



DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-106

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 NOVEMBRE 2023

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le lundi vingt-sept novembre deux-mille-vingt-trois à 14h00, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Blandine LEFEBVRE, Marie-Françoise LOISON et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Madame Martine VIALA (pouvoir à Madame Françoise UNDERWOOD)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Madame Annic DESSAUX)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Claudine BRIFFARD)
- Monsieur Jean-François MAYER (pouvoir à Monsieur François ROGER)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Claude LEUMAIRE
- Madame Anne-Emilie RAVACHE

OBJET : FONCTIONNEMENT INTERNE – RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES (ROB) – EXERCICE 2024 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 mars 2023 adoptant le budget primitif 2023,
- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 Mars 2023 relative à l'adoption des taux de cotisation pour l'exercice 2023,



- Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 Mars 2023 relative à l'adoption du compte administratif 2022,

Introduction

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui informe que le budget primitif 2024 du Centre de Gestion sera présenté au Conseil d'Administration lors de sa séance du mois de janvier prochain. Au préalable, il appartient aux administratrices et administrateurs de débattre des orientations budgétaires pour l'exercice à venir, conformément aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique et au décret n°2016-841 du 24 juin 2016.

Cette année, Madame UNDERWOOD propose d'anticiper ce débat afin de le faire coïncider, d'une part, avec l'examen de la politique tarifaire liée au financement des missions optionnelles et, d'autre part, avec le vote des taux de cotisations et de contribution pour le financement des missions obligatoires, additionnelles et relevant du bloc insécable de missions.

Cette cohérence dans le processus d'élaboration budgétaire a pour conséquence d'appeler le Conseil d'Administration à voter le budget primitif 2024 en tout début d'exercice, c'est-à-dire avant que ne soient connus et adoptés les résultats du compte administratif 2023. A l'instar d'un certain nombre de collectivités, ce calendrier nécessitera donc de voter un budget supplémentaire au cours du printemps 2024 afin notamment d'assurer la reprise du résultat comptable de l'exercice 2023.

Conformément au rapport qui a été soumis l'an passé au Conseil d'Administration, Madame UNDERWOOD propose un rapport d'orientation budgétaire mettant l'accent sur les éléments chiffrés de prospective, accompagnés des explications essentielles sur la stratégie de l'établissement ainsi que sur l'évolution de ses recettes et dépenses.

Ainsi, ce ROB suivra le plan suivant :

- 1) Eléments de conjoncture
- 2) Rétrospective financière 2017 – 2022
- 3) Perspectives d'activité et orientations financières 2024
- 4) Situation des budgets annexes régionaux

Rapport d'orientations budgétaires

1) Eléments de conjoncture

Après les très fortes tensions économiques observées en France au cours de l'année 2022 et du premier semestre de l'année 2023, la Banque de France et l'INSEE s'accordent à prévoir une croissance économique modeste en 2024, de l'ordre de + 0,3% du PIB.



L'inflation, pour sa part, dont le repli est toujours attendu pour 2025, s'établirait en 2024 à un peu moins de 4% contre 5% en moyenne sur l'année 2023.

Dans ce contexte de faible croissance et d'inflation soutenue, les prix des matières premières, de l'énergie et des produits alimentaires devraient rester relativement élevés.

Afin de contrarier la perte de pouvoir d'achat liée à l'évolution des prix, les entreprises et le Gouvernement ont pris des mesures de hausse des salaires qui ont eu pour effet de soutenir la consommation des ménages mais aussi d'alourdir les comptes, notamment ceux des administrations publiques et des collectivités territoriales.

Dans ce contexte, le Gouvernement prévoit en 2024 d'augmenter l'enveloppe de la DGF de l'ordre de 220 millions d'euros et de porter son effort pour l'investissement dans les territoires à 4,5 milliards d'euros, dont 2,5 milliards en faveur de la transition énergétique.

En Seine-Maritime comme ailleurs cependant, ces aides ne suffiront pas à compenser les hausses des charges de fonctionnement que les collectivités et établissements publics locaux connaissent depuis deux ans maintenant. L'augmentation régulière du point d'indice de la fonction publique, associée aux diverses mesures négociées entre les employeurs publics et le Gouvernement (PSC, mesures catégorielles, primes...) rendent plus difficile l'équilibre des budgets locaux.

Les activités du Centre de Gestion étant financées quasi-exclusivement par les communes et leurs établissements, au travers notamment de la cotisation obligatoire et du produit des missions optionnelles, Madame UNDERWOOD propose de tenir compte dans les projections financières 2024 des difficultés que celles-ci traversent.

2) Rétrospective financière 2017 - 2022

Madame UNDERWOOD propose dans ce chapitre de dresser un bilan financier de la période 2017 – 2022, étant précisé qu'il est difficile à ce stade de l'année de faire des projections précises sur les résultats de l'exercice 2023.

Evolution globale des dépenses et des recettes

(Hors charges et recettes exceptionnelles et dotations aux amortissements)

Fonctionnement	C.A 2017	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022
Charges de gestion	6 698 405,39 €	6 501 633,31 €	6 597 675,63 €	6 625 692,05 €	7 417 980,46 €	8 090 629,17 €
Recettes de gestion	7 819 509,65 €	7 702 507,73 €	7 195 692,57 €	6 355 042,90 €	7 722 100,87 €	7 552 570,50 €
Epargne de gestion	+1 121 104,26 €	+1 200 874,42 €	+ 598 016,94 €	-270 649,15 €	+ 304 120,42 €	-538 058,67 €



a) Evolution des dépenses de fonctionnement

Globalement, les dépenses de fonctionnement ont peu évolué entre 2017 et 2020. En 2021, elles progressent en revanche de plus de 12% principalement en raison de l'augmentation :

- o D'une part, du nombre d'agents dans le pôle santé / prévention et du nombre de missions temporaires réalisées (au regard de l'année 2020 où la demande des communes durant le COVID avait été relativement faible),
- o D'autre part, des remboursements aux collectivités affiliées des charges salariales et patronales des agents en décharge d'activités syndicales (mission obligatoire des CDG), sachant qu'en 2020 les remboursements avaient été peu nombreux en raison de la crise sanitaire.

En 2022, une nouvelle augmentation des dépenses de l'ordre de 9 % par rapport à 2021 a été observée. Celle-ci est notamment liée :

- o A l'embauche de personnel supplémentaire dans les pôles santé / prévention (création d'un 2^{ème} poste de psychologue et d'un 10^{ème} poste de médecin) et finances / moyens généraux (création d'un 4^{ème} poste au service paie)
- o Au relèvement de 3,5% du point d'indice des fonctionnaires couplé à une hausse limitée du RIFSEEP
- o A l'augmentation significative des charges de chauffage et de fluides du bâtiment ainsi que des dépenses inhérentes à l'infrastructure informatique (évolution des contrats de maintenance et opérations liées à la cybersécurité)
- o A l'organisation de la CRET et des élections professionnelles, au renouvellement du contrat d'assurance statutaire et à la mise en place de contrats de prestation sociale complémentaire
- o Au rattrapage des mouvements financiers relatifs aux concours de 2020 et 2021 (reports du fait de la crise sanitaire).

Fonctionnement	C.A 2017	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022
011 – Charges à caractère général	765 603,22 €	853 297,83 €	885 813,80 €	830 652,64 €	829 230,73 €	1 265 158,77 €
012 – Charges de personnel (hors missions temporaires)	4 503 933,58 €	4 333 825,07 €	4 635 130,64 €	4 865 669,04 €	5 293 729,30 €	5 480 193,52 €
012 – Missions temporaires	1 067 134,02 €	845 610,53 €	662 753,22 €	590 779,17 €	866 458,42 €	819 793,12 €
65 – Charges de gestion courante	361 734,57 €	468 899,88 €	413 977,77 €	338 591,20 €	428 562,01 €	525 483,76 €



S'agissant de l'année 2023, les taux actuels de réalisation des dépenses présagent d'une clôture des comptes en fin d'année légèrement inférieure aux prévisions budgétaires. Ainsi, la comparaison des trois principaux chapitres de dépenses pourrait s'établir ainsi :

Fonctionnement	C.A 2022	Projections 2023	Ecart
011 – Charges à caractère général	1 265 158,77 €	1 300 000,00 €	+ 2,7 %
012 – Charges de personnel (hors missions temporaires)	5 480 193,52 €	5 670 000,00 €	+ 3,5 %
65 – Charges de gestion courante	525 483,76 €	540 000,00 €	+ 2,8 %

b) Evolution des recettes de fonctionnement

Globalement, les recettes de fonctionnement ont connu une relative stabilité entre 2017 et 2018. En 2019, une première baisse du taux de la cotisation obligatoire (celui-ci passant au 1^{er} avril de 0,80% à 0,70%) a entraîné une diminution significative de son produit.

En 2020, une deuxième baisse du taux de cotisation est intervenue au 1^{er} janvier (passage de 0,70% à 0,60%), engendrant une nouvelle diminution de son produit qui, ajoutée à la 1^{ère} baisse, représente une perte globale de produit de 25%. Cette diminution s'est conjuguée avec les effets de la crise sanitaire qui a entraîné une baisse dans la réalisation des missions du CDG. En effet, outre la diminution, à titre principal, des produits des missions temporaires et de la mission « archivage », le Centre de Gestion a consenti une baisse exceptionnelle du tarif forfaitaire de la mission médecine professionnelle.

En 2021, les recettes de fonctionnement ont évolué très positivement par rapport à 2020 (+21%) en raison de la reprise d'activités post-COVID. Tous les produits des missions augmentent, notamment la mission de médecine professionnelle, la mission archivage, les missions temporaires, et les recettes issues de l'organisation des concours. Cette augmentation n'est pas liée à une évolution tarifaire significative mais à une augmentation de l'activité des services.

En 2022, une troisième baisse de cotisation est intervenue au 1^{er} avril, sous la forme d'une diminution à 0,05 % (au lieu de 0,10%) de la cotisation additionnelle destinée au financement des missions facultatives qui ne peuvent pas faire l'objet d'une tarification (gestion des contrats de protection sociale complémentaire, suivi de la licence universitaire, organisation de la formation des secrétaires de mairie...).

Enfin, en 2023 les taux de cotisations obligatoire (0,60%) et additionnelle (0,05%) sont restés stables, tandis que les tarifs des missions optionnelles ont augmenté de manière très limitée au regard de l'évolution des charges de l'établissement. En effet, la plupart des tarifs appliqués aux collectivités affiliées ont évolué entre 2022 et 2023 de +1% et ceux acquittés par les collectivités non affiliées de +2%.



Cette faible évolution a contribué à limiter les produits et à accentuer le déficit général de l'établissement.

Fonctionnement	C.A 2017	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022
013 – Atténuation de charges	76 147,52 €	90 480,72 €	73 986,00 €	65 176,84 €	87 137,29 €	43 391,27 €
70 – Produit des cotisations	2 920 007,36 €	3 158 583,27 €	2 825 370,45 €	2 394 045,43 €	2 485 308,03 €	2 468 734,25 €
70 – Produits des activités (hors cotisations)	4 500 388,97 €	4 353 156,99 €	4 209 045,33 €	3 825 322,80 €	5 005 405,36 €	4 893 895,95 €
74 – Dotations et subventions	316 222,51 €	96 557,02 €	60 184,14 €	70 230,32 €	108 884,00 €	140 652,92 €
75 – Autres produits de gestion	6 743,29 €	3 729,73 €	27 106,65 €	267,51 €	35 366,19 €	5 896,11 €
TOTAL	7 819 509,65 €	7 702 507,73 €	7 195 692,57 €	6 355 042,90 €	7 722 100,87 €	7 552 570,50 €

La baisse du produit des activités entre 2021 et 2022 est principalement liée à la baisse de 0,20% à 0,15% de la rémunération du CDG pour la gestion du contrat-groupe d'assurance statutaire et, dans une moindre mesure, à la diminution des participations au financement des concours organisés par le CDG 76 (moins d'opérations en 2022).

S'agissant de l'année 2023, les taux actuels de réalisation des recettes présagent d'une clôture des comptes en fin d'année légèrement supérieure aux prévisions budgétaires. Ainsi, la comparaison des deux principales recettes pourrait s'établir ainsi :

Fonctionnement	C.A 2022	Projections 2023	Ecarts
70 – Produit des cotisations	2 468 734,25 €	2 520 000 €	+ 2%
70 – Produits des activités (hors cotisations)	4 893 895,95 €	5 300 000 €	+ 8%

c) Zoom sur les effectifs en personnel

Le personnel du Centre de Gestion représente 75% des charges de gestion du CDG. Il se compose des agents du siège, des agents intercommunaux, des agents en missions temporaires et des agents pris en charge car momentanément privés d'emploi (FMPE).

Au 15 octobre 2023, 9 agents FMPE sont pris en charge par le CDG. Leur nombre a évolué de la manière suivante au cours des dernières années :



FMPE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Au 15/10/23
Emplois de direction	1	2	2	1	1	1	1
Agents catégorie A	2	4	4	2	2	2	2
Agents catégorie B	1	1	1	1	0	0	0
Agents catégorie C	3	3	3	6	5	5	6
Total	7	10	10	10	8	8	9

Seuls sont pris en compte sur ce budget les FMPE de catégories B et C. Les FMPE de catégorie A sont pris en charge sur le budget annexe régional.

Madame UNDERWOOD précise que plusieurs de ces agents sont employés durant l'année à des missions temporaires auprès de collectivités locales. D'autres sont détachés auprès de services de l'Etat. La charge financière de ces agents est compensée par des participations du CNFPT (au titre du transfert de compétence) et des remboursements des collectivités qui ont supprimé les emplois.

S'agissant des agents en missions temporaires, leur nombre est fluctuant d'une année sur l'autre en fonction des besoins de remplacement ou de renfort exprimés par les communes et établissements publics. En général, ces agents ne sont pas employés durant toute l'année. Le plus souvent, ils effectuent une ou plusieurs missions limitées dans le temps. Le nombre d'agents de cette catégorie employés au cours des dernières années est le suivant :

Nombre d'agents en missions temporaires	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Projection 2023
	120	81	65	86	95	88	110

Enfin, les agents du siège sont ceux affectés, d'une part, à la réalisation des missions obligatoires et optionnelles développées par le CDG et, d'autre part, à l'encadrement et aux services « support » de l'établissement (informatique, entretien bâtiment, paie/budget...). S'y ajoutent les agents permanents du CDG mis à disposition de communes (agents intercommunaux). Leur nombre a évolué de la manière suivante au cours des années précédentes :

Nombre d'agents au 31/12	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Direction et services rattachés	4,3	5,34	5,5	6	7	8	7
Pôle Finances et moyens généraux	15	16	14	16	16	17	17
Pôle Assistance statutaire	24,12	24,12	25,12	25,12	24,12	23,12	23,12
Pôle Emploi territorial	11	11	9,5	10	10	11	11
Pôle Santé / prévention	16	17	20,2	23,9	26,4	29,57	29,47
Agents intercommunaux	2	2	2	2	2	2	1
TOTAL	72,42	75,46	76,32	83,09	85,52	90,69	88,59



d) L'investissement

Le Centre de Gestion a investi de manière importante et exceptionnelle sur la période 2017 / 2022 en raison de la construction de son nouveau siège. Cet investissement n'a pas nécessité de recours à l'emprunt en raison, d'une part, du produit de la vente de l'ancien siège de Bois-Guillaume et, d'autre part, des réserves financières et de trésorerie dont disposaient l'établissement au moment de la construction. Ainsi, les dépenses et les recettes d'investissement ont été les suivantes :

Investissement	C.A 2017	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022
Dépenses	2 812 609,16 €	6 015 907,38 €	2 513 225,76 €	561 204,04 €	208 204,10 €	213 883,82 €
Recettes	2 040 589,31 €	216 884,96 €	2 917 280,20 €	1 147 146,66 €	517 524,83 €	319 734,59 €
Résultat brut	-772 019,85 €	-5 799 022,42 €	404 054,44 €	585 942,62 €	309 320,73 €	105 850,77 €
Provision pour CET						-429 769 €
Résultat net						-323 918,23 €

Il convient de noter, au titre des dépenses d'investissement, que pour la première fois le Centre de Gestion a provisionné en 2022 le risque lié à la valeur des Comptes Epargne Temps (CET), anticipant ainsi la future norme comptable M57. Cette provision, qui sera ajustée chaque année, représente le montant des jours épargnés par les agents. Lors d'un départ en retraite ou lors d'une mutation, les agents peuvent demander la monétisation de leur CET ou tout simplement la traduire en journées de congés payés. Il convient donc d'anticiper ces choix en provisionnant les crédits nécessaires.

e) Evolution du niveau des excédents et de la trésorerie

L'excédent brut annuel d'exploitation a été très élevé à l'issue des exercices 2017, 2018 et 2019.

Puis en 2020, c'est un déficit qui a été constaté, lié en grande partie aux baisses successives de la cotisation statutaire traduisant la volonté du Conseil d'Administration de limiter le niveau de trésorerie de l'établissement.

En 2021, le résultat d'exploitation redevient positif (effet COVID) tandis qu'en 2022 un véritable « effet de ciseau » est constaté sous la forme d'un déficit de :

- 659 228,76 € en section de fonctionnement
- 323 918,23 € en section d'investissement

Si en section d'investissement, le déficit de l'exercice 2022 est conjoncturel et exceptionnel en raison de l'inscription de la provision représentant la valeur des CET, en revanche le déficit de fonctionnement s'avère structurel et révèle un niveau de financement insuffisant au regard des charges.

En 2023, la section d'investissement devrait ainsi afficher un excédent de l'ordre de 80 000 € (hors acquisition du terrain pour le projet SDE / CDG) tandis qu'en fonctionnement le déficit prévisible serait supérieur à celui de l'exercice 2022, à savoir environ 725 000 €.



Cette situation, prévue dans le cadre du budget primitif 2023, est davantage liée à un niveau de recette insuffisant qu'à une augmentation significative des dépenses entre 2022 et 2023.

La situation n'est pas inquiétante à court terme dans la mesure où le Centre de Gestion possède une trésorerie confortable dont le niveau a justement motivé la baisse des cotisations prélevées auprès des communes et établissements affiliés ainsi que l'indexation très limitée des tarifs des missions optionnelles.

Cela étant, il y a probablement lieu d'anticiper dès 2024 la baisse des excédents et d'engager une politique de refinancement des missions du Centre de Gestion.

Excédents budgétaires 2017 - 2022

	C.A 2017	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022
Résultat brut d'exploitation annuel	1 318 866,29 €	1 039 700,03 €	1 696 617,10 €	-355 657,30 €	236 453,57 €	-659 228,76 €
Résultat brut d'investissement annuel	-772 019,85 €	-5 799 022,42 €	404 054,44 €	585 942,62 €	309 320,73 €	105 850,77 €
Résultat brut de clôture annuel	546 846,44 €	-4 759 322,39 €	2 100 671,54 €	230 285,32 €	545 774,30 €	-553 377,99 €
Evolution de la trésorerie en fin d'exercice	9 615 447,53 €	4 746 125,14 €	6 705 711,74 €	6 935 997,06 €	7 481 771,36 €	6 850 497,78 €
Provision pour CET						-429 769 €
Résultat net	9 615 447,53 €	4 746 125,14 €	6 705 711,74 €	6 935 997,06 €	7 481 771,36 €	6 420 728,78 €

f) Conclusion de la rétrospective budgétaire

Les charges de gestion de l'établissement ont augmenté d'environ 20% sur la période 2017 / 2022, soit en moyenne 4% par an. Si elles sont restées relativement stables jusqu'en 2020, la reprise d'activité après COVID ainsi que les décisions de recrutement de personnel supplémentaire dans le secteur santé / prévention ont fait croître les charges. Cette situation s'est renforcée en 2022 / 2023 avec l'augmentation des coûts des fluides et la revalorisation des salaires.

Les recettes de l'établissement ont légèrement diminué sur la même période (-5%). Les baisses successives des taux de cotisations (-25% pour la cotisation principale et -50% pour la cotisation additionnelle), de même que la limitation à 1 ou 2% / an de l'augmentation des tarifs des missions facultatives (croissance inférieure à l'inflation), ont été compensées, d'une part, par une évolution favorable de la base des cotisations (ensemble de la masse salariale des collectivités et établissements affiliés) et, d'autre part, par une augmentation du volume d'activités des missions tarifées, notamment dans le domaine de la santé / prévention.



Toutefois, Madame UNDERWOOD souligne qu'en 2023 les comptes seront, pour la 3^{ème} année, clôturés en déficit. A l'occasion de sa séance du 20 juin dernier, le Conseil d'Administration a pu appréhender la nature de ce déficit au regard des différentes missions du CDG. La comptabilité analytique révèle ainsi que le déficit 2022 (et très probablement celui de 2023) trouve davantage son origine dans la tarification insuffisante des missions optionnelles que dans les effets de la baisse successive des cotisations obligatoire et additionnelle.

Le tableau ci-après présente clairement cette problématique :

	2022	2021
<u>MISSIONS OBLIGATOIRES</u>		
Dépenses	2 391 947 €	1 846 276 €
dont Charges directes	1 854 691 €	1 346 252 €
Charges de structure	537 256 €	500 024 €
Recettes Cotisation obligatoire	2 242 920 €	2 129 300 €
SOLDE	- 149 027 €	+ 283 024 €
<u>MISSIONS ADDITIONNELLES</u>		
Dépenses	222 058 €	181 557 €
dont Charges directes	174 826 €	137 224 €
Charges de structure	47 232 €	44 333 €
Recettes Cotisation additionnelle	225 815 €	356 008 €
SOLDE	+ 3 757 €	+ 174 451 €
<u>MISSIONS FACULTATIVES</u>		
Dépenses	5 148 979 €	4 978 989 €
dont Charges directes	4 152 247 €	4 028 783 €
Charges de structure	996 732 €	950 206 €
Recettes Tarification et partenariat	4 635 020 €	4 757 968 €
SOLDE	- 513 959 €	- 221 021 €
RESULTAT EXERCICE	- 659 229 €	+ 236 454 €



3) Perspectives d'activité et orientations budgétaires 2024

Dans ce chapitre, Madame UNDERWOOD propose d'évoquer les éléments qui peuvent impacter l'activité de l'établissement ainsi que la structure de ses recettes et dépenses.

a) Les perspectives d'activités

En 2024, outre l'accomplissement de toutes les missions dévolues à l'établissement, Madame UNDERWOOD propose de privilégier quatre axes de travail qui correspondent à des attentes fortes des communes et établissements publics affiliés au Centre de Gestion :

o Participer au renforcement de l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale

Au cours de l'année 2023, le Centre de Gestion s'est mobilisé pour faire la promotion de la fonction publique territoriale et de ses emplois nombreux et variés, notamment dans notre région. C'est ainsi qu'il a par exemple organisé pour la première fois avec succès un Job dating (avec plus de 300 visiteurs, 503 entretiens et 108 postes à pourvoir).

Toutefois, en dépit des efforts conjugués des élus et des agents du CDG, du CNFPT et des collectivités elles-mêmes, force est de constater que le secteur public territorial a de plus en plus de difficultés à recruter, notamment chez les jeunes. De nombreux postes, notamment dans des filières qui entrent directement en concurrence avec le secteur privé, ne sont pas pourvus et cette situation crée un déficit de service public dans certains secteurs ou territoires.

Dès lors, fidèle à sa vocation, Madame UNDERWOOD propose que le CDG intensifie en 2024 ses actions en matière de promotion de l'emploi territorial par :

- Sa participation aux forums emploi afin de valoriser les métiers exercés dans la FPT,
 - Sa participation systématique aux événements organisés par l'université de Rouen afin d'attirer les étudiants vers la licence pro métiers de l'administration des Collectivités territoriales (qui peine à recruter et qui pourrait être menacée à terme),
 - L'organisation d'un job dating dans les locaux du CDG mais aussi sur le territoire dieppois pour se rapprocher des demandeurs d'emploi de cette zone géographique,
 - La signature d'une nouvelle convention avec Cap emploi, partenaire pouvant être sollicité sur plusieurs actions en faveur des personnes en situation de handicap,
 - L'élargissement des partenariats pour capter des profils qualifiés, tels l'APEC,
 - L'établissement de nouveaux contacts avec le CIO, les collèges et les lycées.
 - La création de nouveaux outils à partager avec nos collègues des CDG normands
- o Renforcer les actions auprès des employeurs publics pour qu'ils intègrent la santé physique et mentale des agents au cœur de leurs priorités



L'année 2023 a été marquée par une nouvelle aggravation de l'état de santé des travailleurs en général, un phénomène qui n'épargne aucunement les agents publics.

Depuis 2010, l'absentéisme augmente régulièrement dans les collectivités. Cette situation est liée à plusieurs tendances de fond : une fragilisation des situations individuelles, des modes de vie favorisant les risques de maladie, une modification de la relation au travail ou encore une détérioration globale de la santé physique et psychologique des salariés.

L'absentéisme pèse significativement sur le budget des collectivités, puisque son coût direct moyen est estimé à 2233 € par agent employé, selon les études les plus récentes menées par RELYENS, soit 6.4 % de plus qu'il y a 5 ans ; A ce coût sont à rajouter les coûts indirects liés aux divers impacts sur la gestion des collectifs de travail.

L'absentéisme est multifactoriel. Au-delà de la représentation simpliste qui consiste à ne voir que la baisse de motivation des agents couplée à une complaisance généralisée du corps médical, il faut prendre en considération le vieillissement des agents territoriaux qui, avec un âge moyen de 46 ans, sont les plus âgés de toute la fonction publique, ainsi que la détérioration des conditions de travail, notamment au regard de la relation aux usagers, de la charge de travail, et de la pénibilité de nombreux métiers du service public.

Le recul de l'âge de la retraite va par ailleurs encore amplifier la survenance des arrêts de travail. Selon les projections de la CNRACL, la part des fonctionnaires les plus âgés (60 ans et plus) passera de 14 % à près de 20 % d'ici 2030.

Il apparaît donc fondamental d'encourager les employeurs territoriaux à prendre en compte la santé et la baisse des aptitudes de leurs agents, et ce, malgré les contraintes financières et organisationnelles qui ne cessent de croître par ailleurs.

Sur ce sujet, le Centre de Gestion aura l'ambition en 2024 de proposer toujours plus de conseil, d'assistance et d'outils aux collectivités, afin de leur permettre de préserver, voire d'améliorer la santé de leurs agents, au moyen notamment d'une politique volontariste en termes de prévention.

Pour concourir à cet objectif, et en complément des fondamentaux que sont le suivi médical professionnel et la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, colonne vertébrale de toute démarche de prévention, on peut citer notamment :

- l'élargissement de l'offre des webinaires « 1 heure pour parler prévention », dont le format, la récurrence et les thématiques, choisis en fonction de l'actualité, permettent aux employeurs et à leurs services de disposer aisément et rapidement de connaissances et de pistes d'actions,
- la volonté de déployer un accompagnement à la conduite d'une démarche de GPEEC intégrant la prévention de l'usure professionnelle,
- la proposition renforcée d'organiser des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles animés par les psychologues du travail, pour partager entre agents dans un cadre neutre et bienveillant, créer du lien et se codévelopper professionnellement,



- une sensibilisation dédiée à la santé mentale, afin d'accompagner les démarches internes d'identification et de désignation des agents volontaires pour suivre la formation Premiers Secours en Santé Mentale, délivrée notamment par le CNFPT,
- la réalisation d'études « baromètre du climat social » au sein de collectifs de travail exprimant un mal-être afin d'aider l'employeur dans l'exploration des causes et les pistes d'action à prioriser,
- la participation des médecins du travail à une expérimentation menée par le Département 76 sur une dotation d'exosquelettes pour des agents techniques des collèges volontaires,
- une offre renouvelée de parcours santé (anciennement « parcours cœur ») avec une approche plus globale de la santé physique et psychologique, intégrant des ateliers sur les échauffements au poste de travail, la nutrition ou encore le sommeil et la gestion du stress (sous réserve qu'il soit contenu à un niveau physiologiquement acceptable).
- la poursuite de la mission de « Conseil en organisation », qui participe à l'amélioration globale du fonctionnement des structures et des conditions de travail.

- o Renforcer notre expertise auprès des collectivités en matière de conseil et d'information juridique et statutaire

Le CDG 76 continue de renforcer sa présence auprès des « élus-employeurs » à travers de ses actions en matière d'information juridique et statutaire.

1° En partenariat avec les intercommunalités, il proposera en 2024 les « Permanences du CDG 76 » sous un nouveau format. L'objet des permanences est de permettre aux collectivités de poser toutes leurs questions en matière de gestion des ressources humaines dans le cadre d'un rendez-vous individuel et personnalisé.

Afin de développer une action pluridisciplinaire, les Pôles « Assistance statutaire » et « Santé / Prévention » s'associent dans le cadre des « Permanences du CDG 76 » car de nombreuses questions ont un lien avec la santé au travail et plus globalement la prévention des risques professionnels. Mises en place depuis la fin de l'année 2017, les « Permanences du CDG 76 » rencontrent toujours un succès certain auprès des collectivités et établissements qui peuvent, en toute liberté, avoir un moment d'échange. Il est donc proposé qu'en 2024, les « Permanences du CDG 76 » continuent mais sur un mode revisité, à savoir une session tous les mois, dès janvier, permettant de couvrir tous les territoires intercommunaux du département.

2° Le CDG 76 proposera également en 2024 les « Rencontres territoriales ». L'enjeu de ces journées d'information statutaire est d'apporter une expertise en ressources humaines, tout en veillant à conserver une approche concrète. Plus qu'une simple information, ces rencontres témoignent de la volonté du CDG 76 d'accompagner les collectivités dans la modernisation de la gestion de leur personnel.



Faute de texte majeur en 2023, les « Rencontres territoriales » n'ont pas eu lieu. Madame UNDERWOOD propose qu'en 2024, les « Rencontres territoriales » soient réactivées. Les thématiques à proposer pourraient faire l'objet d'un questionnaire auprès des collectivités pour répondre plus efficacement à leurs préoccupations immédiates.

3° Le CDG 76 pourrait également se positionner sur l'animation des réseaux de secrétaires de mairie. En effet, à l'occasion de la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, le Sénat a introduit une disposition confiant aux CDG le soin d'animer un réseau départemental des secrétaires de mairie et des secrétaires généraux de mairie. Le Centre de Gestion, en partenariat avec les intercommunalités et les associations d'élus, pourrait donc s'engager sur une animation des réseaux de secrétaires de mairie pour toutes les questions en matière de ressources humaines. Selon le rapporteur du texte à l'Assemblée Nationale, cette nouvelle mission confiée aux Centres de Gestion serait de nature optionnelle et non obligatoire. En tout état de cause cette action supposera un engagement pluridisciplinaire du CDG.

4° Par ailleurs, les collectivités affiliées et non affiliées partagent le constat d'une montée en puissance des situations d'inaptitude qui s'explique en partie par le recul de l'âge de départ en retraite. Les agents territoriaux devant travailler plus longtemps, s'exposent davantage à des situations d'inaptitude. Ainsi, les retraites pour invalidité progressent de plus de 15% chaque année. Ces situations d'inaptitude sont complexes car les fonctionnaires territoriaux font partie d'un régime spécial de retraite et de sécurité sociale souvent mal maîtrisé par les employeurs publics. Ces situations appellent à la fois à une spécialisation du CDG76 tout en veillant à assurer une réponse globale et non morcelée au besoin, une situation d'inaptitude impliquant l'intervention de plusieurs services (*secrétariat du Conseil médical, service Retraite, service juridique, service Assurance, Conseiller Mobilité / Reclassement, Pôle Santé / prévention*). L'année 2024 sera ainsi l'occasion pour le Pôle « Assistance statutaire » d'approfondir les questions liées à la protection sociale des agents tout en assurant une coordination de ses services.

La réforme des retraites implique elle-même de se spécialiser sur les nouvelles modalités de départ en retraite, tant elles génèrent des préoccupations chez les agents et les employeurs. Pour faire face à ces préoccupations, l'unité Retraite sera renforcée à partir de 2024 par un agent supplémentaire à mi-temps permettant d'instruire les dossiers et surtout de répondre aux interrogations des actifs.

Enfin, la mission Référent laïcité devrait se développer en 2024. Le Gouvernement entend en effet faire du Référent laïcité un observateur en matière de lutte contre la radicalisation et le séparatisme. Une première réunion, sous l'égide du Préfet, a eu lieu le 19 octobre 2023 auprès des collectivités relevant de la Métropole Rouen Normandie, et une série de rendez-vous est prévue en 2024 auprès des autres communes du département. Le référent laïcité est positionné à l'interface entre les services de l'Etat et les collectivités locales. Sans doute que davantage d'actions de sensibilisation sur le principe de laïcité s'en suivront.



5° Concernant la coopération normande, le CDG 76 prévoit la relance de la coopération juridique régionale afin d'optimiser les moyens humains des CDG, y compris sur la question du référent déontologue et du référent laïcité. Ainsi, Madame UNDERWOOD propose que les référents laïcité collaborent à la journée de la laïcité du 9 décembre. Plus globalement, les CDG normands mettront en place en 2024 des webinaires régionaux pour permettre à toutes les collectivités de la région Normandie de bénéficier d'une expertise mutualisée des cinq CDG, sous un format à distance.

Une réflexion sur la prise en charge de la mission en matière de déontologie des élus a été menée en 2023. Ainsi, une coopération interdépartementale entre le CDG76 et le CDG61 est proposée pour permettre aux élus de ces deux départements de bénéficier des mêmes référents déontologues des élus, le CDG76 assurant toutes les questions administratives.

- Accompagner les transformations numériques au sein des collectivités en matière de cybersécurité et d'intelligence artificielle

Les collectivités territoriales, à l'instar du Centre de Gestion, sont responsables de la sécurité des données qu'elles traitent ainsi que des services numériques qu'elles délivrent auprès des autorités et des usagers.

Or, 30% d'entre elles ont déjà été victimes d'un rançongiciel, logiciel malveillant qui bloque l'accès à l'ordinateur ou à des fichiers, dont les auteurs réclament à la victime le paiement d'une rançon pour débloquent l'accès à leurs ressources (source : Cybermalveillance.gouv).

En 2020, les signalements d'attaques par rançongiciels ont été multipliés par 3,5 par rapport à 2019. Toutes les collectivités sont concernées, quelle que soit leur taille (Source : ANSSI).

Les normes et les impératifs liés à la protection des données impliquent donc une démarche de prévention adaptée, comme pour les autres risques qui pèsent sur les structures publiques. Cela nécessite une mise en conformité permanente, exigeante et dynamique. Or, pour les collectivités de taille modeste voire moyenne, l'absence de spécialiste de ces sujets en interne peut nécessiter un accompagnement particulier.

Dans le même temps, l'émergence du sujet de l'Intelligence Artificielle, porteur d'espoirs mais aussi source d'inquiétudes, exige d'engager une réflexion sur l'avenir des moyens humains et techniques mis en œuvre aujourd'hui pour réaliser les missions de service public.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion, en partenariat avec des structures telles que l'ANSSI, l'ADM, AD Normandie ou encore la Gendarmerie Nationale, s'engagera en 2024 aux côtés des employeurs publics du département à :

- En interne, poursuivre la sécurisation des systèmes d'information, la sensibilisation et la formation des équipes, ainsi que la préparation à la survenance d'une cyber-attaque,



- Promouvoir et sensibiliser à l'analyse de risques et à la définition des mesures de sécurité adaptées aux enjeux et aux menaces
- Aider à l'acquisition de produits de cybersécurité dans les collectivités territoriales par le biais d'un dispositif de subvention, qui fera l'objet d'une présentation lors de quatorze réunions territorialisées à destination des élus locaux sur l'ensemble de la Seine-Maritime,
- Développer la mission « RGPD – Délégué mutualisé à la protection des données »
- Travailler à la mise en place de l'archivage électronique
- Lancer une réflexion sur le sujet de l'IA et sur l'aide que le CDG pourrait apporter aux collectivités pour s'acculturer à cette thématique, voire proposer des outils qui pourraient être portés par le Centre de Gestion, tels que le logiciel DELIBIA par exemple.

b) Les recettes prévisionnelles

Deux recettes alimentent principalement le budget du Centre de Gestion ; D'une part, les cotisations obligatoire et additionnelle acquittées par les collectivités et établissements affiliés et, d'autre part, les produits des missions optionnelles tarifées.

A compter de 2024, une nouvelle contribution viendra alimenter le budget général de l'établissement. Celle-ci sera acquittée par les collectivités et établissements non affiliés qui bénéficient des missions mentionnées à l'article L452-39 du code général de la fonction publique (secrétariat des conseils médicaux, assistance juridique, assistance au recrutement, assistance à la fiabilisation des comptes retraite, référent laïcité). Financées jusqu'à présent de manière séparée sous forme de forfait, ces missions forment en réalité un tout indivisible dont le financement doit faire l'objet d'une contribution assise sur la masse des rémunérations des collectivités et établissements concernés. Le taux de contribution a été fixé à 0,04% pour 2024 (0,02% pour le SDIS en raison de son affiliation au CDG pour une partie de son personnel). Dans l'hypothèse où toutes les collectivités et établissements non affiliés adhèreraient à ce bloc insécable de compétences, le produit de la contribution pourrait être de l'ordre de 180 000 €, soit le niveau de financement dégagé aujourd'hui par les participations forfaitaires.

S'agissant des taux de cotisations, Madame UNDERWOOD propose de laisser inchangé le taux de la cotisation additionnelle (0,05%) dans la mesure où les missions qu'elles financent sont peu nombreuses et leurs dépenses relativement stables.

En revanche, Madame UNDERWOOD propose de relever de 0,60% à 0,63% le taux de la cotisation obligatoire dans la mesure où le déficit observé en 2022 des missions qu'elle finance (-149 027€) aura tendance à s'accroître en 2023 et possiblement en 2024. Plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- L'augmentation des frais de structure liée à l'inflation des prix et au risque cyber,
- La revalorisation des salaires dans la Fonction Publique,
- L'augmentation des dépenses relatives à l'organisation des concours et examens professionnels,



Le passage d'un taux de 0,60% à un taux de 0,63% pour la cotisation obligatoire permettrait d'augmenter son produit d'environ 120 000 €.

A ce sujet, Madame UNDERWOOD rappelle que le CDG 76 est l'un des CDG de France dont les taux sont les plus bas. Le tableau ci-après donne quelques exemples de taux pratiqués, d'une part, par des CDG de taille comparable à celui de la Seine-Maritime et, d'autre part, par les CDG de la coopération normande :

Centre de Gestion	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
CDG 76	0,60%	0,05%	0,65%
CDG 44	0,80%	0,30%	1,10%
CDG 35	0,80%	0,42%	1,22%
CDG 62	0,80%	0,45%	1,25%
CDG 59	0,76%	0,24%	1,00%
CDG 77	0,65%	0,14%	0,79%
CDG 63	0,80%	0,00%	0,80%
CDG 51	0,80%	0,45%	1,25%
CDG 88	0,80%	0,50%	1,30%
CDG 70	0,80%	0,41%	1,21%
CDG 74	0,80%	0,25%	1,05%
CDG 56	0,80%	0,60%	1,40%
CDG 29	0,80%	0,33%	1,13%
CDG NORMANDS			
CDG 61	0,80%	0,50%	1,30%
CDG 14	0,80%	0,00%	0,80%
CDG 50	0,80%	0,35%	1,15%
CDG 27	0,75%	0,15%	0,90%

S'agissant de la politique tarifaire permettant le financement des missions optionnelles, Madame UNDERWOOD rappelle que la très faible évolution des tarifs depuis 2017 (1 à 2% par an) a progressivement accentué le différentiel entre dépenses et recettes. Cet écart, qui n'était encore que de -221 021 € en 2021, a progressé à -513 959 € en 2022. L'année 2023 n'échappera à cette tendance compte tenu de l'augmentation des salaires et des charges générales.

Afin de combler ce différentiel, des propositions sont formulées dans le rapport spécifique sur la grille tarifaire 2024 soumis à votre examen au cours de la présente séance. En synthèse, Madame UNDERWOOD propose (sauf exception) de faire évoluer en moyenne les tarifs de +5,83%.

Ce relèvement des tarifs permettrait d'augmenter le produit des missions tarifées d'environ 200 000€, soit un montant insuffisant pour combler totalement le déficit mais suffisamment significatif pour permettre de faire face à l'augmentation des charges et commencer à réduire une partie du différentiel dépenses / recettes.

A ce propos, Madame UNDERWOOD rappelle que la Chambre Régionale des Comptes préconise d'appliquer aux collectivités et établissements affiliés les mêmes tarifs que ceux appliqués aux non-affiliés au titre des missions optionnelles.



La juridiction considère en effet que les frais de structure induits par les missions tarifées doivent faire partie intégrante du tarif de la prestation. Or, le choix qui a été fait il y a plusieurs années déjà par le Conseil d'Administration est de diminuer d'environ 20% les tarifs des missions acquittées par les collectivités et établissements affiliés, afin de tenir compte du fait qu'ils s'acquittent déjà des frais de structure au travers de la cotisation obligatoire.

Les projections de recettes pour l'exercice 2024 pourraient donc être les suivantes comparées aux trois exercices précédents :

Recettes	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projections 2024
013 – Atténuation de charges	88 769 €	95 098 €	20 000 €	20 000 €
70 – Produit des cotisations*	2 450 000 €	2 427 000 €	2 527 650 €	2 830 000 €
70 – Produits des activités (hors cotisations)	4 984 853 €	5 038 424 €	5 327 710 €	5 400 000 €
74 – Dotations et subventions	116 350 €	211 890 €	220 528 €	150 000 €
75 – Autres produits de gestion	13 600 €	13 600 €	5 600 €	
77 - Produits exceptionnels	164 787 €	95 717 €	223 517 €	170 000 €
78 – Reprises sur amortissements et provisions		35 000 €	50 000 €	50 000 €
TOTAL	7 818 359 €	7 916 730 €	8 375 005 €	8 620 000 €

*Y compris la contribution versée par les collectivités non affiliées dans le cadre du bloc insécable.

c) Les dépenses prévisionnelles

Les charges de gestion vont être impactées en 2024 par plusieurs éléments, principalement exogènes.

- En premier lieu, au titre des charges à caractère général (chapitre 11) :
 - Un niveau de prix toujours élevé pour les fluides (gaz, électricité, carburants et matières premières) mais sans doute avec une stagnation au cours de l'année,
 - Une augmentation des frais de nettoyage des locaux liée à l'évolution des salaires,
 - Une augmentation des frais de maintenance du siège en lien avec l'inflation observée,
 - Une augmentation de la sous-traitance informatique, avec la mise en œuvre du plan de sécurisation des installations.
- En second lieu, au titre des charges de personnel (chapitre 012) :
 - Les crédits à inscrire sont relativement stables par rapport à 2023, aucune création de poste n'étant à prévoir. Il conviendra cependant de tenir compte de l'attribution de 5 points d'indice à chaque agent au 1^{er} janvier 2024, de l'attribution éventuelle de la prime pouvoir d'achat, et des mesures catégorielles qui seront arrêtées par le Gouvernement.



Enfin, il sera nécessaire de prendre en compte le GVT (glissement vieillesse technicité) ainsi que l'augmentation régulière des missions temporaires.

- En troisième lieu, au titre des autres charges de gestion courante (chapitre 65) :
 - Des crédits supplémentaires seront nécessaires cette année pour financer les frais d'hébergement et de maintenance des logiciels informatiques en lien notamment avec l'effort de sécurisation des outils et des données (cyber sécurité).

Dépenses	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projection 2024
011 – Charges à caractère général	1 015 629 €	1 396 135 €	1 332 069 €	1 398 000 €
012 – Charges de personnel du siège + agents intercommunaux	5 270 161 €	5 499 971 €	5 703 496 €	5 788 000 €
012 – Charges de personnel missions temporaires	1 077 899 €	900 000 €	1 080 000 €	1 080 000 €
012 – Charges de personnel FMPE	80 313 €	75 356 €	112 182 €	110 000 €
012 – Charges de personnel intervenants concours et examens	39 277 €	55 162 €	73 071 €	64 000 €
65 – Autres charges de gestion courante	498 950 €	568 530 €	546 640 €	550 000 €
67 – Charges exceptionnelles	12 000 €	12 000 €	7 000 €	7 000 €
68 – Dotations aux amortissements	230 153,30 €	268 804,62 €	301 131,49 €	300 000 €
TOTAL	8 224 382,30 €	8 769 958,62 €	9 155 589,49 €	9 297 000 €

d) Excédent ou déficit prévisionnel

Les projections budgétaires pour 2024 confirment « l'effet de ciseau » observé en 2022 et très probablement confirmé en 2023 ; Dans ces conditions, un déficit prévisionnel de l'ordre de 680 000 € pourra être constaté en 2024 obligeant à mobiliser de nouveau une partie de la trésorerie de l'établissement. Cependant la courbe du déficit s'inverserait en 2024 sous l'effet du relèvement de la cotisation obligatoire et des tarifs des missions optionnelles.

Fonctionnement	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projections 2024
Dépenses	8 224 382 €	8 769 959 €	9 155 859 €	9 297 000 €
Recettes	7 818 359 €	7 916 730 €	8 375 005 €	8 620 000 €
Résultat brut prévisionnel	-406 023 €	-853 229 €	- 780 854 €	- 677 000 €



e) Etat des engagements pluriannuels de l'établissement

Le CDG est engagé sur plusieurs années notamment vis-à-vis de la rémunération de son personnel statutaire et en CDI. Par ailleurs, plusieurs contrats ont été signés pour plusieurs années, le plus souvent après mise en concurrence. Il s'agit essentiellement d'engagements dans le domaine de la maintenance informatique et pour le fonctionnement de l'établissement (fourniture d'énergie, maintenance des équipements...).

f) Encours de la dette

Le CDG n'est titulaire d'aucun emprunt en cours. Son endettement est nul.

g) Structure des effectifs, éléments de rémunération, avantages en nature

Madame UNDERWOOD propose ci-dessous une projection des effectifs et des rémunérations des agents au 31 décembre 2023.

Effectifs au 31/12

	2021	2022	2023	Projections 2024
Agents permanents du siège + agents intercommunaux	85,52	90,69	88,59	88,59
Agents des missions temporaires	95	88	110	110
Agents FMPE	8	8	9	9

Rémunération

	CA 2021	CA 2022	Projections 2023	Projections 2024
Agents permanents du siège + agents intercommunaux	5 183 250 €	5 359 284 €	5 703 496 €	5 788 000 €
Agents des missions temporaires	866 458 €	819 796 €	1 080 000 €	1 080 000 €
Agents FMPE	76 727 €	77 858 €	112 182 €	110 000 €
Intervenants concours et examens pro	33 752 €	28 235 €	73 071 €	64 000 €
TOTAL	6 160 188 €	6 285 170 €	6 968 749 €	7 042 000 €

Condition d'emploi et avantage en nature

Madame UNDERWOOD propose de reconduire ou d'accorder les avantages suivants aux agents du siège en 2024 :

- Titres-restaurant : 8,20 € l'unité / jour avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 60% (délibération n°2022-106 du 28 novembre 2022)



- Mutuelle prévoyance : 10,75 € / mois de participation employeur pour les agents souscrivant au contrat-groupe (délibérations n°2019-058 du 19 septembre 2019 et n°2023-DEL-111 du 27 novembre 2023)
- Mutuelle santé : 15,00 € / mois de participation employeur pour les agents souscrivant au contrat-groupe (délibération n°2022-104 du 28 novembre 2022)
- Action sociale : Adhésion et participation financière du CDG à l'ADAS 76 (délibération n°2020-094 du 26 novembre 2020)
- Amicale du personnel : Participation financière annuelle du CDG à l'amicale
- Temps de travail : Libre choix entre plusieurs formules avec ARTT, sauf médecins et infirmiers (délibération n°2013-007 du 22 mars 2013). Expérimentation possible de la semaine de 4 jours sur un nombre restreint d'agents en 2024.
- Horaires de travail : Gestion individuelle et libre des horaires de travail par badgeage et récupération du temps excédentaire (sauf médecins, infirmiers, archivistes et directeur)
- Télétravail : 5 jours par mois maximum, fractionnables en ½ journées le cas échéant (délibération n°2022-109 du 28 novembre 2022)

h) Dépenses et recettes d'investissement

Les recettes d'investissement en 2024 seront principalement constituées de la dotation aux amortissements (inscrite également en dépense de fonctionnement) et du remboursement de la TVA sur les acquisitions et travaux passés. Il n'est prévu aucun prélèvement sur la section de fonctionnement dans la mesure où les crédits inscrits en recette d'investissement suffiront à financer les dépenses prévisibles.

Au titre des dépenses d'investissement, il est prévu en 2024 d'inscrire des crédits pour :

- La poursuite du renouvellement du parc automobile,
- L'acquisition ou le renouvellement régulier du matériel informatique, des équipements médicaux et du mobilier. Il est précisé l'achat possible d'ordinateurs supplémentaires dans le cadre du plan de continuité des activités en cas de cyber attaque,
- L'aménagement du hall d'entrée (optimisation de la fonction accueil, création d'un cabinet médical supplémentaire) et la décoration intérieure du siège,
- Les travaux d'aménagement du second accès au site dans le cadre du partenariat avec le SDE 76.

Il est probable que compte tenu du niveau des recettes, la section investissement du budget primitif 2024 soit votée en suréquilibre.



4) Situation des budgets annexes régionaux

Le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, en sa qualité de centre coordonnateur des CDG normands, gère deux budgets régionaux, l'un pour les opérations de concours et l'autre pour la gestion des FMPE A et l'organisation de la CRET. Ces deux budgets constituent des budgets annexes de son budget principal.

A partir de l'exercice 2024, le Conseil d'Administration a pris la décision de regrouper ces deux budgets en un seul budget afin notamment de simplifier les opérations comptables et de financer les projets de la coopération régionale.

o 4-1 Rétrospective budgétaire

Madame UNDERWOOD propose d'évoquer, dans chacun des chapitres ci-dessous, simultanément les deux budgets dans la mesure où les opérations qu'ils contiennent sont relativement simples.

Evolution globale des dépenses et des recettes

Fonctionnement	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022	Projections 2023
Opérations concours						
Charges de gestion	657 090,85 €	836 481,26 €	1 103 483,77 €	787 201,94 €	1 020 535,38 €	1 333 620 €
Recettes de gestion	1 011 476,00 €	1 073 306,00 €	1 075 207,00 €	1 212 975,54 €	927 944,82 €	1 133 408 €
Epargne de gestion	354 385,15 €	236 825,54 €	-28 276,77 €	425 773,60 €	-92 590,26 €	- 200 212 €
Gestion FMPE et CRET						
Charges de gestion	260 112,15 €	245 223,16 €	160 528,26 €	145 963,24 €	269 455,89 €	159 336 €
Recettes de gestion	444 814,41 €	408301,63 €	364 077,44 €	326 100,01 €	330 003,68 €	230 432 €
Epargne de gestion	184 702,26 €	163 078,47 €	203 549,18 €	180 136,77 €	60 547,79 €	71 096 €

a) Evolution des dépenses de fonctionnement

Opérations de concours : Les concours sont organisés soit à l'échelle inter-régionale (Grand Ouest), soit à l'échelle régionale, soit à l'échelle départementale ou interdépartementale. Les concours de catégories A et B, auparavant organisés par le CNFPT à l'échelle nationale, sont désormais organisés par le CDG 35 pour les opérations inter-régionales et par un ou plusieurs CDG Normands pour les opérations à vocation régionale. Les concours d'accès aux emplois de catégorie C sont organisés quant à eux à l'échelle départementale ou interdépartementale et font l'objet d'un financement par chaque CDG au travers de son budget principal.

Par le biais de ce budget, le CDG s'acquitte des dépenses suivantes :

- Participation financière à l'organisation des concours inter-régionaux portés par le CDG 35
- Participation financière à l'organisation des concours régionaux portés par l'un ou l'autre des CDG Normands (CDG 14, 27, 50, 61, 76)



- Remboursement à d'autres CDG « hors région » des coûts d'organisation des concours A et B dès lors que les lauréats sont issus de la Normandie.

Madame UNDERWOOD précise que chaque année, depuis 2020, est opérée une répartition entre les CDG normands du solde annuel des opérations de concours afin de limiter l'excédent sur ce budget.

Gestion des FMPE et de la CRET : Au travers de ce budget, le Centre de Gestion prend en charge les opérations financières liées à la rémunération des agents de catégorie A privés d'emploi (FMPE A), sachant que les FMPE de catégories B et C sont directement pris en charge par chacun des CDG normands sur son propre budget. Par ailleurs, pour la première fois en 2022, ce budget a financé les dépenses d'organisation de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET), sous la forme d'un versement d'une partie de l'excédent à chaque CDG normand, au prorata des dépenses acquittées par lui.

Les dépenses comptabilisées dans ces deux budgets fluctuent sur la période 2018 / 2022 en fonction des besoins de financement. On note un ralentissement des opérations de concours durant l'année 2020 en raison de la crise sanitaire ce qui a pour conséquence des dépenses moindres en 2021.

Les projections de clôture de l'exercice 2023 prennent en compte une augmentation très significative du solde des opérations concours organisées antérieurement, en l'occurrence celles du millésime 2020.

Dépenses	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022	Projection 2023
Participation aux concours interrégionaux organisés par le CDG 35	413 280,00 €	619 920,00 €	413 280,00 €	275 520,00 €	551 040,00 €	733 689 €
Participation aux concours régionaux organisés par les CDG normands	225 717,53 €	198 254,58 €	265 939,60 €	154 541,27 €	286 648,49 €	162 309 €
Participation aux concours organisés par des CDG « hors région »	18 093,32 €	16 917,40 €	24 516,16 €	18 680,32 €	19 123,63 €	18 603 €
Répartition du solde du financement des opérations entre CDG normands			399 748,04 €	338 460,35 €	163 723,26 €	424 008 €
Charges de personnel FMPE de catégorie A	260 052,15 €	243 983,48 €	159 382,57 €	143 117,27 €	182 818,93 €	73 666 €
Remboursement de frais et formation des FMPE	60,00 €	1 237,23 €	1 145,17 €	2 845,06 €	9 862,90 €	670 €
Remboursement aux CDG normands des frais engagés pour la CRET					76 771,90 €	85 000 €



b) Evolution des recettes de fonctionnement

Opérations de concours : Les recettes qui alimentent ce budget sont composées exclusivement de la dotation du CNFPT destinées à compenser le transfert des coûts d'organisation des concours de catégories A et B. Cette participation, assise sur un pourcentage de la cotisation prélevée par le CNFPT auprès des collectivités et établissements publics, est relativement constante, sauf en 2022 où elle est en nette diminution car le CNFPT a accordé une ristourne de 2 mois de cotisation aux communes et établissements publics du fait de la non-réalisation d'une partie de ses missions durant l'année 2020.

Gestion des FMPE et de la CRET : Les recettes qui alimentent ce budget sont constituées de la manière suivante :

- o Une dotation du CNFPT destinée à compenser les coûts liés à la prise en charge des FMPE de catégorie A.
- o La contribution financière des collectivités et établissements publics qui ont supprimé les emplois sur lesquels étaient affectés les FMPE (y compris les agents déchargés de fonction sur emploi fonctionnel)
- o Le remboursement éventuel de charges sociales pour les agents détachés auprès des services de l'Etat (caisse de retraite différente)

Recettes	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022	Projection 2023
Opérations de concours						
Dotation du CNFPT*	1 011 476 €	1 066 377 €	1 075 207 €	1 212 975 €	909 591 €	1 128 779 €
Gestion des FMPE et CRET						
Dotation du CNFPT	150 928 €	159 120 €	160 438 €	180 284 €	135 725 €	168 432 €
Contributions des collectivités ayant supprimé les emplois	272 737 €	233 358 €	184 153 €	126 020 €	180 279 €	62 000 €
Remboursement de charges	21 149 €	15 822 €	19 486 €	19 486 €	13 998 €	0 €

*y compris une recette complémentaire en 2021 de 4 768,54 € à la suite d'un mandat annulé.

c) Zoom sur les effectifs en personnel

Aucun agent du siège n'est comptabilisé sur ce budget. Seuls sont rémunérés les FMPE de catégorie A. Pour rappel, leur nombre a évolué de la manière suivante :

FMPE au 31/12	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023



Emplois de direction	1	2	2	1	1	1	1
Agents catégorie A	2	4	4	2	2	2	2
Total	3	6	6	3	3	3	3

d) L'investissement

Les deux budgets annexes ne comportent pas de section d'investissement.

e) Evolution du niveau des excédents et de la trésorerie

L'excédent brut annuel d'exploitation des deux budgets est fluctuant d'une année sur l'autre. Comme indiqué précédemment, des reversements sont opérés au profit des CDG normands afin de limiter la trésorerie « dormante » sur ces budgets dont la vocation est simplement d'identifier des opérations financières à caractère régional.

Opérations de concours

	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022	Projection 2023
Excédent / déficit brut d'exploitation annuel	354 385,15 €	236 825,54 €	-28 276,77 €	425 773,60 €	-92 590,56 €	- 200 212 €
Evolution de la trésorerie en fin d'exercice	957 533,42 €	1 194 358,96 €	1 166 082,19 €	1 591 855,79 €	1 499 265,23 €	1 299 053 €

Gestion des FMPE et CRET

	C.A 2018	C.A 2019	C.A 2020	C.A 2021	C.A 2022	Projections 2023
Excédent brut d'exploitation annuel	184 702,26 €	163 078,47 €	203 549,18 €	180 136,77 €	60 547,79 €	71 096 €
Evolution de la trésorerie en fin d'exercice	184 702,26 €	347 780,73 €	551 329,91 €	731 466,68 €	792 014,47 €	863 110,47 €

f) Conclusion de la rétrospective budgétaire

Ces deux budgets présentent des niveaux de trésorerie élevés liés principalement aux montants des dotations du CNFPT et à la rationalisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels. Par ailleurs, le nouveau système de dégressivité de la rémunération des agents pris en charge (FMPE) limite les crédits mobilisés.

o 4-2 Perspectives d'activités et orientations budgétaires 2024

Madame UNDERWOOD rappelle qu'en 2024 les deux budgets annexes seront regroupés en un seul document. Le budget primitif sera voté au mois de janvier et les comptes administratifs des anciens



budgets seront votés au printemps. Les excédents qu'ils dégageront seront repris par le budget unique à l'occasion du vote d'un budget supplémentaire.

a) Les perspectives d'activités

S'agissant des concours, il est prévu en 2024 l'organisation par le CDG 76 de 8 opérations, dont certaines représentent un volume de travail important (Gardien-Brigadier de police municipale, Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe...). Il est prévu par ailleurs de renouveler la convention de répartition des opérations entre les CDG du Grand Ouest et de signer, à cette échelle, un accord pour la création de la cellule pédagogique devant permettre la mutualisation du travail de préparation des sujets d'examens et de concours. Enfin, la rémunération des intervenants concevant les sujets des concours sera revue dans la mesure où elle n'a pas évolué depuis plusieurs années.

Sur le plan financier, il est prévu en 2024 de recevoir une dotation du CNFPT (concours + FMPE) de 1 370 762 € (contre 1 297 211 € en 2023), dont environ 636 000 € seraient reversés au CDG 35 pour le financement des opérations interrégionales.

Concernant la gestion des FMPE et de la CRET, les perspectives 2024 sont conformes aux réalisations de 2023. On notera que sur les 3 agents pris en charge en 2023, l'un est placé en disponibilité pour élever un enfant jusqu'au mois d'avril 2024 (renouvellement possible), un deuxième a été détaché en tout début d'année 2023 au sein des services de l'Etat pour une durée d'un an. Le renouvellement du détachement est possible également. Le troisième agent est sans affectation actuellement. Sa rémunération est néanmoins réduite de 30% compte tenu de l'ancienneté de sa prise en charge.

b) Les recettes et les dépenses prévisionnelles

Madame UNDERWOOD propose ci-après une évaluation des dépenses et des recettes prévisionnelles 2024 sur les deux budgets :

Recettes	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projections 2024
Opération de concours				
Dotation du CNFPT*	1 208 207 €	909 591 €	1 128 779 €	1 192 831 €
Gestion des FMPE et CRET				
Dotation du CNFPT	180 284 €	135 725 €	168 432 €	177 982 €
Contributions des collectivités ayant supprimé les emplois	153 387 €	167 081 €	160 000 €	75 000 €
Remboursement de charges		20 000 €	20 000 €	0 €



Dépenses	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projections 2024
Opération de concours				
Participation aux concours interrégionaux organisés par le CDG 35	495 310 €	731 183 €	868 393 €	636 000 €
Participation aux concours régionaux organisés par les CDG normands	692 897 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €
Participation aux concours organisés par des CDG « hors région »	20 000 €	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Répartition du solde du financement des opérations entre CDG normands	340 000 €	164 000 €	0 €	680 000 €
Gestion des FMPE et CRET				
Charges de personnel FMPE de catégorie A	328 671 €	302 806 €	200 000 €	100 000 €
Remboursement de frais et formation des FMPE	5 000 €	20 000 €	20 000 €	5 000 €
Remboursement aux CDG normands des frais engagés pour la CRET		85 000 €	90 000 €	85 000 €

c) Excédent ou déficit prévisionnel

Les projections budgétaires pour 2024 révèlent pour les deux budgets des résultats prévisionnels dont l'estimation est donnée ci-dessous :

Fonctionnement	BP + DM 2021	BP + DM 2022	BP + DM 2023	Projections 2024
Opérations de concours				
Dépenses	1 548 207 €	1 215 183 €	1 188 000 €	1 636 000 €
Recettes	1 208 207 €	909 591 €	1 128 000 €	1 192 831 €
Résultat brut prévisionnel	-340 000 €	-305 592 €	- 60 000 €	- 443 169 €
Gestion des FMPE et CRET				
Dépenses	333 771 €	407 906 €	310 000 €	190 000 €
Recettes	333 771 €	322 906 €	348 000 €	252 982 €
Résultat brut prévisionnel	0 €	-85 000 €	38 000 €	62 982 €



d) Etat des engagements pluriannuels de l'établissement

Deux types d'engagements pluriannuels sont associés à ces deux budgets :

- o D'une part, vis-à-vis des agents pris en charge pour lesquels le CDG doit assumer la rémunération, le cas échéant, sur une longue période,
- o D'autre part, vis-à-vis des opérations de concours dont la réalisation financière s'échelonne le plus souvent sur trois exercices.

e) Encours de la dette

Aucun emprunt n'a été contracté sur ces deux budgets.

f) Structure des effectifs, éléments de rémunération, avantages en nature

Madame UNDERWOOD propose ci-dessous une projection des effectifs et des rémunérations des agents au 31 décembre 2023.

Effectifs au 31/12

	2021	2022	2023	Projections 2024
Agents FMPE A	3	3	3	3

Rémunération

	CA 2021	Projections CA 2022	Projections 2023	Projections 2024
Agents FMPE	143 117,27 €	182 818,93 €	200 000 €	100 000 €
TOTAL				

g) Dépenses et recettes d'investissement

Les deux budgets annexes ne comportent pas de section d'investissement.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de prendre acte des orientations budgétaires et financières pour l'exercice 2024.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT



Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON

