 2023, offre une prestation de conduite au changement au travers notamment d'audit organisationnels, à laquelle 4 collectivités ont fait appel en 2023. Il conviendra pour 2024 d'élargir le panel des prestations proposées dans le cadre de ce service :

- accompagnement et suivi à la mise en œuvre du changement,
- coaching individuel.
- management spécifique (gestion de crise, prise de poste, relation cadre/DG/élu)

Création d'un service social :

Les employeurs locaux ont aujourd'hui à cœur de **garantir le bien-être des agents**, en favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

A ce titre, il est parfois nécessaire que les agents puissent bénéficier d'une intervention d'une assistante sociale du travail qui peut intervenir sur différents domaines :

- Les **démarches administratives** (information en matière de prestations familiales, d'aide au logement, d'accès aux soins médicaux...),
- Les **préoccupations financières** (évaluation budgétaire, aide à l'instruction d'un dossier de surendettement, montage des dossiers d'aides financières, mise en relation avec une conseillère en économie sociale et familiale...),
- La **vie familiale et sociale** (séparation, deuil, situation des enfants, maladie...).

Dans ce cadre, la mise en place d'un service « accompagnement social » pourrait être proposé par le CDG en 2024.

L'assistant de service social pourrait être sollicité prioritairement par l'agent et sa collectivité. Il interviendrait au sein d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Les collectivités souhaitant bénéficier de ce service, pourraient conventionner avec le Centre de Gestion moyennant une contribution financière et ce afin de respecter l'équilibre budgétaire.

Le socle commun : La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a créé six nouvelles missions, formant un socle indivisible, confiées aux centres de gestion :

- Secrétariat des conseils médicaux
- Accompagnement individuel à la mobilité des agents en dehors de leur collectivité d'origine
- Assistance à la fiabilisation des comptes en matière de droits à la retraite
- Assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue
- Assistance au recrutement
- Désignation d'un référent laïcité

Les collectivités et établissements affiliés au CDG 30 bénéficient d'office de ces missions. Les collectivités et établissements non affiliés peuvent également y adhérer moyennant une tarification spécifique.

Ce socle commun constituant un bloc de compétences insécables, l'adhésion à celui-ci, à partir d'une contribution financière, permet à la collectivité ou à l'établissement de bénéficier de l'ensemble des missions en fonction de ses besoins. Cette obligation réglementaire n'a pas été mise en place au Centre de Gestion qui a cependant permis aux collectivités non affiliées de bénéficier d'une seule des missions du bloc insécable avec une tarification spécifique. Un travail de fond, sur ce sujet, sera réalisé en 2024 afin de leur proposer des services qui justifieraient des besoins spécifiques en ingénierie

Par ailleurs, le centre de gestion s'attache à développer sa stratégie, notamment par la communication, à conforter son rôle de proximité, en favorisant les mises en réseaux, et à soutenir et accompagner les collectivités qui doivent faire face à des problématiques de recrutement :

La communication :

Le logo du centre de gestion qui représente une Marianne bleu et blanche semble aujourd'hui peu représentatif de notre identité. Afin de moderniser notre image visuelle l'année 2024 sera consacrée à la recherche d'un nouveau visuel moderne et dynamique.

Club RH et club des DG

Expérimentés en 2023 à destination des décideurs RH et des directeurs généraux des services cet espace d'échanges et de réflexion a fait l'objet de l'unanimité de l'ensemble de nos partenaires ; il conviendra pour 2024 de poursuivre ces rencontres afin de renforcer notre proximité.

Dispositif en faveur des secrétaires de mairies : la pénurie de secrétaires de mairie et les sollicitations pressantes des élus inquiets des risques de discontinuité de service public font des Centres de Gestion un acteur essentiel pour tenter de trouver des solutions. Le Centre de Gestion en partenariat avec le CNFPT, la Région Occitanie et Pôle emploi expérimente, depuis deux ans, une formation de demandeurs d'emploi, en lien avec les institutions partenaires et en partenariat avec l'Université, à destination d'agents administratifs polyvalents déjà en poste et ce afin d'accompagner leur montée en compétence.

En 2024, le Centre de Gestion accueillera un(e) apprenti(e) afin de l'accompagner au métier de secrétaire de mairie.

Par ailleurs, un club des secrétaires de mairie sera mis en place et permettra à ces agents polyvalents de partager leurs pratiques et d'aborder des thématiques communes.

III Les perspectives financières

A – les recettes

Nos orientations budgétaires 2024 traduisent la **volonté du centre de gestion d'être à l'écoute des collectivités**, de toujours vouloir renforcer son offre de service, tout en maîtrisant les dépenses de fonctionnement et ainsi assurer un équilibre budgétaire. Aussi, compte tenu de notre contexte financier le maintien du taux de cotisation obligatoire à 0,8 % sera proposé au Conseil d'Administration.

Pour rappel cette contribution est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale (URSSAF) au titre de l'assurance maladie.

Les rémunérations des contrats de droit privé ne sont pas soumises à cotisation.

Le CDG poursuit ses missions au plus près des collectivités territoriales. Il doit s'adapter aux changements indus par les nouvelles dispositions réglementaires et notamment celles issues de la loi du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, pour être plus proche des enjeux liés aux territoires et aux réformes à venir.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, le Centre de Gestion propose un certain nombre de services facultatifs pour lesquels, conformément à l'Article L452-30 du CGFP du CGFP, il doit s'assurer que les dépenses supportées pour leur exercice soient financées au coût réel, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire. Il doit, de plus, veiller au respect du strict équilibre entre dépenses et recettes et ce pour chaque type de missions.

Le conseil d'administration, bien que pleinement conscient des contraintes financières des communes et établissements, a adopté le 14 septembre dernier l'évolution de la tarification **de six services, qui pour l'année N-1, apparaissent comme déficitaires.** Cette évolution va de pair avec une gestion rigoureuse du centre de gestion avec la nécessité qui s'impose d'équilibrer le BP2024 et avec une réponse à l'obligation législative précitée.

Services facultatifs	Ancienne tarification	Nouvelle tarification
Archives	250 €/jour	360 €/jour
Service Médecine de Prévention	0,32 % masse salariale	0,40 % masse salariale
Service Prévention	Cotisation annuelle au socle de prestations : 1 à 20 agents 250 € 21 à 50 agents 400 € 51 à 99 agents 750 € 100 à 349 agents 750 € 350 agents et + 2 000 € + 2,00 € par agent Visites supplémentaires : Demi-journée 250 € Journée 500 €	Cotisation annuelle au socle de prestations : 1 à 19 agents 600 € 20 à 49 agents 800 € 50 à 99 agents 1250 € 100 à 349 agents 1400 € 350 agents et + 3 000 € + 2,50 € par agent Toutes prestations complémentaires : Demi-journée 250€ Journée 500 €

	Autres prestations : Demi-journée 160 € Journée 280 €	
SAT	47 € par bulletins de salaire	57 € par bulletins de salaire
Service Psychologue	Entretiens individuels 100 € Accompagnement collectif : non facturé	Premier entretien individuel 250 € Entretiens suivant 100 € Accompagnement collectif : Demi-journée 250 € Journée 500 €
Partenariat CNRACL et invalidité	Non facturé	Cotisation annuelle : 1 à 19 agents 200 € 20 à 49 agents 400 € 50 à 99 agents 800 € 100 à 199 agents 1 200 € 200 agents et + 2 500 €

Ces nouvelles tarifications seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 et devraient générer près de 395 000 € de recettes supplémentaires (calculées sur la base des recettes et collectivités adhérentes audit services en 2022).

b. Les dépenses

► la structuration des services RH (gestion du statut et conseil en ressources humaines sur tous ses volets), la médecine préventive, la prévention, l'accompagnement des agents dans des parcours de reclassement, le traitement des questions d'égalité et de discrimination et l'évolution des moyens numériques et informatiques, nécessitent pour 2024 de maintenir une politique de formation efficace afin de conforter et renforcer l'expertise.

Il conviendra pour 2024 notamment de :

- Permettre au médecin de la prévention de poursuivre sa professionnalisation au travers du « DIU pratiques médicales en santé au travail - médecin du travail » pour un coût estimé à 5000 € pour la 2^{ème} année.
- Répondre à nos obligations réglementaires, et notamment au décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmières et infirmiers en santé au travail pour un coût estimé à 8000 € par agent.

► Les effectifs du CDG30 seront caractérisés au 31/12/2023 de la manière suivante (hors agents privés d'emploi) :

Au total 48 postes dont 47 sur emplois permanents et 1 sur emploi non permanent.

Répartition *	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	13	14	13
Contractuels sur emploi permanent	1	3	3
Contractuels sur emploi non permanent		1	

6 agents momentanément privés d'emplois (2 catégories A et 4 catégories C) complètent les effectifs du Centre de Gestion.

Les efforts de maîtrise des effectifs, nous ont permis de freiner l'évolution de notre masse salariale tout en ayant fait face à une augmentation significative en ingénierie

Masse salariale prévisionnelle en 2024 : 5 060 000 € (personnels CDG30 et personnels non titulaires recrutés par le CDG pour mise à disposition des collectivités ainsi que les fonctionnaires momentanément privés d'emploi)

La masse salariale constitue le principal poste de dépense des ressources humaines et fait donc l'objet d'une gestion rigoureuse non seulement quantitativement mais aussi qualitativement. Pour autant, une augmentation de la dépense 2024 est à prévoir, compte tenu du GVT, de l'application de l'augmentation du point d'indice sur une année complète et de l'attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, (décret n°2023-519 du 28 juin 2023 article 2).

Il conviendra par ailleurs de prévoir le recrutement :

- D'un médecin de santé au travail, afin de faire face aux très nombreuses sollicitations des collectivités en la matière.
- D'un agent dédié au RGPD, ce service est actuellement assuré par un 0,5 ETP bien insuffisant à ce jour au regard des sollicitations et de la réglementation.
- Et éventuellement, d'une assistante sociale dans le cadre de la mise en œuvre d'un service social

De plus, une étude sera réalisée pour le recrutement :

-D'un contrôleur de gestion. En effet, la réforme de la responsabilité pénale des gestionnaires publics entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023 met fin à la traditionnelle responsabilité personnelle et pécuniaire (« RPP ») des comptables publics, et a pour objectif principal de fluidifier l'action publique, en réservant l'intervention du juge aux fautes les plus graves.

En pratique, elle va conduire les administrations publiques à réexaminer leurs circuits financiers pour mieux identifier les zones de risque et à diffuser plus largement la culture et les outils de contrôle interne, tout en allégeant les procédures. La mise à disposition pour des missions de quelques mois de ce contrôleur de gestion permettrait un accompagnement efficace de nos collectivités.

► **Moyens numériques et informatiques :**

-L'installation de la nouvelle structure informatique : Les actions engagées en 2023 ont permis de sécuriser nos systèmes d'information tout en répondant aux normes fixés par l'ANSSI. La finalisation de ces process est loin d'être aboutie, notamment l'intégration du serveur PRA à la baie informatique ainsi que la mise en conformité du câblage. Ces travaux se poursuivront tout au long de l'année 2024.

► **Moyens Généraux :**

- Acquisition mobilier et matériel spécifique (matériel médical notamment)
- Remplacement de la domotique (GTB ou gestion technique du bâtiment)

- Le centre de gestion s'est engagé dans une dynamique ambitieuse de transition écologique et énergétique au-delà des enjeux de résilience pour sa propre activité et souhaite être un organisme exemplaire pour créer un effet d'entraînement vis-à-vis des autres collectivités avec lesquelles un lien fort existe. Ce plan d'action stratégique climat se déploie depuis 2023 avec notamment :

- Le renouvellement partiel du parc automobile avec l'acquisition de deux véhicules hybride et électrique,

- L'installation de 4 bornes électriques

Il se poursuivra tout au long de l'année 2024 autour des axes suivants :

- Efficacité énergétique du bâtiment,
- Maitrise des usages
- Développement des énergies renouvelables

Ce rapport d'orientation budgétaire s'inscrit dans une stratégie budgétaire et financière crédible, dans la durée et à travers la poursuite inlassable d'objectifs de bonne et saine gestion.