



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 JUIN 2024

n°2024/03

Le vendredi vingt et un juin deux-mille-vingt-quatre 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.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET (jusqu'à 16h15), Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE
- Madame Joëlle DOUBET (à partir de 16h15)



CONSEIL D'ADMINISTRATION VENDREDI 21 JUIN 2024

- I. Compte-rendu séance
 1. Conseil d'Administration du 2 avril 2024 – Procès-verbal – **Approbation**
- II. Compte rendu délégations
 2. Délégation du Conseil d'Administration au Président – **Compte-rendu**
- III. Gouvernance
 3. Gouvernance – Conseil d'Administration, Commissions Administratives Paritaires et Comité Social Territorial Intercommunal - Représentants des Collectivités Affiliées - **Modifications**
- IV. Coopération des Centres de Gestion
 4. Coopération des Centres de Gestion – Convention de coopération régionale entre la délégation du CNFPT et les Centres de Gestion (2024/2026) – **Autorisation**
 5. Coopération des Centres de Gestion – Calcul du coût des opérations de concours et examens professionnels – Harmonisation entre les CDG normands – **Autorisation**
- V. Missions obligatoires
 6. Mission obligatoire – Programmation des concours et examens professionnels – Session 2025 – **Autorisation**
 7. Mission obligatoire – Concours et examens professionnels – Coût d'organisation du concours d'éducateur jeunes enfants – Session 2024 – **Autorisation**
 8. Mission obligatoire – Concours et examens professionnels – Coût d'organisation du concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe – Session 2023 – **Autorisation**
 9. Mission obligatoire – Concours et examens professionnels – Coût d'organisation du concours d'aide-soignant – Session 2023 – **Autorisation**
 10. Mission obligatoire – Animation de l'Emploi – Rapport social unique 2022 des collectivités et établissements de la Seine-Maritime – **Information**
 11. Mission obligatoire – Animation de l'Emploi – Rapport social unique 2022 des collectivités et établissements territoriaux relevant du comité social intercommunal – **Information**
- VI. Missions optionnelles
 12. Mission optionnelle – Santé et Prévention – Mission ACFI – **Autorisation**
 13. Mission optionnelle – Santé et Prévention – Dispositif protection travailleur isolé – **Autorisation**
- VII. Fonctionnement interne
 14. Fonctionnement interne – Exercice 2023 – Budget principal – Compte administratif – **Approbation**
 15. Fonctionnement interne – Exercice 2023 – Budget FMPE et CRET – Compte administratif – **Approbation**
 16. Fonctionnement interne – Exercice 2023 – Budget opérations de concours – Compte administratif – **Approbation**
 17. Fonctionnement interne – Exercice 2023 – Compte de gestion du Receveur du Centre – **Approbation**
 18. Fonctionnement interne – Résultat de l'exercice 2023 – Affectation – **Autorisation**
 19. Fonctionnement interne – Exercice 2024 – Budget principal – Budget supplémentaire – **Approbation**
 20. Fonctionnement interne – Exercice 2024 – Budget annexe Régional des CDG Normands – Budget supplémentaire – **Approbation**
 21. Fonctionnement interne – Exercice 2023 – Résultats analytiques du coût des missions – Coût des missions – **Information**
 22. Fonctionnement interne – Politique des Ressources Humaines – Bilan 2023 – **Présentation**
 23. Fonctionnement interne – Organigramme des services – Tableau des emplois budgétaires – Créations et suppressions de postes – **Autorisation**
 24. Fonctionnement interne – RIFSEEP – Modifications – **Autorisation**
 25. Fonctionnement interne – Rapport d'activité des services pour l'année 2023 – **Présentation**
 26. Fonctionnement interne – Projet d'administration 2025/2028 – Présentation de la démarche – **Information**
 27. Fonctionnement interne – Convention d'occupation des locaux du CDG par le SDE76 – **Autorisation**
 28. Fonctionnement interne – Commune de Saint Nicolas de la Haye et de FOUCART – Mise à disposition d'un agent intercommunal – Convention – **Autorisation**
 29. Fonctionnement interne – Recrutement de deux apprentis – **Autorisation**



Bruno ANNE, Receveur du Centre de Gestion, était absent. Antoine AMELINE, Directeur du Centre de Gestion et Isabelle PAILLOUX, Assistante de direction, assistaient également à la réunion.

Après avoir souhaité la bienvenue à ses collègues et constaté que le quorum était atteint (14 élus sur 24 présents ou représentés), le Président déclare la séance ouverte. Le Président commence par rendre un hommage à Madame Martine VIALA, administratrice titulaire, Maire puis conseillère municipale de Villainville, qui est décédée le lundi 27 mai 2024.

Jean CHOMANT est désigné secrétaire de séance.

Le Président invite ensuite les administrateurs à procéder à l'examen de l'ordre du jour.

1. PROCÈS-VERBAL SÉANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 JANVIER 2024 – PROCES-VERBAL – APPROBATION

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 26 janvier 2024 n'appelant aucune observation de la part des administrateurs, Monsieur BOUILLON propose de le mettre aux voix. Il est adopté à l'unanimité.

2. COMPTE-RENDU DÉLÉGATIONS

2024-DEL-30 : DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU PRESIDENT – SIGNATURE DES CONVENTIONS, CONTRATS OU MARCHES – COMPTE-RENDU

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

**ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :**

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux Centres de Gestion, prévoit en son article 28, la possibilité pour le Président, de recevoir délégation du Conseil d'Administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3^{ème} alinéa de l'article 27.

L'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, prévoit également que le Président rende compte au Conseil d'Administration des décisions prises à ce titre, lors de la plus proche réunion de ce dernier.

Monsieur Christophe BOUILLON, Président du Centre de Gestion, dans le cadre de la délégation qui lui a été consentie par délibération du 20 juin 2023 pour les marchés de travaux, de fournitures et de services qui ne relèvent pas de la commission d'appel d'offres, a procédé **du 12 mars 2024 au 10 juin 2024**, à la signature des contrats, conventions, ou marchés à procédure adaptée suivants :

- **Décision n°2024-DEC-12** : Signature d'un contrat avec la compagnie « **AXA France IARD** », 109 Boulevard de l'Yser, 76000 ROUEN, pour une assurance couvrant la responsabilité et les risques annexes. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an avec tacite reconduction à compter du 01/02/2024. Le coût annuel de cette prestation s'élève à 5 273,97 € TTC.
- **Décision n°2024-DEC-13** : La signature de 31 contrats de missions temporaires pour la mise à disposition d'agents remplaçants, au bénéfice des collectivités et établissements suivants : CDG76, CNFPT, Communauté de Communes Inter Caux Vexin, Communauté de Communes Yvetot Normandie, Flamet-Frétils, Le Bocasse, Le Mesnil-Lieubray, Limesy, Morgny La Pommeraye, Notre Dame Du Bec, Orival, Paluel, Quevillon, Quincampoix, Saint Arnoult, Saint Aubin Routot, Saint Jean du Cardonnay, Saint Léger du Bourg Denis, Saint Martin de Boscherville, SYDEMPAD, Le Tilleul.
- **Décision n°2024-DEC-14** : Signature d'un contrat avec la société « **SOLYNE SAS** », 57 rue Louis Philippe, 76600 LE HAVRE, pour développer des outils utilisant l'intelligence artificielle et adaptés à l'activité de gestion et de conseil du CDG76. Le coût de cette prestation s'élève à 5 500 € HT, soit 6 600 € TTC.
- **Décision n°2024-DEC-15** : Signature d'un contrat avec la société « **JLM Médical** », 60 route de Sartrouville – Bât 6 – Parc des Grillons, 78230 LE PECQ, pour la maintenance de 3 logiciels LAGON et 10 audiomètres AD-2000 du Pôle santé et prévention. Ce contrat est conclu pour une durée de 3 ans. Le coût annuel de cette prestation s'élève à 2 470 € HT soit 2 964 € TTC.

Le Conseil d'Administration prend acte des contrats signés par Monsieur Christophe BOUILLON, du 12 mars 2024 au 10 juin 2024, dans le cadre de la délégation qu'il a reçue par délibération du 20 juin 2023.



3. GOUVERNANCE

2024-DEL-31 : GOUVERNANCE – CONSEIL D'ADMINISTRATION, COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ET COMITE SOCIAL TERRITORIAL INTERCOMMUNAL - REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES AFFILIEES - MODIFICATIONS

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

I - Conseil d'Administration - Remplacement d'un membre titulaire

Monsieur le Président rappelle que lors de sa séance du 4 novembre 2020, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a été installé et a procédé à l'élection de son Président. Au sein de ce Conseil, figurait au titre des administrateurs titulaires, Madame Martine VIALA, Maire puis conseillère municipale de Villainville.

Madame VIALA est décédée le lundi 27 mai 2024.

L'article 17 du décret 85-643 du 26 Juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, dispose « qu'en cas de décès, de démission ou de perte de la qualité pour siéger, le membre titulaire représentant des Communes ou Etablissements Publics au Conseil d'Administration du Centre de Gestion, est remplacé par son suppléant ».

Monsieur François TIERCE, Maire de Pavilly et administrateur suppléant de Madame VIALA, est donc appelé, selon ces dispositions, à devenir administrateur titulaire.

II - Commissions Administratives Paritaires et Commission Social Territorial Intercommunal - Représentants des Collectivités Affiliées - Modifications

5



Monsieur le Président rappelle que dans la perspective des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le conseil d'administration avait, par délibération du 28 novembre 2022, renouvelé l'ensemble des élus siégeant au sein des Commissions Administratives Paritaires et du Comité Social Territorial Intercommunal. La démission du Président WEISS en date du 13 juin 2023 et l'élection de Christophe BOUILLON, en qualité de nouveau Président du Centre de Gestion, avaient entraîné le renouvellement complet des membres de ces instances.

Dans ce cadre, il est rappelé que Madame VIALA siégeait dans les instances suivantes :

- Commission Administrative Paritaire de la catégorie A
- Commission Administrative Paritaire de la catégorie B
- Comité Social Territorial Intercommunal et Formation spécialisée

Il convient donc de pourvoir à son remplacement.

Monsieur le Président indique à cette fin que les membres :

- Des CAP sont désignés par le Conseil d'Administration parmi les élus des collectivités et établissements publics affiliés du CDG76,
- Du CST et de la formation spécialisée sont désignés par le Président, parmi les collectivités et établissements ayant moins de 50 agents, après avis du Conseil d'Administration.

Compte tenu de ces éléments le Président propose de désigner les élus suivants :

- François TIERCE pour la CAP A
- François TIERCE pour la CAP B
- Frédérique COOL pour le CSTI



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité ;

- Désigne, en qualité de représentants suppléants des collectivités et établissements publics affiliés au sein des CAP A :

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE – Catégorie A

PRESIDENT : Jean-Claude WEISS

Suppléant : Jean CHOMANT

REPRESENTANTS DES ELUS	
TITULAIRES	SUPPLEANTS
Jean-Claude WEISS Conseiller Municipal PORT-JÉRÔME-SUR-SEINE	François ROGER Maire VARNEVILLE-BRETTEVILLE
Marie-Françoise LOISON Conseillère Municipale PORT-JÉRÔME-SUR-SEINE	Sébastien PONTY Premier Adjoint au Maire STE-MARGUERTE-SUR-DUCLAIR
Françoise UNDERWOOD Adjointe au Maire SAINT-AUBIN-LÈS-ELBEUF	François TIERCE Maire PAVILLY
Jean CHOMANT Conseiller Municipal VAL-DE-SCIE	Kamel BELGHACHEM Vice-président Communauté d'Agglomération « Caux Seine Agglo »
Jean-Marie ROYER Maire HÉNOUVILLE	Jean-François MAYER Maire HATTENVILLE
Anne-Émilie RAVACHE Administratrice SYNDICAT MIXTE D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS DE L'ARRONDISSEMENT DE ROUEN (SMEDAR)	Joëlle DOUBET Adjointe au Maire ELBEUF-SUR-SEINE
Annic DESSAUX Conseillère Municipale RIVES-EN-SEINE	Isabelle CREVEL Conseillère Municipale MONTIVILLIERS



- Désigne, en qualité de représentants suppléants des collectivités et établissements publics affiliés au sein des CAP B :

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE - Catégorie B

PRESIDENTE : Marie-Françoise LOISON

Suppléant : Jean-Claude WEISS

REPRESENTANTS DES ELUS	
TITULAIRES	SUPPLEANTS
Jean-Claude WEISS Conseiller Municipal PORT-JÉRÔME-SUR-SEINE	François ROGER Maire VARNEVILLE-BRETTEVILLE
Marie-Françoise LOISON Conseillère Municipale PORT-JÉRÔME-SUR-SEINE	Annic DESSAUX Conseillère Municipale RIVES-EN-SEINE
Françoise UNDERWOOD Adjointe au Maire SAINT-AUBIN-LÈS-ELBEUF	François TIERCE Maire PAVILLY
Pierre PELTIER Conseiller Municipal ISNEAUVILLE	Jean-Marie TABESSE Maire BIVILLE-LA-BAIGNARDE
Bastien CORITON Président SYNDICAT MIXTE DES BASSINS VERSANTS CAUX-SEINE	Baptiste DETALMINIL Adjoint au Maire BARENTIN
Julie LESAGE Maire GRAND-COURONNE	Annie LEFRANÇOIS Conseillère Municipale Déléguée CANY-BARVILLE
	Laurent JACQUES Maire LE TRÉPORT
Claudine BRIFFARD Première Adjointe au Maire EU	Maryvonne SINOQUET Adjointe au Maire LE PETIT-QUEVILLY



- Emet un avis favorable à la désignation de Frédérique COOL, en qualité de représentants suppléants des collectivités et établissements publics affiliés au Comité Social Territorial Intercommunal :

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL INTERCOMMUNAL

Et FORMATION SPECIALISEE

PRESIDENT : Jean CHOMANT

Suppléant : Chantal COURCOT

Titulaires	Suppléants
Jean-Marie TABESSE Maire BIVILLE-LA-BAIGNARDE	Denis MERVILLE Maire SAINNEVILLE-SUR-SEINE
Jean-Luc FORT Maire SAINT-MARTIN-DU-MANOIR	Gérard COLIN Maire VEAUVILLE-LÈS-QUELLES
Chantal COURCOT Maire NOINTOT	Fabienne VERHAEGHE Maire BOSC-BORDEL
Dominique HERVIEU Conseillère Municipale SAINT-MARGUERITE-SUR-DUCLAIR	Virginie RIVIERE Maire THEROULDEVILLE
Jean CHOMANT Conseiller Municipal VAL-DE-SCIE	Jean-Michel MAUGER Maire SAINT-PIERRE-DE-VARENGEVILLE
Georges MOLMY Maire YQUEBEUF	Frédérique COOL Conseillère Municipale BUCHY
Elsa FROMAGER Adjointe au Maire ROCQUEMONT	Karine HUNKELER Maire SAINT SAENS



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-31



COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Scrutin du 16 Octobre 2020

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Nom	Fonction	Nom	Fonction
Christophe BOUILLON Maire de Barentin	Président	Baptiste DETALMINIL Adjoint au Maire de Barentin	Membre suppléant
Jean-Claude WEISS Conseiller Municipal de Port-Jérôme-sur-Seine	1 ^{er} Vice-président	Virginie CAROLO-LUTROT Maire de Port-Jérôme-sur-Seine	Membre suppléant
Marie-Françoise LOISON Conseillère Municipale de Port-Jérôme-sur-Seine	2 ^{ème} Vice-présidente	Karine HUNKELER Maire de Saint-Saëns	Membre suppléant
Claude LEUMAIRE 1 ^{ère} Adjointe au Maire de Malaunay	3 ^{ème} Vice-présidente	Guillaume COUTEY Maire de Malaunay	Membre suppléant
Anne-Émilie RAVACHE Membre du Syndicat Mixte d'Élimination des Déchets de l'Arrondissement de Rouen (SMEDAR)	4 ^{ème} Vice-présidente	Michel BARBIER Vice-président de la Communauté de Communes « des villes sœurs »	Membre suppléant
Jean CHOMANT Conseiller Municipal de Val-de-Scie	Secrétaire	Christine DÉCHAMPS Maire de Lillebonne	Membre suppléant
Françoise UNDERWOOD Adjointe au Maire de Saint-Aubin-lès-Elbeuf	Membre du Bureau	Denis MERVILLE Maire de Sainneville-sur-Seine	Membre suppléant
Éric HERBET Maire de Quincampoix	Membre du Bureau	Frédérique COOL Conseillère Municipale de Buchy	Membre suppléant
Nicolas BERTRAND Maire des Grandes-Ventes	Membre titulaire	Gérard COLIN Maire de Veauville les Quelles	Membre suppléant
Mélanie BOULANGER Conseillère municipale Mairie de Canteleu	Membre titulaire	Julie LESAGE Maire de Grand Couronne	Membre suppléant
Claudine BRIFFARD Première Adjointe au Maire de Eu	Membre titulaire	Dominique HERVIEU Conseillère Municipale de Sainte-Marguerite-sur-Duclair	Membre suppléant
Patrick CALLAIS Maire de Le Trait	Membre titulaire	Marie-Claude BEAUFILS Adjointe au Maire de Le Trait	Membre suppléant

Mise à jour au 21/06/2024



COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Nom	Fonction	Nom	Fonction
Bastien CORITON Président du Syndicat Mixte des Bassins Versants Caux Seine	Membre titulaire	Kamel BELGHACHEM Vice-président de la Communauté d'Agglomération « Caux Seine Agglo »	Membre suppléant
Annic DESSAUX Conseillère Municipale de Rives-en-Seine	Membre titulaire	Chantal COURCOT Maire de Nointot	Membre suppléant
Joëlle DOUBET Adjointe au Maire d'Elbeuf-sur-Seine	Membre titulaire	Sophie SCHNEIDER Conseillère Municipale d'Elbeuf-sur-Seine	Membre suppléant
Laurent JACQUES Maire de Le Tréport	Membre titulaire		
Blandine LEFEBVRE Maire de Saint-Nicolas-d'Aliermont	Membre titulaire	Imelda VANDECANDELAERE Maire d'Offranville	Membre suppléant
Jean-François MAYER Maire d'Hattenville	Membre titulaire	Pascale GALAIS Adjointe au Maire de Montivilliers	Membre suppléant
Martial OBIN Premier Adjoint au Maire de Le Petit-Quevilly	Membre titulaire	Jacques DELLERIE Maire de Sandouville	Membre suppléant
Pierre PELTIER Conseiller Municipal Mairie d'Isneauville	Membre titulaire	Georges MOLMY Maire de Yquebeuf	Membre suppléant
Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK Conseillère Communautaire de la Communauté d'Agglomération « Fécamp Caux Littoral »	Membre titulaire	Élisa CAVELIER Conseillère Communautaire de la Communauté d'Agglomération « Fécamp Caux Littoral »	Membre suppléant
François ROGER Maire de Varneville-Bretteville	Membre titulaire	Virginie RIVIERE Maire de Thérouldeville	Membre suppléant
Jean-Marc VASSE Maire de Terres-de-Caux	Membre titulaire	Christine LEDUN Adjointe au Maire de Terres-de-Caux	Membre suppléant
François TIERCE Maire de Pavilly	Membre titulaire		

Mise à jour au 21/06/2024



4. COOPERATION DES CENTRES DE GESTION

2024-DEL-32 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – CONVENTION DE COOPERATION REGIONALE ENTRE LA DELEGATION DU CNFPT ET LES CENTRES DE GESTION (2024/2026) – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Monsieur Jean-Claude WEISS, 1^{er} Vice-président du Centre de Gestion, qui rappelle que l'article 14 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, mentionne qu'« une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. »

Monsieur WEISS rappelle que cette nouvelle disposition, introduite en 2019 par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique, n'a pas été reprise dans la partie législative du Code Général de la Fonction Publique, mais a vocation à l'être dans la partie réglementaire de ce même code lorsque celle-ci sera promulguée. Elle demeure donc d'actualité.

Monsieur WEISS précise que cette obligation a fait l'objet, pour son application, d'une première concertation nationale entre le CNFPT et la Fédération des Centres de Gestion, concertation qui a débouché sur la signature le 9 octobre 2019 d'un accord-cadre de coopération pour une durée de trois années. Cet accord de partenariat a été renouvelé le 22 novembre 2023 pour les trois années à venir 2024/2026.



Il vise à renforcer les complémentarités entre le CNFPT et les CDG autour des axes suivants :

- La connaissance, la promotion et l'attractivité de l'emploi territorial
- L'approche dynamique des conditions et procédures de recrutement
- La proposition de parcours professionnels adaptés aux aspirations des agents et cohérents avec les besoins émergents des politiques publiques locales
- Une entente au service de la reconnaissance et de l'affirmation d'une République décentralisée

Afin de décliner le premier accord national entre le CNFPT et la FNCDG, les centres de gestion normands et la délégation Normandie du CNFPT ont signé une convention régionale portant sur les années 2021, 2022 et 2023. Cet accord, dont vous avez autorisé la signature lors de la séance du conseil d'administration du 26 novembre 2020, est arrivé à échéance le 31 décembre 2023. Il aura permis aux 6 établissements de collaborer sur les thématiques suivantes :

- Information du CNFPT sur le calendrier des opérations de concours et examens professionnels organisés par les CDG,
- Articulation entre la préparation des candidats aux concours et examens professionnels (CNFPT) et l'organisation des épreuves (CDG),
- Participation du CNFPT aux jurys de concours et examens professionnels organisés par les CDG,
- Echange d'éléments statistiques entre le CNFPT et les CDG concernant les concours et examens professionnels,
- Priorisation d'accès des agents en PPR (période préparatoire au reclassement) aux formations professionnelles,
- Renforcement de l'offre de formation du CNFPT pour les conseillers en évolution professionnelle des CDG,
- Organisation de journées communes CNFPT / CDG sur la thématique de la prévention,
- Participation commune à des opérations d'information et de communication autour des métiers et de l'emploi public,
- Prise en charge par le CNFPT de la partie pédagogique de la formation des demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie organisée par les CDG,
- Organisation par le CNFPT de formations spécifiques à destination des experts des CDG,
- Participation des CDG à l'information sur le dispositif de financement des formations d'apprentis mis en place par le CNFPT,
- Participation du CNFPT aux CRET organisées par les CDG.

Le bilan de cette collaboration étant globalement positif, même si le traitement de quelques dossiers reste perfectible, Monsieur WEISS propose d'autoriser la signature d'une nouvelle convention de coopération pour les années 2024, 2025 et 2026. Pour élaborer ce document, la délégation du CNFPT et les CDG normands se sont rapprochés et concertés, notamment à l'occasion d'une réunion entre les présidents de CDG et le délégué régional du CNFPT qui s'est déroulée à Hérouville Saint Clair le 15 mai 2024.

Le projet de convention joint au présent rapport porte sur 11 actions regroupées en deux axes :

- Favoriser l'attractivité des emplois publics territoriaux en Normandie
- Accompagner les transitions professionnelles



Cette convention, pour être mise en application, doit être soumise, d'une part, aux conseils d'administration des cinq centres de gestion normands et, d'autre part, au conseil régional d'orientation ainsi qu'à la direction nationale du CNFPT.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur WEISS entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- D'adopter la convention de coopération régionale entre le CNFPT et les Centres de Gestion Normands pour la période 2024/2026,
- D'autoriser le Président à signer la convention à intervenir ainsi que tout acte administratif nécessaire à sa mise en œuvre.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-32



Convention de coopération régionale

Entre les Centres Départementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime, respectivement représentés par leurs présidents Hubert PICARD (14), Pascal LEHONGRE (27), Jean-Dominique BOURDIN (50), Francis AÏVAR (61) et Christophe BOUILLON (76) dûment habilités à cet effet,

Et ci-après désignés **"les CDG Normands"**

D'une part,

Et

La délégation Normande du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, représentée par son Délégué, Michel MARESCOT, dûment habilité à cet effet,

Et ci-après désignée **"la délégation Normandie du CNFPT"**

D'autre part,

Il est préalablement exposé ce qui suit :

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCdG) ont renouvelé le 22 novembre 2023 leur partenariat, sous la forme de la signature d'un accord-cadre visant, sur la période 2024-2026, à renforcer leurs complémentarités dans plusieurs domaines relevant des axes suivants :

- La connaissance, la promotion et l'attractivité de l'emploi territorial
- L'approche dynamique des conditions et procédures de recrutement
- La proposition de parcours professionnels adaptés aux aspirations des agents et cohérents avec les besoins émergents des politiques publiques locales
- Une entente au service de la reconnaissance et de l'affirmation d'une République décentralisée

Cet accord-cadre national a vocation à être décliné dans chaque région afin de donner corps aux relations partenariales qui unissent les délégations régionales du CNFPT aux Centres Départementaux de Gestion.



La présente convention a pour objet de répondre à cet objectif s'agissant de la délégation Normandie du CNFPT et des CDG Normands (Calvados, Euro, Manche, Orne, Seine-Maritime).

Cet accord vient satisfaire également l'obligation faite au CNFPT et aux CDG coordonnateurs de convenir sur plusieurs thématiques. Ainsi, l'alinéa 6 de l'article 14 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (non abrogé à ce jour par la partie législative du Code Général de la Fonction Publique) prévoit qu'« Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial ».

Compte tenu de ces éléments, la délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands conviennent d'inscrire leur coopération pour les années 2024, 2025 et 2026 dans deux grandes thématiques :

- Favoriser l'attractivité des emplois publics territoriaux en Normandie
- Accompagner les transitions professionnelles

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION DE COOPÉRATION RÉGIONALE

La présente convention a pour objet de renforcer et de valoriser la collaboration et la coopération entre les CDG Normands et la délégation Normandie du CNFPT.

Pour ce faire, le CDG coordonnateur a pris l'attache des autres CDG Normands afin d'élaborer, conjointement avec la délégation Normandie du CNFPT, les termes de cette convention qui vise à répondre aux besoins territorialisés de l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics de Normandie.

Les parties à la présente convention s'engagent au partage d'informations, d'expertises et de compétences dans le cadre des actions qu'elles conduisent ensemble. Elles développent des projets communs à l'échelle régionale, interdépartementale ou départementale. Les conditions de leur mise en œuvre et, le cas échéant, les modalités de leur prise en charge financière sont définies par avenant à la présente, par convention particulière ou par simple accord.

Des bilans intermédiaires et un bilan final de cette convention seront établis et présentés à l'ensemble des collectivités et établissements publics de Normandie par tous moyens, notamment lors de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) ou de rendez-vous d'information communs. Le bilan permet d'évaluer cette coopération, de faire évoluer les actions le cas échéant et de s'assurer du respect des obligations de chacune des parties.

ARTICLE 2 : BILAN DE LA CONVENTION 2021-2023

Sur la période Sur la période 2021 - 2023, la délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands ont notamment collaboré sur les thématiques suivantes :

1. Information du CNFPT sur le calendrier des opérations de concours et examens professionnels organisés par les CDG.
2. Articulation entre la préparation des candidats aux concours et examens professionnels (CNFPT) et l'organisation des épreuves (CDG).
3. Participation du CNFPT aux jurys de concours et examens professionnels organisés par les CDG.

ainsi que leurs enquêtes viennent en double, les collectivités ne disposant que de peu de temps et de ressources humaines pour répondre à leurs obligations de remontées d'informations.

Dès lors, la délégation Normandie du CNFPT s'engage à fournir aux CDG le calendrier prévisionnel des enquêtes menées par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale (enquête régionalisée tous les 4 ans). La délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands s'engagent, en début de chaque année, à planifier et définir la nature des enquêtes à conduire afin d'éviter la « sur collecte » auprès des employeurs territoriaux.

La collaboration entre les CDG Normands et la délégation Normandie du CNFPT pourra, le cas échéant, s'élargir à d'autres partenaires institutionnels amenés chaque année à programmer des enquêtes (Associations des Maires, ADCF, services de l'État...).

3-1-2 Mieux Informer les élus territoriaux des grandes tendances de l'emploi

L'analyse des données recueillies par la délégation Normandie du CNFPT et par les CDG Normands doit leur permettre de diffuser auprès des collectivités de leur ressort des informations fiables, concrètes et utiles sur les grandes tendances de l'emploi aux niveaux régional et départemental. Il s'agit pour les parties de donner aux élus et aux dirigeants locaux des clés de compréhension permettant, le cas échéant, d'assurer et d'orienter leurs politiques de gestion des ressources humaines. L'objectif visé est de soutenir et d'accompagner les employeurs territoriaux dans l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines s'inscrivant dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qu'elles doivent adopter.

Les enquêtes et études doivent également aider à accompagner les collectivités dans l'élaboration de leurs plans de formation et de recrutement, à mieux définir et adapter les services proposés aux collectivités territoriales et à leurs agents, en réponse à leurs besoins de développement de compétences. Elles permettent également d'orienter les actions à mener avec différents partenaires dans un contexte donné, en tenant compte des problématiques d'attractivité des bassins d'emplois ou de tension des métiers.

Les parties conviennent ainsi de favoriser la diffusion de chacune de leurs enquêtes et de partager leurs résultats afin, le cas échéant, d'élaborer ensemble des actions de promotion de l'emploi public, notamment. Elles se transmettront mutuellement leurs études comme le bilan de la situation de l'emploi public territorial des CDG ou les synthèses régionales du CNFPT. Elles pourront ensemble produire et diffuser des synthèses locales, départementales ou régionales sur des sujets divers ayant trait par exemple aux mobilités professionnelles, au temps de travail, à la formation, à la protection sociale, à la prévention des risques, à la santé...

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les CDG Normands organisent chaque année une conférence régionale de l'emploi territorial (CRET). Pour la conception de celle-ci, ils s'engagent à associer la délégation Normandie du CNFPT, en particulier s'agissant de la présentation des statistiques de l'emploi.

La délégation Normandie du CNFPT s'engage pour sa part à convier les CDG Normands dans les réunions du réseau professionnel régional des DRI et des DG qu'elle anime.

Le CNFPT organise également deux réunions par an dans chacun des 20 territoires infra-départementaux (voir cartographie en annexe), visant à définir avec les collectivités communales et intercommunales participantes les programmes annuels des demandes de formation (PADF) qui donneront lieu à offre de formation CNFPT en Union. Les CDG seront associés à ces réunions pour valoriser auprès des collectivités tel ou tel aspect de leur offre de service.

4. Echange d'éléments statistiques entre le CNFPT et les CDG concernant les concours et examens professionnels.
5. Priorisation d'accès des agents en PPR (période préparatoire au reclassement) aux formations professionnelles.
6. Renforcement de l'offre de formation du CNFPT pour les conseillers en évolution professionnelle des CDG.
7. Organisation de journées communes CNFPT / CDG sur la thématique de la prévention.
8. Participation commune à des opérations d'information et de communication autour des métiers et de l'emploi publics.
9. Prise en charge par le CNFPT de la partie pédagogique de la formation des demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie organisée par les CDG.
10. Organisation par le CNFPT de formations spécifiques à destination des experts des CDG.
11. Participation des CDG à l'information sur le dispositif de financement des formations d'apprentis mis en place par le CNFPT.
12. Participation du CNFPT aux CRET organisées par les CDG.

ARTICLE 3 : LES AXES DE COOPÉRATION RÉGIONALE ET LEURS CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

3-1 Favoriser l'attractivité des emplois publics territoriaux en Normandie

En quelques années, sous le triple effet des répercussions sociales de la pandémie de COVID-19, des aspirations nouvelles des jeunes générations et de la reprise économique, les emplois territoriaux sont devenus moins attractifs. Conséquences, plusieurs métiers sont en tension, le nombre de candidats aux concours baisse et les jurys de recrutement se concluent régulièrement sur des constats de carence. Pour inverser cette tendance en Normandie, redonner aux jeunes et aux personnes en reconversion professionnelle l'envie de travailler pour le secteur public territorial, les parties s'engagent à :

- Améliorer la connaissance de l'emploi public territorial
- Mieux informer les élus territoriaux des grandes tendances de l'emploi
- Renforcer la promotion des métiers territoriaux auprès du public
- Poursuivre les collaborations en matière de concours et examens professionnels
- Promouvoir le dispositif d'apprentissage

3-1-1 Améliorer la connaissance de l'emploi public territorial

Afin de comprendre et d'anticiper les mouvements que connaît la fonction publique territoriale, le CNFPT et les CDG ont été chargés par le législateur de deux missions d'observation : les CDG doivent établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort. Ils élaborent les perspectives à moyen terme d'évolution de l'emploi, y compris de l'emploi des personnes handicapées, des compétences et des besoins de recrutement. Afin de remplir cet objectif, les CDG Normands ont créé un observatoire régional de l'emploi dont les travaux s'appuient principalement sur l'exploitation des données du Rapport Social Unique (RSU).

Le CNFPT, pour sa part, gère au niveau national un observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction Publique Territoriale. Cet outil lui permet de suivre les évolutions de la FPT, d'adapter la formation professionnelle qu'il dispense et d'actualiser le répertoire des métiers en fonction des évolutions et des besoins constatés. L'observatoire national de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT, par ses méthodes d'organisation et de traitement statistique des données, garantit la comparabilité des informations entre territoires et leur consolidation au niveau national.

Dans la continuité de leur accord précédent, les parties s'engagent à coordonner leurs missions d'observation en vue notamment d'harmoniser le contenu et le calendrier des collectes d'informations. Les parties éviteront

Pour chacune de leurs actions, lorsque l'une des parties invite l'autre à y participer, elle s'engage à faire figurer sa présence et son logotype sur les supports de communication.

3-1-3 Renforcer la promotion des métiers territoriaux auprès du public

Dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale, il apparaît primordial que les institutions en charge de la gestion et de la formation des personnels assurent la promotion des métiers territoriaux auprès du grand public. L'idée est de faire connaître et découvrir les différentes filières de la FPT et les possibilités d'emploi notamment auprès des jeunes générations et des personnes en recherche de reconversion professionnelle.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à coordonner leurs présences dans ces événements et à assurer, dans le respect des missions respectives du CNFPT et des Centres de Gestion, la diffusion d'informations sur l'emploi, la mobilité et les métiers dans la Fonction Publique Territoriale auprès du grand public et des organismes en charge de l'orientation professionnelle et de l'emploi.

Ainsi, les CDG Normands et la délégation Normandie du CNFPT pourront s'associer pour assurer une présence dans les principaux forums et salons de l'emploi. Les parties pourront également procéder à l'édition de documents en commun (agenda annuel des événements, plaquettes, guides...) à destination des collectivités et, le cas échéant, diffuser des guides réalisés au niveau national par le CNFPT, la FNCDG ou l'ANDCG.

Les CDG Normands bénéficient dans ce cadre des supports de communication réalisés par le GIP Informatique des Centres de Gestion qui assure notamment, pour leur compte, la gestion du site internet Emploi Territorial. La délégation Normandie du CNFPT bénéficie pour sa part des moyens de communication développés sur le plan national par l'établissement.

3-1-4 Poursuivre les collaborations en matière de concours et d'examens professionnels

L'organisation des concours et examens professionnels par les CDG s'appuie sur plusieurs coordinations à l'échelle interdépartementale, régionale, interrégionale ou nationale. La préparation aux épreuves des concours et examens professionnels relève, quant à elle, de la compétence du CNFPT. Compte tenu de leurs missions respectives, les parties s'engagent à collaborer dans plusieurs domaines :

■ L'articulation entre préparation et organisation des concours et examens professionnels :

En complément de la transmission par la FNCDG du calendrier national triennal concernant les épreuves écrites, les CDG Normands adresseront à la délégation Normandie du CNFPT, sous forme de calendrier annuel ou pluriannuel (en fonction des accords de la coopération « Grand-Ouest »), toutes les informations relatives à la programmation prévisionnelle des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours et examens dans le ressort de la région, permettant aux candidats de bénéficier d'un temps de préparation suffisant. Le caractère prévisionnel des dates transmises pour l'organisation des épreuves est à souligner, compte-tenu des contraintes matérielles d'organisation ou de la survenance d'événements exceptionnels susceptibles de modifier les plannings initialement établis.

Le CDG coordonnateur est chargé de la diffusion des informations et de l'optimisation des calendriers. Il désigne, en son sein, un interlocuteur référent. De manière réciproque, la délégation Normandie du CNFPT adresse le calendrier des formations de son ressort et nomme un référent. La délégation Normandie du CNFPT est ainsi informée sans délai par le CDG coordonnateur de la programmation des épreuves écrites des concours et examens professionnels. Etant membre de droit des jurys



de concours de catégories A et B, le CNFPT est par ailleurs consulté par les services concours des CDG Normands sur les dates des épreuves d'admissibilité, d'admission et des réunions du jury. Pour les concours de catégorie C, les épreuves orales se déroulent au minimum quinze jours après le jury d'admissibilité. Les services concours des CDG Normands informent sans délai le CNFPT des dates des épreuves orales.

• Le partage de données :

Les parties conviennent de recueillir des informations permettant de réaliser diverses études statistiques à visée qualitative. Ces données alimenteront également la base mutualisée de données concours.

Les CDG Normands intègrent dans chaque dossier d'inscription une mention permettant de renseigner si les candidats inscrits à un concours ont bénéficié d'une préparation du CNFPT et, dans la négative, s'ils ont suivi une autre formation (et si oui laquelle). En toute hypothèse, cette démarche sera adaptée en fonction des exigences et des limites posées par le décret n°2018-114 du 16 février 2018 portant "collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique", et créant la « Base concours ».

Le Centre de Gestion coordonnateur informe la délégation Normandie du CNFPT, dès qu'il en a connaissance, du nombre de postes déclarés par les collectivités et établissements publics, pour chaque concours organisé par les Centres de Gestion Normands, dans chaque voie et spécialité, afin que celui-ci puisse adapter au plus près des besoins, le nombre de possibilités d'inscription aux formations et préparations aux concours. Pour chaque concours, le CNFPT informe les Centres de Gestion organisateurs des lieux et dates des formations et du nombre de places prévues.

Les Centres de Gestion Normands s'engagent à transmettre au CNFPT, par tous moyens, les résultats d'admissibilité, d'admission et les rapports de jury, après chaque concours ou examen professionnel organisé dans la région Normandie, pour toutes les catégories A, B et C. Ces résultats seront également consultables sur la base nationale mutualisée de données "concours" développée par le GIP Informatique des CDG. En outre, à l'issue de chaque concours, les Centres de Gestion organisateurs communiquent les éléments statistiques et pédagogiques au CDG coordonnateur chargé de leur recensement et de leur transmission à la délégation Normandie du CNFPT.

Pour sa part, la délégation Normandie du CNFPT communique aux Centres de Gestion Normands, directement ou par l'intermédiaire du Centre de Gestion coordonnateur, les éléments statistiques concernant les actions de formation engagées à l'attention des agents territoriaux candidats aux concours et examens professionnels organisés par les Centres de Gestion Normands (nombre de journées délivrées, origine territoriale des agents...). Ainsi pourront être comparés le nombre d'inscrits par concours et le nombre de journées de formation délivrées permettant notamment d'évaluer les chances des candidats, en fonction de différents paramètres.

Les parties s'engagent également à échanger régulièrement tout type d'informations concernant l'organisation des épreuves de concours et notamment le vif des intervenants sollicités par les deux institutions. Cet échange vise notamment à éviter que les formateurs du CNFPT ne soient également les examinateurs et/ou les concepteurs de sujets d'un même concours ou examen professionnel. Par ailleurs, cet échange permet aux CDG Normands de proposer au CNFPT des intervenants pour assurer les formations, et au CNFPT des formateurs pour participer aux jurys des concours organisés par les CDG Normands.

Le CDG coordonnateur communiquera les notes de cadrage et les consignes transmises aux correcteurs et examinateurs par les Centres de Gestion organisateurs de concours et examens professionnels concernés par

Par ailleurs, les parties s'associent afin de favoriser l'accueil d'apprentis au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment par la sensibilisation et la formation des tuteurs, d'une part, et par l'accompagnement des apprentis en situation de handicap, d'autre part.

A la demande de la délégation Normandie du CNFPT, les CDG Normands participent ainsi à la campagne annuelle de recensement des besoins d'apprentissage des collectivités. Notamment, ils assurent le relai des informations diffusées par le CNFPT et peuvent, le cas échéant, répondre aux questions posées sur la mise en œuvre du dispositif d'apprentissage. La délégation Normandie du CNFPT s'engage, pour sa part, à partager avec les CDG Normands l'analyse du bilan de la campagne de recensement, dans le respect des règles nationales en vigueur, comprenant :

- Le nombre de collectivités ayant participé au recensement annuel national, par département
- Le nombre de collectivités ayant bénéficié d'un accord de financement, par département
- Le nombre d'accords de financement, par département
- Le nombre d'apprentis effectivement recrutés/financés
- Le nombre de contrats conclus avec un apprenti en situation de handicap
- Les métiers exercés et les diplômés préparés
- La répartition par âge et par sexe des apprentis
- La période d'apprentissage, le profil et les conditions d'exercice des maîtres d'apprentissage

Cette liste prendra en compte les évolutions du dispositif national.

3-2 Accompagner les transitions professionnelles

L'allongement des carrières et l'évolution rapide des besoins des collectivités engendrent pour les agents une augmentation des risques physiques et psychosociaux, ainsi que la nécessité de s'adapter à un environnement professionnel en mutation. Dans ce contexte, il est nécessaire pour le CNFPT et les CDG, d'une part, de prévenir les situations à risque afin de maintenir, le plus longtemps possible, les agents dans leur emploi et, d'autre part, d'accompagner les personnes en reconversion professionnelle vers un nouveau métier ou de nouvelles fonctions. La délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands s'engagent à travailler de concert pour :

- Accompagner les agents momentanément privés d'emploi dans l'amélioration de leur employabilité
- Favoriser le reclassement des agents devenus inaptes à leurs fonctions ou de retour d'une période de disponibilité
- Former les conseillers en évolution professionnelle
- Former les demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie
- S'engager en faveur de la prévention des risques professionnels

3-2-1 Accompagner les agents momentanément privés d'emploi dans l'amélioration de leur employabilité

Les Centres de Gestion sont chargés de la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi (FMPE) par les collectivités ou établissements publics qui les employaient. Ces agents intègrent les effectifs des CDG le plus souvent après une année de sursurnombre au cours de laquelle, faute de possibilité de reclassement au sein de leur collectivité, ils demeurent sans emploi. A leur intégration au sein des CDG, ces agents ont donc déjà

un cycle de préparation, afin de permettre aux formateurs du CNFPT d'adapter la préparation des candidats aux différentes épreuves des concours et examens professionnels. Les notes de cadrage sont par ailleurs disponibles sur le site internet de chaque Centre de Gestion organisateur.

• Une information optimisée des candidats sur le contenu des épreuves :

La délégation Normandie du CNFPT et les Centres de Gestion Normands se concertent pour l'organisation de sessions départementales de formation, d'information ou de sensibilisation communes en direction des divers publics ayant trait aux modalités de préparation et au déroulement des épreuves des concours et examens professionnels.

• Participation du CNFPT aux jurys des concours et examens professionnels organisés par les Centres de Gestion :

A la demande des CDG concernés, la délégation Normandie du CNFPT s'engage à proposer des membres du jury pour les concours et les examens professionnels.

Les personnes désignées par le CNFPT présentent un profil en adéquation avec les exigences et les obligations réglementaires du concours ou de l'examen professionnel considéré : respect des règles de parité (représentation masculine ou féminine), compétences particulières et expertises attendues du représentant, selon les filières.

Les représentants du CNFPT sont choisis soit parmi ses personnels, soit parmi ses collaborateurs occasionnels, soit encore parmi des personnalités qualifiées dans le ressort de la région Normandie. Lorsque sont désignés des représentants extérieurs, le CNFPT s'attache à proposer en priorité des personnes se situant dans le ressort du périmètre régional de la délégation. La désignation des représentants du CNFPT relève de la Directrice de la délégation Normandie du CNFPT, après appréciation des contraintes de service et de fonctionnement de la structure. La désignation intervient expressément au plus tard un mois après réception du courriel ou du courrier de sollicitation adressé par le Centre de Gestion compétent. Si le représentant du CNFPT est un agent de cet établissement, celui-ci n'est pas rémunéré par le Centre de Gestion organisateur. En revanche, si le CNFPT désigne une personne extérieure comme membre du jury, celle-ci est rémunérée et ses frais de transport sont remboursés.

Un référent désigné par structure est chargé du suivi régulier des modalités d'application de cette disposition, dont des états intermédiaires sont périodiquement communiqués et un bilan annuel proposé au comité de pilotage.

3-1-5 Promouvoir le dispositif d'apprentissage

Le CNFPT est chargé depuis plusieurs années du financement de la formation des apprentis recrutés au sein des collectivités et établissements publics territoriaux. A cette fin, il recense en amont les besoins d'apprentissage, fixe les règles de financement par délibération du Conseil d'administration, après consultation de la Conférence des Employeurs territoriaux et, le cas échéant, les modalités de prise en charge des demandes en fonction de leur volume et des capacités financières de l'établissement.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre leur collaboration et de participer activement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

conna une longue période d'inactivité qui peut favoriser l'apparition de certaines difficultés : perte de confiance en soi, perte de compétences, rupture avec le réseau professionnel, sentiment d'isolement sociale...

Dès leur prise en charge effective par les CDG, les FMPE font donc l'objet d'une attention particulière afin de maintenir leur employabilité : entretien personnalisé, bilan de compétences, bilan de santé le cas échéant, rédaction du curriculum vitae, écriture de lettres de motivation, entraînement pour les entretiens de recrutement, mise à disposition du réseau professionnel du CDG, organisation de périodes d'immersion dans des collectivités, proposition de missions d'intérim...

Dans ce cadre, la délégation Normandie du CNFPT propose aux CDG Normands de participer au plan de formation des FMPE dont le profil nécessite soit un renforcement des compétences dans leur métier, soit une reconversion professionnelle vers de nouvelles fonctions. Le CNFPT s'engage également à accueillir de manière privilégiée les FMPE au sein de formations destinées à favoriser le choix d'une nouvelle orientation professionnelle, d'une part, et à leur permettre de se remotiver pour la poursuite de leur carrière, d'autre part.

3-2-2 Favoriser le reclassement des agents devenus inaptes à leurs fonctions ou de retour d'une période de disponibilité

La délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands conviennent de poursuivre leur partenariat institutionnel afin de mieux accompagner les agents rencontrant des difficultés dans leur parcours professionnel, notamment les agents déclarés définitivement inaptes à l'exercice des fonctions de leur grade et bénéficiant du dispositif de préparation au reclassement (PPR). Cette collaboration s'étend également aux agents de retour d'une période de disponibilité.

Pour ces deux typologies d'agents, les CDG Normands tiennent à jour un fichier sur la base des informations qui leur sont communiquées par les collectivités de leur ressort. Ce recensement est organisé, le cas échéant, au niveau régional. Dans ce cadre, les CDG Normands développent des missions d'accompagnement qui consistent pour l'essentiel à favoriser la réalisation de périodes d'immersion au sein de collectivités ou d'établissements publics. Ces périodes ont pour objectif, soit de permettre aux agents concernés de « tester » de nouvelles fonctions, voire un nouveau métier, soit de reprendre « pied » dans leur métier après une longue période hors de la fonction publique territoriale.

En appui du travail réalisé par les CDG Normands, la délégation Normandie du CNFPT met à disposition des agents bénéficiant d'une PPR ou de retour d'une disponibilité des ressources « catalogue » et/ou spécifiques en matière de formations. Les Parties s'engagent à favoriser l'articulation et la coordination entre l'offre de formation du CNFPT et les compétences des CDG pour les agents de catégories A, B et C, en termes de définition du parcours.

Les CDG Normands et la délégation Normandie du CNFPT travaillent de concert pour faire le lien entre un plan de formation individualisé et la mise en œuvre de la PPR. Le CNFPT s'engage à prioriser l'accès des agents concernés au catalogue des formations, dès lors que cela est signalé par l'agent ou l'employeur au moment de l'inscription en ligne. Afin de dimensionner l'offre de formation en conséquence, les CDG Normands s'engagent à transmettre, dans un délai de 30 jours après leur signature, les conventions PPR prévoyant une ou plusieurs formations pédagogiques susceptibles d'être dispensées par le CNFPT.



3-2-3 Former les conseillers en évolution professionnelle

Les CDG Normands, chacun en ce qui le concerne, ont développé une mission d'accompagnement en évolution professionnelle et à la mobilité, qui intervient dans le cadre de leurs missions obligatoires, au bénéfice des agents en recherche d'une nouvelle orientation professionnelle.

Dans ce cadre, il apparaît primordial que les conseillers en évolution professionnelle puissent être régulièrement informés de l'offre de formation du CNFPT. Dans cet objectif, la délégation Normandie du CNFPT pourra proposer aux conseillers des CDG Normands des réunions d'information relatives à la connaissance et à la maîtrise de son offre de formation.

Par ailleurs, à l'instar des itinéraires de formation en conseil en évolution professionnelle ouverts aux agents des collectivités territoriales, la délégation Normandie du CNFPT pourra participer à la formation des conseillers en évolution professionnelle des Centres de Gestion. Les modalités de mise en œuvre de cette collaboration seront définies au niveau de chaque département, en fonction des spécificités territoriales pré existantes.

Les CDG, notamment leurs conseillers en évolution professionnelle, seront invités par le CNFPT à participer aux événements que le CNFPT organise pour favoriser la mobilité professionnelle subie ou choisie des agents des collectivités.

3-2-4 Former les demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie

Les CDG Normands organisent chaque année des formations au métier de secrétaire général de mairie à destination des demandeurs d'emploi ou des personnes en reconversion professionnelle. Ces formations répondent aux difficultés de recrutement des collectivités dans un métier qui manque d'attractivité et pour lequel aucune formation universitaire n'existe en Normandie. Ces formations, outre l'intérêt direct qu'elles présentent en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, permettent aux CDG Normands de proposer aux collectivités de leur ressort des profils d'agents idoines, y compris dans le cadre des services de missions temporaires qu'ils gèrent. Les formations au métier de secrétaire général de mairie sont toutes basées sur une alternance entre contenus théoriques et stage pratique d'immersion au sein des collectivités.

Pour réaliser ces formations, les CDG Normands agréent autour d'eux plusieurs partenaires que sont France Travail (sélection des profils et indemnisation des stagiaires), la Région Normandie (financement de la formation), les communes (accueil des stagiaires pour la formation pratique).

Au travers de la présente convention, si les CDG Normands, chacun en ce qui le concerne, confient à la délégation Normandie du CNFPT la partie théorique de la formation (contenu et choix des intervenants), leur partenariat s'articule de la manière suivante :

- Les CDG Normands,
 - Prendront seuls l'initiative d'organiser ces formations dont ils sont seuls responsables,
 - Sollicitent et nouent les partenariats nécessaires notamment avec France Travail, la Région et les communes d'accueil. Ils sont signataires des conventions à intervenir chaque année,
 - Sollicitent la ou les subventions nécessaires à l'organisation des formations et prennent en charge le reste du financement éventuel,

Aux termes de la présente convention, les CDG Normands s'engagent à transmettre à la délégation Normandie du CNFPT le volet « formation » des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels, afin d'alimenter les réponses formatives du CNFPT.

Par ailleurs, dans le cadre de la formation continue, une offre et une organisation commune des formations des membres des comités sociaux territoriaux (CST) et des assistants de prévention et préventeurs des collectivités, peuvent être mises en place afin de bénéficier d'une véritable expertise territoriale. Dans ce cadre, la délégation Normandie du CNFPT assure la coordination pédagogique et organise la formation (planification des sessions, invitations à participer, attestations de formation) tandis que les CDG Normands animent les formations en mettant à disposition des conseillers en prévention ou des ACFI. La communication sur ces actions de formation fait état du partenariat entre le CNFPT et les CDG Normands, notamment au travers de l'apposition sur tous les supports du logo de la coopération des CDG Normands ou du logo de chacun des CDG participant. En toutes hypothèses, sur des formations professionnelles spécifiques, telles que celles précitées et plus largement celles concernant les métiers en tension identifiés dans les territoires, l'organisation de concertations sur le programme et la mise en œuvre seront encouragées. De la même façon, la collaboration dans le déploiement de formations certifiantes ou qualifiantes sur des métiers en tension sera encouragée, dans le cadre de partenariats avec la Région Normandie, les Universités, les CFA, France Travail, en fonction des circonstances locales identifiées par les CDG Normands sur chacun de leurs territoires.

ARTICLE 4 : FORMATION DES AGENTS DES CENTRES DE GESTION

Les CDG Normands exprimeront chaque année auprès de la délégation Normandie du CNFPT les besoins de formation spécifiques pour leurs propres personnels. Ce plan de formation aura pour objet de construire une offre adaptée qui tienne compte du niveau d'expertise des agents des CDG et de leur vocation à assurer eux-mêmes la transmission du savoir auprès des collectivités et établissements publics. Doté de 10 à 15 journées de formation par an, ce plan commun aux CDG Normands sera coordonné par le Centre de Gestion de l'Eure qui assurera la collecte des besoins auprès des autres CDG, d'une part, et validera les contenus et l'organisation des formations avec le CNFPT, d'autre part. Ce plan de formation fera l'objet chaque année d'un accord qui sera annexé à la présente convention. Ce plan de formation ne fera pas obstacle à la possibilité des agents des CDG concernés, de s'inscrire à des formations « inter-collectivités ».

ARTICLE 5 : PROMOTION DES VALEURS DE LA REPUBLIQUE

En tant qu'établissements publics, le CNFPT et les Centres de Gestion s'engagent à promouvoir dans leurs activités les valeurs de la République telles que la démocratie, la laïcité, l'égalité, la liberté, la non-discrimination. Le cas échéant, les parties conviennent de mener conjointement des actions d'information et de formation sur ces thématiques, au profit des agents territoriaux (sensibilisation des agents de la délégation Normandie du CNFPT et des CDG Normands, organisation de journées d'actualités conjointes ...).

ARTICLE 6 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES AXES DE COOPÉRATION REGIONALE

Les Parties s'engagent à mettre en œuvre les axes de coopération qu'elles ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines et/ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont elles disposent.

- Sont seuls responsables du recrutement des stagiaires et des relations à entretenir avec eux tout au long de la formation, et associent en tant que de besoin le CNFPT aux jurys
- Elaborent les objectifs, contenus et durées de ces parcours de formation, en concertation avec la Région, et en cohérence avec les textes réglementaires relatifs à la formation initiale et continue des secrétaires généraux de mairie.
- Assurent les visites de stage au sein des collectivités d'accueil,
- Assurent seuls la communication sur le dispositif de formation,
- Sont chargés d'élaborer le bilan de la formation après concertation avec les partenaires.

La délégation Normandie du CNFPT,

- Conclut avec les CDG une convention de partenariat de formation
- S'engage, dans le cadre de la politique nationale qualité en vigueur, à obtenir et à maintenir la certification QUALIOPI sur la base des informations requises, communiquées par chacun des CDG Normands, notamment pour la communication des informations aux candidats
- Elabore, en concertation avec chacun des CDG Normands, l'ingénierie des formations programmées
- Sélectionne et propose aux CDG Normands les différents intervenants pédagogiques et pourvoit au remplacement de ceux-ci en cas d'absence.

3.2.5 : Réseau et formation des secrétaires généraux de mairie en poste :

Dans le cadre de la loi n° 2021-1380, s'agissant de la formation et de l'information des secrétaires généraux de mairie recrutés par les collectivités normandes,

le CNFPT :

- met en œuvre les obligations nationales en matière de formation initiale et continue et d'évolutions de carrières, selon les modalités prévues par les décrets d'application, pour favoriser l'attractivité et la professionnalisation de ces emplois.

les CDG :

- mettent en œuvre les obligations nationales en matière d'animation des réseaux ad hoc, et associeront le CNFPT, autant que de besoin, afin de recueillir les besoins de formation, d'adaptation des offres sur tout ou partie du territoire (journées d'actualité par exemple).
- selon leurs missions statutaires, communiqueront toute information utile au CNFPT sur l'évolution de ces emplois.

3-2-6 S'engager en faveur de la prévention des risques professionnels

Les CDG proposent un service optionnel de prévention des risques professionnels qu'ils mettent à disposition des collectivités, via des préventeurs qui se déplacent sur les lieux de travail, pour répertorier les situations à risques et faire des préconisations de changement de matériels, d'évolution des organisations et des préconisations de formation.

Un référent du CDG coordonnateur et un référent de la délégation Normandie du CNFPT seront désignés au plus tard au premier semestre 2024. Ces deux référents, dans le respect de leurs compétences et sous l'autorité hiérarchique de leur Directeur / Directrice, auront pour mission d'assurer la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des différents axes de collaboration énoncés dans la présente convention de coopération régionale.

Lors du lancement d'une des actions, afin que chaque CDG Normands soit informé de la charge de travail inhérente, la délégation Normandie du CNFPT s'engage à informer et obtenir l'accord de chaque direction des CDG concernés, lorsque leurs équipes doivent répondre à des enquêtes, requêtes et autres questionnaires à la demande du CNFPT et ceci préalablement au lancement des demandes. Les directions des CDG Normands évaluent alors la nécessité éventuelle d'un accord préalable de leurs présidents.

Les différents axes de coopération feront l'objet d'une déclinaison annuelle sous forme de "fiches action" qui précisent, outre la description des actions et leurs objectifs, les moyens particuliers mobilisés (modalités d'organisation et de gestion...), les résultats attendus, les délais de réalisation, les responsables de la mise en application des actions au sein de chaque partie, ainsi que les autres partenaires externes éventuellement impliqués ou associés, la définition des informations et éléments statistiques objets d'échanges et leurs modalités de transmission ou d'accès.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 3 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés par avenant, pour tenir compte des besoins exprimés pendant la durée de la convention.

La délégation Normandie du CNFPT et les CDG Normands mettent en œuvre les actions définies dans la présente convention, conformément aux règles de financement propres à chacune des parties. Les "fiches actions" préciseront annuellement les modalités financières propres aux actions de coopération considérées.

ARTICLE 7 - PILOTAGE ET SUIVI DE LA CONVENTION

Un comité de pilotage est institué entre les Parties Intéressées à la présente convention.

Il est composé du Président du CDG coordonnateur, du Délégué régional du CNFPT, de la Directrice de la délégation Normandie du CNFPT et des Directrices / Directeurs des CDG Normands ou de leurs représentants. Le comité de pilotage régional est placé sous la co-présidence du Président du CDG coordonnateur et du Délégué régional du CNFPT. Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est alternativement assuré par la Directrice de la Délégation Normandie du CNFPT et le Directeur du CDG coordonnateur, à chacune de ces réunions.

Les missions du comité de suivi sont notamment :

- De définir le programme annuel des actions à mener et rédiger les "fiches action"
- D'approuver et d'évaluer la mise en œuvre des actions prévues dans le programme annuel
- De régler en concertation les éventuelles difficultés de mise en œuvre des actions
- De valider le bilan annuel des actions menées dans le cadre de la présente convention
- De définir d'un commun accord les ajustements à apporter à la présente convention.





En dehors du comité de pilotage, les Parties conviennent que le suivi permanent de la convention est assuré par les deux correspondants respectivement désignés par la délégation Normandie du CNFPT et par le CDG coordinateur.

ARTICLE 8 - COMMUNICATION

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions conduites en commun, dans le cadre de la présente convention.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions la nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune d'elles, dans des formats similaires.

Les Parties s'engagent à promouvoir au niveau régional ou interrégional, par tout support approprié, les actions prévues et mises en œuvre dans le cadre de la présente convention.

Elles s'engagent également à faire part de la mise en œuvre de leurs axes de collaboration au Comité de pilotage national prévu à l'accord-cadre entre le CNFPT et la FNCDG, à l'occasion des réunions de ce Comité.

ARTICLE 9 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les CDG Normands et la délégation Normandie du CNFPT conservent la propriété intellectuelle de leurs connaissances propres développées et acquises avant la signature du présent accord, qu'ils mettent à disposition dans le cadre de la présente convention, ainsi que de toutes les améliorations qui pourraient y être apportées. A cet effet, les Parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de cet accord-cadre est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.

Les parties s'interdisent de diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses dont elles ne seraient pas l'auteur sans l'accord préalable de la partie qui en est à l'origine.

ARTICLE 10 - DURÉE

La présente convention prend effet à la date de signature.

Elle est conclue pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique. Les Parties conviennent de se rencontrer six mois avant son échéance, afin d'étudier sa reconduction.

ARTICLE 11 - MODIFICATIONS / AVENANTS

Toute modification de la présente convention, définie d'un commun accord entre les Parties fera l'objet d'un avenant.

Les avenants ultérieurs sont annexés à la présente convention et soumis à l'ensemble de ses dispositions.

Le



POUR LE CENTRE DE GESTION COORDONNATEUR
Christophe BOUILLON
Président du CDG 76



POUR LA DÉLÉGATION NORMANDIE DU CNFPT
Michel MARESCOT
Délégué régional



POUR LE CENTRE DE GESTION DU CALVADOS
Hubert PICARD
Président du CDG 14



POUR LE CENTRE DE GESTION DE L'EURE
Pascal LEHONGRE
Président du CDG 27



POUR LE CENTRE DE GESTION DE LA MANCHE
Jean-Dominique BOURDIN
Président du CDG 50



POUR LE CENTRE DE GESTION DE L'ORNE
Francis AIVAR
Président du CDG 61

2024-DEL-33 : COOPERATION DES CENTRES DE GESTION – CALCUL DU COUT DES OPERATIONS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – HARMONISATION ENTRE LES CDG NORMANDS – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

5



Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que depuis plusieurs années les Centres de Gestion normands et, plus largement, les Centres de Gestion de l'inter-région grand ouest (Normandie, Bretagne, Pays de Loire) coopèrent pour l'organisation des concours et examens professionnels. L'objectif de cette entente est de rationaliser le nombre et le coût des opérations tout en assurant un service de qualité au profit des candidats. Cette coopération s'appuie sur un principe de subsidiarité organisationnelle dans le respect des conventions nationale, interrégionale et régionale dont vous avez autorisé la signature.

Madame LOISON précise qu'en 2023, à l'occasion de son contrôle de la gestion du CDG 76, la Chambre Régionale des Comptes de Normandie a mis en évidence un manque de cohérence dans la manière dont chacun des CDG normands calcule les coûts d'organisation des concours et examens professionnels. Afin d'y remédier, les directrices et directeur des CDG se sont réunis le 07 avril 2023 au CDG 27 et ont mis en place un groupe de travail chargé d'étudier les raisons des écarts constatés et de trouver des solutions opérationnelles de nature à les réduire.

Les travaux du groupe de travail ont fait apparaître la nécessité de simplifier et d'harmoniser au maximum les pratiques des 5 CDG normands. Madame LOISON souligne qu'ils utilisent déjà deux outils harmonisés à l'échelle de la coopération « Grand Ouest », à savoir :

- Un barème commun de rémunération des intervenants (correcteurs, examinateurs, membres de jurys et concepteurs des sujets),
- Une grille de calcul du coût d'organisation des concours et examens professionnels sur le modèle ci-dessous :

CONCOURS Session Nombre d'Inscrits Nombre de lauréats		
CHARGES PROPRES	CHARGES DIRECTES	
	Examineurs - Correcteurs - Surveillants Restauration et déplacements Sous-traitance Locations de salles honoraires médicaux	
	TOTAL CHARGES DIRECTES	0,00 €
	FRAIS PAPETERIE, AFFRANCHISSEMENT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES dossiers d'inscription, sujets, copies...	0,00 €
	TOTAL FRAIS PAPETERIES...	0,00 €
CHARGES COMMUNES	PERSONNEL CDG du Service Concours charges de personnel	
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	0,00 €
	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre) 20 % des dépenses ci dessus	0,00 €
	TOTAL DEPENSES	0,00 €
	COÛT DU CONCOURS	0,00 €
coût par candidat inscrit		- €
COÛT PAR LAUREAT		- €

C'est l'application de cette grille qui donne lieu à plusieurs différences pouvant entraîner des écarts entre les CDG dans le calcul des coûts d'organisation d'une même opération. Il s'agit essentiellement des postes suivants :

- 1) La prise en charge du salaire des agents des services concours dans le coût des opérations ;
- 2) La rémunération des surveillants quand ils sont agents du CDG ;
- 3) Les frais de papeterie et de reprographie (dossiers d'inscription, sujets, copies...).



1. Prise en charge du salaire des agents des services concours dans le coût des opérations :

Ce poste représente une part importante des dépenses engagées pour l'organisation des concours. Sur ce point, deux CDG (76 et 61) sont en mesure de calculer les charges salariales réelles pour chaque opération car ils disposent d'une comptabilité analytique détaillée. Aussi, ces 2 CDG ont souhaité conserver la méthode de calcul qu'ils utilisent aujourd'hui.

Pour les CDG 14, 50 et 27, qui ne disposent pas encore d'une comptabilité analytique, le groupe de travail propose une méthode de calcul forfaitaire reposant sur une évaluation de la masse salariale en rapport avec le temps passé sur chaque opération qui lui-même est lié au nombre d'inscrits.

Au vu des tâches à réaliser par les agents des services concours (annexe 2) et après plusieurs simulations, Madame LOISON propose d'appliquer à la masse salariale du service un coefficient issu du barème de référence suivant :

BARÈME	ESTIMATION DU TEMPS TRAVAILLE POUR UN AGENT	
0 à 50 inscrits	<i>0.7 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
51 à 150 inscrits	<i>1 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
151 à 500 inscrits	<i>1.4 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
501 à 1000 inscrits	<i>2.1 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
1001 à 1500 inscrits	<i>2.8 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
1501 à 2000 inscrits	<i>3.5 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours
2001 à 3000 inscrits	<i>4.2 mois</i>	de travail pour chaque agent des concours

2. Rémunération des surveillants quand ils sont agents du CDG :

Les CDG font appel à deux types d'agents pour assurer la surveillance des épreuves des concours et examens professionnels : des vacataires extérieurs au CDG et des agents du CDG.

Les premiers sont rémunérés de la même manière par les 5 CDG sur la base du SMIC, avec la prise en charge de leurs frais de repas et de déplacements éventuels. Il est proposé que l'ensemble des CDG conserve cette méthode de rémunération.

Pour les agents du CDG (extérieurs au service concours), un accord a été trouvé pour que la rémunération prise en compte soit celle de leur salaire horaire réel avec les charges, rapporté au nombre d'heures réellement passées en surveillance.

Enfin, les 5 CDG s'accordent pour ne pas facturer la surveillance effectuée par les agents du service concours car cette dépense est déjà valorisée dans le poste relatif à la rémunération des agents des services concours.



3. Frais de papeterie et de reprographie (dossiers d'inscription, sujets, copies...) :

Enfin, Madame LOISON indique que dans le but de procéder à une harmonisation du calcul des coûts liés aux frais de papeterie, reprographie et affranchissement, les CDG normands proposent de comptabiliser ces dépenses sur la base d'un forfait de 5€/candidat admis à concourir. Ce forfait prend en compte l'ensemble des dépenses suivantes :

- Les tirages (règlement intérieur, sujets, documentation, dossiers d'inscription...),
- L'achat des copies et du papier, le coût de préparation des copies d'examen,
- Les courriers et les affranchissements.

La grille de calcul du coût d'organisation des concours et des examens professionnels appliquée par les 5 centres de gestion normands, à compter des opérations 2024, figure en annexe 1.

Le rappel des tâches afférentes aux agents des services concours pour l'organisation d'une opération, figure en annexe 2.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte :

- La méthode de calcul des coûts d'organisation des opérations de concours et examens professionnels présentée ci-dessus,
- La grille de calcul du coût d'organisation des concours et examens professionnels jointe au présent rapport en annexe 1.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-33

ANNEXE 1

GRILLE DE CALCUL DU COUT DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS
APPLIQUEE PAR LES 5 CENTRES DE GESTION NORMANDS

ETAT DES DEPENSES		
CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL (GRADE) :	NOMBRE DE LAUREATS :	
SESSION : 20	COUT EN €	OBSERVATIONS
1- Travaux d'imprimerie ou de reproduction et fournitures diverses		
- Les tirages (règlement intérieur, sujets, documentation, dossiers d'inscription...)	...	5€ x nombre de candidats admis à concourir (Montant forfaitaire)
- L'achat des copies et du papier, le coût de préparation des copies d'examen.	...	
- Les courriers et les affranchissements.	...	
Sous-total	...	
2- Publicité		
2-1 Avis presse	...	Publicité Journal Officiel...
3- Location de salles		
3-1 Location de salles	...	
3-2 Location de matériel	...	Location tables et chaises
Sous-total	...	
4- Coûts salariaux		
4-1 Coûts salariaux et divers	...	Salaires et charges des agents du service concours des cdg selon barème présenté ci-avant, sauf pour les CDG 76 et 61 (calcul au coût réel (compta analytique))
4-2 Surveillance des épreuves	...	Salaires des personnes extérieures au cdg (smc horaire) + coût des surveillants du CDG extérieurs au service concours (salaire horaire chargé) + Frais de déplacement de tous les surveillants + repas (surveillance)
4-3 Honoraires médicaux (candidats MDPH)	...	
Sous-total	...	
5- Rémunérations concepteurs, examinateurs, correcteurs et jurys		
5-1 Rémunération des intervenants (élaboration de sujet, correction des copies, intervention orale, réunion d'admissibilité et d'admission...)	...	
5-2 Frais de repas	...	
5-3 Frais de déplacement et d'hébergement	...	
Sous-total	...	
6- Charges de structure et de gestion courante		
6-1 Charges de structure et de gestion courante (services supports, télécommunications, maintenance des matériels, véhicules, indemnités élus, maintenance bâtiment, fluides, entretien et assurances)	...	Forfait de 20% des dépenses de 1 à 5
Sous-total	...	
TOTAL GENERAL	...	
Coût par inscrit :	...	(pour inscrits)
Coût par lauréat :	...	(pour lauréats)

ANNEXE 2

Rappel des tâches afférentes aux agents des services concours pour l'organisation d'une opération (liste non exhaustive) :

- Réponses téléphoniques / informations aux candidats / aides à l'inscription des candidats
- Mises à jour des documents d'information sur les opérations concernées (en fonction des évolutions réglementaires et/ou statutaires...)
- Recensement des postes (paramétrage du logiciel, information auprès des collectivités concernées, relances auprès des collectivités, analyse des réponses transmises)
- Rédaction des actes réglementaires liés à l'organisation des concours et examens (arrêtés d'ouverture, correcteurs, jury, admission à concourir, liste d'aptitude (pour les concours) ou d'admission pour les examens professionnels...)
- Elaboration et/ou gestion éventuelle des conventions entre les CDG
- Ouverture des concours et/ou examens (paramétrage du logiciel)
- Création de la publicité des concours avant transmission aux collectivités ; CNFPT et France Travail
- Création des dossiers d'inscription et paramétrage du logiciel
- Retour des dossiers (instruction des dossiers : complet / incomplet et ou refusé + information aux candidats individuellement...)
- Gestion des demandes d'aménagement (pour les candidats en position de handicap...)
- Recherche des intervenants (correcteurs des épreuves écrites et des membres du jury des concours et/ou examens professionnels)
- Recherche d'intervenants pour l'élaboration de sujets
- Relecture des sujets et mise en forme de ces derniers...
- Envoi des convocations aux candidats aux épreuves d'admissibilité
- Mise en place logistique de l'épreuve écrite d'admissibilité de l'opération : recherche de salles / location tables et chaises / montage et démontage des salles d'examen / impression des sujets / préparation des épreuves (copies/feuilles de brouillon / notes d'information aux candidats / liste d'appel / listes d'embarquement / numéros de table ou de zone / recherche de surveillants...)
- Envoi des résultats aux non admissibles et des convocations aux admissibles
- Préparation et animation des réunions de jury d'admissibilité
- Préparation des épreuves d'admission (orales - pédagogiques et/ou pratiques) - élaboration des plannings, convocation des candidats et des intervenants, des dossiers en lien avec l'épreuve (liste d'appel/tableau de notes/fiches d'évaluation...)
- Préparation et animation des réunions de jury d'admission
- Rédaction du rapport du jury sur l'opération concernée
- Suivi des listes d'aptitude et des lauréats de concours et examens (suivi des listes d'aptitude, réunions d'information réalisées pour les lauréats non nommés...)
- Préparation des éléments de rémunération des intervenants de chaque opération
- Calcul du coût de l'opération / du coût lauréat
- Gestion financière des concours (facturations et remboursements aux autres CDG après conventionnement, bilan financier en intégrant toutes les charges pour chaque opération, facturation aux collectivités non affiliées ou aux autres CDG en lien avec les conventions)
- Participation aux réunions du groupe de travail ANDCDG / Réunion régionale entre CDG...
- Transmission des copies pour les candidats en ayant fait la demande
- Traitement des éventuels recours reçus
- ...



5. MISSIONS OBLIGATOIRES

2024-DEL-34 : MISSION OBLIGATOIRE – PROGRAMMATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – SESSION 2025 – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que chaque année, le Conseil d'Administration est invité à procéder à l'examen de la programmation des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime. Cette planification s'intègre dans celle, plus globale, des CDG du « Grand Ouest ». Une approche « nationale » est par ailleurs fortement recherchée à travers les réflexions et les propositions des commissions spécialisées de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) et de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Pour ce qui concerne la période 2024/2025, Madame LOISON rappelle par ailleurs, que par délibération du 24 mars 2023, le Conseil d'Administration a validé l'offre des concours et examens professionnels du « Grand Ouest », ainsi que le calendrier correspondant.

Madame LOISON propose d'examiner la programmation 2025 qui a fait l'objet d'un travail de préparation par les différentes instances techniques et politiques des centres de gestion, étant précisé que depuis 2010, les différents groupes de travail nationaux, interrégionaux et régionaux s'attachent à élargir le périmètre d'organisation de certaines opérations à faibles effectifs, en privilégiant une organisation soit interrégionale, soit nationale, et en modifiant, le cas échéant, certaines périodicités.



Le calendrier qui est soumis à l'examen du Conseil d'Administration est conforme à la programmation du « Grand Ouest » qui a été examinée par l'instance stratégique et d'orientation de la Coopération, réunie à Nantes le 9 novembre 2023.

Madame LOISON rappelle que par souci de continuité organisationnelle et de volonté de mutualisation, la majorité des « opérations transférées » (concours et examens professionnels de catégorie A transférés par le CNFPT à compter du 1^{er} janvier 2010), a été confiée au « Service Interrégional de Concours » adossé au CDG 35, Centre de Gestion organisateur pour le "Grand Ouest". L'implication de l'ensemble des Centres de Gestion dans la coopération se concrétise néanmoins par la délégation de certaines opérations, par la déconcentration de certains centres d'examens pour les écrits et par l'association des 14 services « Concours et examens professionnels » dans les procédures de recensement des postes et d'identification des moyens et des ressources (intervenants, salles disponibles etc.), nécessaires à l'organisation des épreuves.

Ainsi, le principe de subsidiarité est-il mis en œuvre de manière à optimiser l'organisation des concours et des examens professionnels à un échelon national, interrégional ou régional. Pour quelques opérations, une organisation à l'échelle départementale est maintenue compte tenu du grand nombre de candidats.

Madame LOISON présente la liste de l'ensemble des concours et examens professionnels susceptibles d'être organisés en 2025 dans l'inter région « Grand Ouest », avec le niveau de subsidiarité correspondant, ainsi que la référence aux CDG organisateurs.

Le calendrier prévisionnel joint en annexe 2, décrit pour sa part la totalité des concours et examens professionnels organisés par l'ensemble des CDG du « Grand Ouest » et dont les épreuves se dérouleront sur l'année 2024 (validés au Conseil d'Administration du 24 mars 2023), ainsi que les concours et examens professionnels 2025 dont les périodes d'inscription sont d'ores et déjà prévues.

Ce document est mis à la disposition des candidats afin qu'ils se positionnent au plus tôt sur les inscriptions. Le calendrier, constituant l'offre des concours et d'examens professionnels du Centre de Gestion, est très largement diffusé auprès des collectivités locales par une campagne de « mailing » organisée conjointement par le service « Concours et examens professionnels » et le service « Communication et développement » de notre établissement. Il est à noter que les collectivités non affiliées représentent 60% de l'emploi public territorial en Seine-Maritime et recrutent davantage de candidats inscrits sur liste d'aptitude que les collectivités affiliées.

L'ouverture des concours par le Centre de Gestion est systématiquement précédée d'une enquête pour appréhender, avec le maximum d'exactitude, le nombre de postes adapté aux besoins des collectivités. Les réponses sont effectuées en ligne sur le site Internet www.cdg76.fr sur la base d'une déclaration des collectivités qui disposent, à cet effet, d'un délai de deux mois pour déclarer leurs postes. La dématérialisation du recensement favorise une plus grande souplesse dans la gestion de ces enquêtes et permet de disposer de chiffres actualisés. Deux recensements sont effectués au titre de l'année 2024 : un premier a été réalisé au cours du 1^{er} trimestre 2024 et un second le sera au cours du 4^{ème} trimestre 2024.

Madame LOISON propose d'examiner les motivations relatives à l'organisation, par le centre de gestion de la Seine-Maritime, des épreuves des concours et examens professionnels dont il aura la responsabilité.



I. Pour les Départements 27 et 76

- Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe en 2025

Madame LOISON rappelle que le rythme d'une organisation tous les deux ans a été entériné au niveau national. Cet examen permet un avancement de grade pour les agents de la catégorie C de la filière administrative. Lors de la dernière organisation (session 2023), sur les 87 candidats présents à l'épreuve écrite, 48 ont été déclarés admis. Le bilan portant sur les nominations des lauréats sera effectué au cours du second semestre 2024.

Le taux de nomination des lauréats de la session 2021, est de 90 %.

- Examen professionnel d'agent de maîtrise, en 2025

Le principe de l'organisation, en 2025, de cet examen professionnel a été acté par l'ensemble des Centres de Gestion de l'inter région « Grand Ouest ». Cet examen est le principal outil de promotion interne pour les agents de la filière technique de la catégorie C.

Le 26 janvier 2023, cet examen a été organisé par le CDG 76. Sur les 197 candidats présents à l'épreuve écrite, 83 candidats ont été déclarés admis. L'arrêté fixant la liste des candidats admis ayant été établi le 17 mai 2023, le bilan portant sur les nominations des lauréats sera effectué à la fin du premier semestre 2024.

- Concours d'aide-soignant de classe normale en 2025

Ce grade de catégorie B a été créé pour les agents relevant du cadre d'emplois de catégorie C des Auxiliaires de soins de la spécialité « aide-soignant » (décret n°2021-1881 du 29 décembre 2021).

Le concours d'aide-soignant de classe normale, qui ne comprend qu'une épreuve orale d'admission, a été organisé pour la première fois en 2023. Le nombre de postes ouverts (37 postes) était supérieur au nombre de candidats inscrits.

80 % des candidats inscrits étaient originaires des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure. A l'issue des auditions, 10 candidats ont été déclarés admis sur les 20 candidats auditionnés.

Madame LOISON précise qu'il est trop tôt pour connaître la situation des lauréats de la session 2023, la liste d'aptitude ayant pris effet au 18 octobre 2023. Un premier bilan sera effectué durant le second semestre 2024.

100 % des lauréats du concours d'auxiliaire de soins - spécialité « Aide-Soignant » - session 2021 ont été nommés durant les deux premières années d'inscription sur la liste d'aptitude.

Le CDG 50, sera également organisateur de ce concours en 2025 pour le compte des CDG 14 et 61. Si le résultat du prochain recensement des postes à ouvrir pour la session 2025 était trop faible, le CDG 50 pourrait se charger de l'organisation de ce concours pour le compte des 5 CDG normands.



Pour les 5 CDG de Normandie :

- Concours d'agent de maîtrise en 2025

Ce concours sera co-organisé par les Centres de Gestion de la Seine-Maritime, de l'Eure, du Calvados, de la Manche et de l'Orne. Cette opération comprend huit spécialités qui seront réparties entre les Centres de Gestion Normands.

Madame LOISON rappelle que le concours d'agent de Maîtrise a été organisé le 26 janvier 2023 dans six spécialités. Le CDG76 s'est chargé de l'organisation de la spécialité « Bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers ». Lors de cette session 2023, sur les 133 candidats présents aux épreuves écrites, 22 lauréats ont été déclarés admis à l'issue des épreuves d'admissibilité et d'admission. La liste d'aptitude a pris effet le 12 avril 2023. Un bilan sur l'état des listes d'aptitude des Centres de Gestion normands sera effectué à la fin du 1er semestre 2024. Ce bilan permettra de définir la ou les spécialité(s) à ouvrir au titre de l'année 2025.

81% des lauréats de la session 2021 ont fait l'objet d'une nomination.

II. Pour les 14 CDG du « Grand Ouest »

- Concours de médecin territorial de 2^{ème} classe en 2025

Très recherchés en collectivités, les médecins territoriaux sont sélectionnés au cours d'une unique épreuve orale. Pour ce grade, le nombre de postes ouverts est régulièrement supérieur au nombre de candidats. Ainsi, lors de la session 2023, 81 postes ont été ouverts pour 11 candidats inscrits. A l'issue des auditions, 8 candidats ont été déclarés admis.

La liste d'aptitude a pris effet au 16 février 2023 et après une année de validité, 50 % des lauréats sont d'ores-et-déjà nommés. Les lauréats restant inscrits sur la liste d'aptitude sont tous contractuels au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, décide, Mesdames Blandine LEFEBVRE et Françoise UNDERWOOD ainsi que Monsieur Jean CHOMANT ne prenant pas part au vote :

- De valider l'offre des concours et examens professionnels du « GRAND OUEST » pour la période 2024/2025 telle qu'elle est formalisée par le calendrier de programmation des épreuves des concours et examens professionnels présenté en annexe 2,
- D'autoriser le Centre de Gestion de la Seine-Maritime à être organisateur des concours et examens professionnels suivants en 2025 :
 - Concours d'agent de maîtrise,
 - Concours d'aide-soignant de classe normale,
 - Concours de médecin de 2^{ème} classe,
 - Examen professionnel d'agent de maîtrise,
 - Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (avancement de grade).



ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-34

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS - 2025

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Concours Agent de Maîtrise	CDG 76 Par spécialité Convention des 5 CDG normands	Inscription : 03/09/2024 au 09/10/2024 Dépôt le : 17/10/2024 Epreuves le : 23/01/2025
Examen professionnel Agent de Maîtrise	CDG 76 Convention avec le CDG 27	Inscription : 03/09/2024 au 09/10/2024 Dépôt le : 17/10/2024 Epreuves le : 23/01/2025
Budget SIC Concours Adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe	CDG 14 Sous réserve ou 22 ou 72	Inscription : 24/09/2024 au 30/10/2024 Dépôt le : 07/11/2024 Epreuves le : 20/03/2025
Budget SIC Examen professionnel Educateur des APS Principal 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	SIC	Inscription : 17/09/2024 au 23/10/2024 Dépôt le : 31/10/2024 Epreuves le : 16/01/2025
Budget SIC Examen professionnel Educateur des APS Principal 1 ^{ère} classe (avancement de grade)	SIC	Inscription : 17/09/2024 au 23/10/2024 Dépôt le : 31/10/2024 Epreuves le : 16/01/2025
Budget SIC Examen Assistant d'enseignement artistique Principal 1 ^{ère} classe (avancement de grade)	National	Inscription : 17/09/2024 au 23/10/2024 Dépôt le : 31/10/2024 Epreuves le : 05/02/2025
Budget SIC Examen Assistant d'enseignement artistique Principal 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	National	Inscription : 17/09/2024 au 23/10/2024 Dépôt le : 31/10/2024 Epreuves le : 05/02/2025
Budget annexe cdg76 Concours Auxiliaire de puériculture	CDG 61 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 24/09/2024 au 30/10/2024 Dépôt le : 07/11/2024 Epreuves le : 03/03/2025
Budget SIC Concours Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal 2 ^{ème} classe	SIC	Inscription : 10/09/2024 au 16/10/2024 Dépôt le : 24/10/2024 Epreuves le : 15/05/2025
Budget SIC Concours Assistant de conservation du patrimoine et des Bibliothèques	SIC	Inscription : 10/09/2024 au 16/10/2024 Dépôt le : 24/10/2024 Epreuves le : 15/05/2025

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS - 2025

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Budget SIC Concours Attaché de conservation du patrimoine	SIC	Inscription : 07/01/2025 au 12/02/2025 Dépôt le : 20/02/2025 Epreuves le : 21 et 22/05/2025
Budget annexe cdg76 Concours Rédacteur territorial	CDG 27 Convention avec le CDG 76	Inscription : 04/02/2025 au 12/03/2025 Dépôt le : 20/03/2025 Epreuves le : 16/10/2025
Budget annexe cdg76 Concours Rédacteur principal 2 ^{ème} classe CDG76 Contre écrits	CDG 50 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 04/02/2025 au 12/03/2025 Dépôt le : 20/03/2025 Epreuves le : 16/10/2025
Budget annexe cdg76 Concours Animateur	CDG 27 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 04/03/2025 au 09/04/2025 Dépôt le : 17/04/2025 Epreuves le : 25/09/2025
Budget SIC Concours Animateur principal 2 ^{ème} classe	CDG 35 Pour les 14	Inscription : 04/03/2025 au 09/04/2025 Dépôt le : 17/04/2025 Epreuves le : 25/09/2025
Budget SIC EP Assistant socio-éducatif de Classe Exceptionnelle (AG)	CDG 22 et 53 Pour les 14	Inscription : 11/03/2025 au 16/04/2025 Dépôt le : 24/04/2025 Epreuves le : 22/09/2025
Concours Auxiliaire de soins principal 2 ^{ème} classe	CDG 50 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 29/04/2025 au 04/06/2025 Dépôt le : 12/06/2025 Epreuves le : 06/10/2025
Budget annexe cdg76 Concours Aide-soignant	CDG 76 Convention avec le CDG 27 Ou en fonction du recensement CDG 50 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 29/04/2025 au 04/06/2025 Dépôt le : 12/06/2025 Epreuves le : 06/10/2025
Concours Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2 ^{ème} classe INT/EXT/3ème	CDG 27 Convention avec le CDG 76	Inscription : 02/04/2025 au 07/05/2025 Dépôt le : 15/05/2025 Epreuves le : 08/10/2025
Budget SIC Concours Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	National	Inscription : 13/05/2025 au 18/06/2025 Dépôt le : 26/06/2025 Epreuves le : 03/11/2025
Budget SIC Examen Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle (avancement de grade)	National	Inscription : 13/05/2025 au 18/06/2025 Dépôt le : 26/06/2025 Epreuves le : 03/11/2025

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS - 2025

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Budget annexe cdg76 Concours Infirmier en soins généraux	CDG 61 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 01/10/2024 au 06/11/2024 Dépôt le : 14/11/2024 Epreuves le : 27/01/2025
Budget SIC Concours Médecin de 2 ^{ème} classe	CDG 76 Pour les 14	Inscription : 15/10/2024 au 20/11/2024 Dépôt le : 28/11/2024 Epreuves le : 03/02/2025
Budget SIC Examen professionnel Technicien Principal 1 ^{ère} classe Avancement de grade	CDG 29 Pour les 14	Inscription : 08/10/2024 au 13/11/2024 Dépôt le : 21/11/2024 Epreuves le : 10/04/2025
Budget annexe cdg76 Examen professionnel Technicien Principal 2 ^{ème} classe Avancement de grade	CDG 50 Convention avec les 5 CDG normands	Inscription : 08/10/2024 au 13/11/2024 Dépôt le : 21/11/2024 Epreuves le : 10/04/2025
Budget SIC Examen professionnel Technicien Principal 2 ^{ème} classe Promotion Interne	CDG 56 Pour les 14	Inscription : 08/10/2024 au 13/11/2024 Dépôt le : 21/11/2024 Epreuves le : 10/04/2025
Budget SIC Examen professionnel Educateur de Jeunes Enfants de Classe Exceptionnelle (AG)	CDG 72 Pour les 14 CDG	Inscription : 15/10/2024 au 20/11/2024 Dépôt le : 28/11/2024 Epreuves le : 13/02/2025
Budget SIC Concours Conseiller socio-éducatif	CDG 50 pour les 14	Inscription : 15/10/2024 au 20/11/2024 Dépôt le : 28/11/2024 Epreuves le : 06/02/2025
Examen professionnel Adjoint Administratif 1 ^{ère} classe	CDG 76 Convention avec le CDG 27	Inscription : 22/10/2024 au 27/11/2024 Dépôt le : 05/12/2024 Epreuves le : 13/03/2025
Budget SIC Examen professionnel Attaché principal	SIC	Inscription : 15/10/2024 au 20/11/2024 Dépôt le : 28/11/2024 Epreuves le : 03/04/2025
Budget SIC Concours Ingénieur	CDG 44 pour les 14 CDG	Inscription : 17/12/2024 au 22/01/2025 Dépôt le : 30/01/2025 Epreuves le : 18 et 19/06/2025
Budget SIC Examen professionnel Chef de service de police municipale (avancement de grade)	Rattachement au CIG GDE COURONNE pour le GO	Inscription : 28/01/2025 au 22/03/2025 Dépôt le : 13/03/2025 Epreuves le : 12/06/2025
Budget SIC Examen professionnel Chef de service de police municipale (avancement de grade)	Rattachement au CDG 77 pour le GO	Inscription : 28/01/2025 au 05/03/2025 Dépôt le : 13/03/2025 Epreuves le : 12/06/2025

Page 2 sur 3

Carte de la région de la Normandie, divisée en départements avec leurs numéros : 76, 27, 51, 14, 72, 50, 23, 49, 83, 35, 72, 50, 44.

27

- CONCOURS TRADITIONNELS -

[illegible]

ADMINISTRATIVE

FLUORE TECHNIQUE

[illegible]

THEOSEN-ODE

FLUENT TECHNIQUE

[illegible]

THE HZ-GDE

SPHERE CULTURELLE : PATRIMOINE[illegible]

CULTURE LEE

S P O R T I V E

[illegible]

CULTURE L L E

Field to compare	Confidence Interval in dollars	Percent of total of the two items	Short title (max 50)	Current estimate in \$	Current estimate in \$
Plasma and plasma components Plasma is the liquid portion of blood that remains after the cells have been removed. It is composed of water, electrolytes, and proteins. Plasma is used in a variety of medical applications, including transfusions, dialysis, and as a component of cell culture media. Plasma components include: - Albumin: A protein that helps maintain blood volume and pressure. - Immunoglobulins: Antibodies that help fight infection. - Clotting factors: Proteins that help blood clot. - Enzymes: Proteins that catalyze chemical reactions. - Electrolytes: Minerals that help regulate fluid balance and nerve function.	Plasma - used as a component of cell culture media, transfusions, and dialysis. Plasma components are used in a variety of medical applications, including transfusions, dialysis, and as a component of cell culture media. Plasma components - used as a component of cell culture media, transfusions, and dialysis. Plasma components are used in a variety of medical applications, including transfusions, dialysis, and as a component of cell culture media.		Plasma and plasma components	C250.10 C250.11 C250.12 C250.13 C250.14 C250.15 C250.16 C250.17 C250.18 C250.19 C250.20 C250.21 C250.22 C250.23 C250.24 C250.25 C250.26 C250.27 C250.28 C250.29 C250.30 C250.31 C250.32 C250.33 C250.34 C250.35 C250.36 C250.37 C250.38 C250.39 C250.40 C250.41 C250.42 C250.43 C250.44 C250.45 C250.46 C250.47 C250.48 C250.49 C250.50 C250.51 C250.52 C250.53 C250.54 C250.55 C250.56 C250.57 C250.58 C250.59 C250.60 C250.61 C250.62 C250.63 C250.64 C250.65 C250.66 C250.67 C250.68 C250.69 C250.70 C250.71 C250.72 C250.73 C250.74 C250.75 C250.76 C250.77 C250.78 C250.79 C250.80 C250.81 C250.82 C250.83 C250.84 C250.85 C250.86 C250.87 C250.88 C250.89 C250.90 C250.91 C250.92 C250.93 C250.94 C250.95 C250.96 C250.97 C250.98 C250.99 C250.100 C250.101 C250.102 C250.103 C250.104 C250.105 C250.106 C250.107 C250.108 C250.109 C250.110 C250.111 C250.112 C250.113 C250.114 C250.115 C250.116 C250.117 C250.118 C250.119 C250.120 C250.121 C250.122 C250.123 C250.124 C250.125 C250.126 C250.127 C250.128 C250.129 C250.130 C250.131 C250.132 C250.133 C250.134 C250.135 C250.136 C250.137 C250.138 C250.139 C250.140 C250.141 C250.142 C250.143 C250.144 C250.145 C250.146 C250.147 C250.148 C250.149 C250.150 C250.151 C250.152 C250.153 C250.154 C250.155 C250.156 C250.157 C250.158 C250.159 C250.160 C250.161 C250.162 C250.163 C250.164 C250.165 C250.166 C250.167 C250.168 C250.169 C250.170 C250.171 C250.172 C250.173 C250.174 C250.175 C250.176 C250.177 C250.178 C250.179 C250.180 C250.181 C250.182 C250.183 C250.184 C250.185 C250.186 C250.187 C250.188 C250.189 C250.190 C250.191 C250.192 C250.193 C250.194 C250.195 C250.196 C250.197 C250.198 C250.199 C250.200 C250.201 C250.202 C250.203 C250.204 C250.205 C250.206 C250.207 C250.208 C250.209 C250.210 C250.211 C250.212 C250.213 C250.214 C250.215 C250.216 C250.217 C250.218 C250.219 C250.220 C250.221 C250.222 C250.223 C250.224 C250.225 C250.226 C250.227 C250.228 C250.229 C250.230 C250.231 C250.232 C250.233 C250.234 C250.235 C250.236 C250.237 C250.238 C250.239 C250.240 C250.241 C250.242 C250.243 C250.244 C250.245 C250.246 C250.247 C250.248 C250.249 C250.250 C250.251 C250.252 C250.253 C250.254 C250.255 C250.256 C250.257 C250.258 C250.259 C250.260 C250.261 C250.262 C250.263 C250.264 C250.265 C250.266 C250.267 C250.268 C250.269 C250.270 C250.271 C250.272 C250.273 C250.274 C250.275 C250.276 C250.277 C250.278 C250.279 C250.280 C250.281 C250.282 C250.283 C250.284 C250.285 C250.286 C250.287 C250.288 C250.289 C250.290 C250.291 C250.292 C250.293 C250.294 C250.295 C250.296 C250.297 C250.298 C250.299 C250.300 C250.301 C250.302 C250.303 C250.304 C250.305 C250.306 C250.307 C250.308 C250.309 C250.310 C250.311 C250.312 C250.313 C250.314 C250.315 C250.316 C250.317 C250.318 C250.319 C250.320 C250.321 C250.322 C250.323 C250.324 C250.325 C250.326 C250.327 C250.328 C250.329 C250.330 C250.331 C250.332 C250.333 C250.334 C250.335 C250.336 C250.337 C250.338 C250.339 C250.340 C250.341 C250.342 C250.343 C250.344 C250.345 C250.346 C250.347 C250.348 C250.349 C250.350 C250.351 C250.352 C250.353 C250.354 C250.355 C250.356 C250.357 C250.358 C250.359 C250.360 C250.361 C250.362 C250.363 C250.364 C250.365 C250.366 C250.367 C250.368 C250.369 C250.370 C250.371 C250.372 C250.373 C250.374 C250.375 C250.376 C250.377 C250.378 C250.379 C250.380 C250.381 C250.382 C250.383 C250.384 C250.385 C250.386 C250.387 C250.388 C250.389 C250.390 C250.391 C250.392 C250.393 C250.394 C250.395 C250.396 C250.397 C250.398 C250.399 C250.400 C250.401 C250.402 C250.403 C250.404 C250.405 C250.406 C250.407 C250.408 C250.409 C250.410 C250.411 C250.412 C250.413 C250.414 C250.415 C250.416 C250.417 C250.418 C250.419 C250.420 C250.421 C250.422 C250.423 C250.424 C250.425 C250.426 C250.427 C250.428 C250.429 C250.430 C250.431 C250.432 C250.433 C250.434 C250.435 C250.436 C250.437 C250.438 C250.439 C250.440 C250.441 C250.442 C250.443 C250.444 C250.445 C250.446 C250.447 C250.448 C250.449 C250.450 C250.451 C250.452 C250.453 C250.454 C250.455 C250.456 C250.457 C250.458 C250.459 C250.460 C250.461 C250.462 C250.463 C250.464 C250.465 C250.466 C250.467 C250.468 C250.469 C250.470 C250.471 C250.472 C250.473 C250.474 C250.475 C250.476 C250.477 C250.478 C250.479 C250.480 C250.481 C250.482 C250.483 C250.484 C250.485 C250.486 C250.487 C250.488 C250.489 C250.490 C250.491 C250.492 C250.493 C250.494 C250.495 C250.496 C250.497 C250.498 C250.499 C250.500 C250.501 C250.502 C250.503 C250.504 C250.505 C250.506 C250.507 C250.508 C250.509 C250.510 C250.511 C250.512 C250.513 C250.514 C250.515 C250.516 C250.517 C250.518 C250.519 C250.520 C250.521 C250.522 C250.523 C250.524 C250.525 C250.526 C250.527 C250.528 C250.529 C250.530 C250.531 C250.532 C250.533 C250.534 C250.535 C250.536 C250.537 C250.538 C250.539 C250.540 C250.541 C250.542 C250.543 C250.544 C250.545 C250.546 C250.547 C250.548 C250.549 C250.550 C250.551 C250.552 C250.553 C250.554 C250.555 C250.556 C250.557 C250.558 C250.559 C250.560 C250.561 C250.562 C250.563 C250.564 C250.565 C250.566 C250.567 C250.568 C250.569 C250.570 C250.571 C250.572 C250.573 C250.574 C250.575 C250.576 C250.577 C250.578 C250.579 C250.580 C250.581 C250.582 C250.583 C250.584 C250.585 C250.586 C250.587 C250.588 C250.589 C250.590 C250.591 C250.592 C250.593 C250.594 C250.595 C250.596 C250.597 C250.598 C250.599 C250.600 C250.601 C250.602 C250.603 C250.604 C250.605 C250.606 C250.607 C250.608 C250.609 C250.610 C250.611 C250.612 C250.613 C250.614 C250.615 C250.616 C250.617 C250.618 C250.619 C250.620 C250.621 C250.622 C250.623 C250.624 C250.625 C250.626 C250.627 C250.628 C250.629 C250.630 C250.631 C250.632 C250.633 C250.634 C250.635 C250.636 C250.637 C250.638 C250.639 C250.640 C250.641 C250.642 C250.643 C250.644 C250.645 C250.646 C250.647 C250.648 C250.649 C250.650 C250.651 C250.652 C250.653 C250.654 C250.655 C250.656 C250.657 C250.658 C250.659 C250.660 C250.661 C250.662 C250.663 C250.664 C250.665 C250.666 C250.667 C250.668 C250.669 C250.670 C250.671 C250.672 C250.673 C250.674 C250.675 C250.676 C250.677 C250.678 C250.679 C250.680 C250.681 C250.682 C250.683 C250.684 C250.685 C250.686 C250.687 C250.688 C250.689 C250.690 C250.691 C250.692 C250.693 C250.694 C250.695 C250.696 C250.697 C250.698 C250.699 C250.700 C250.701 C250.702 C250.703 C250.704 C250.705 C250.706 C250.707 C250.708 C250.709 C250.710 C250.711 C250.712 C250.713 C250.714 C250.715 C250.716 C250.717 C250.718 C250.719 C250.720 C250.721 C250.722 C250.723 C250.724 C250.725 C250.726 C250.727 C250.728 C250.729 C250.730 C250.731 C250.732 C250.733 C250.734 C250.735 C250.736 C250.737 C250.738 C250.739 C250.740 C250.741 C250.742 C250.743 C250.744 C250.745 C250.746 C250.747 C250.748 C250.749 C250.750 C250.751 C250.752 C250.753 C250.754 C250.755 C250.756 C250.757 C250.758 C250.759 C250.760 C250.761 C250.762 C250.763 C250.764 C250.765 C250.766 C250.767 C250.768 C250.769 C250.770 C250.771 C250.772 C250.773 C250.774 C250.775 C250.776 C250.777 C250.778 C250.779 C250.780 C250.781 C250.782 C250.783 C250.784 C250.785 C250.786 C250.787 C250.788 C250.789 C250.790 C250.791 C250.792 C250.793 C250.794 C250.795 C250.796 C250.797 C250.798 C250.799 C250.800 C250.801 C250.802 C250.803 C250.804 C250.805 C250.806 C250.807 C250.808 C250.809 C250.810 C250.811 C250.812 C250.813 C250.814 C250.815 C250.816 C250.817 C250.818 C250.819 C250.820 C250.821 C250.822 C250.823 C250.824 C250.825 C250.826 C250.827 C250.828 C250.829 C250.830 C250.831 C250.832 C250.833 C250.834 C250.835 C250.836 C250.837 C250.838 C250.839 C250.840 C250.841 C250.842 C250.843 C250.844 C250.845 C250.846 C250.847 C250.848 C250.849 C250.850 C250.851 C250.852 C250.853 C250.854 C250.855 C250.856 C250.857 C250.858 C250.859 C250.860 C250.861 C250.862 C250.863 C250.864 C250.865 C250.866 C250.867 C250.868 C250.869 C250.870 C250.871 C250.872 C250.873 C250.874 C250.875 C250.876 C250.877 C250.878 C250.879 C250.880 C250.881 C250.882 C250.883 C250.884 C250.885 C250.886 C250.887 C250.888 C250.889 C250.890 C250.891 C250.892 C250.893 C250.894 C250.895 C250.896 C250.897 C250.898 C250.899 C250.900 C250.901 C250.902 C250.903 C250.904 C250.905 C250.906 C250.907 C250.908 C250.909 C250.910 C250.911 C250.912 C250.913 C250.914 C250.915 C250.916 C250.917 C250.918 C250.919 C250.920 C250.921 C250.922 C250.923 C250.924 C250.925 C250.926 C250.927 C250.928 C250.929 C250.930 C250.931 C250.932 C250.933 C250.934 C250.935 C250.936 C250.937 C250.938 C250.939 C250.940 C250.941 C250.942 C250.943 C250.944 C250.945 C250.946 C250.947 C250.948 C250.949 C250.950 C250.951 C250.952 C250.953 C250.954 C250.955 C250.956 C250.957 C250.958 C250.959 C250.960 C250.961 C250.962 C250.963 C250.964 C250.965 C250.966 C250.967 C250.968 C250.969 C250.970 C250.971 C250.972 C250.973 C250.974 C250.975 C250.976 C250.977 C250.978 C250.979 C250.980 C250.981 C250.982 C250.983 C250.984 C250.985 C250.986 C250.987 C250.988 C250.989 C250.990 C250.991 C250.992 C250.993 C250.994 C250.995 C250.996 C250.997 C250.998 C250.999 C250.1000	C250.10 C250.11 C250.12 C250.13 C250.14 C250.15 C250.16 C250.17 C250.18 C250.19 C250.20 C250.21 C250.22 C250.23 C250.24 C250.25 C250.26 C250.27 C250.28 C250.29 C250.30 C250.31 C250.32 C250.33 C250.34 C250.35 C250.36 C250.37 C250.38 C250.39 C250.40 C250.41 C250.42 C250.43 C250.44 C250.45 C250.46 C250.47 C250.48 C250.49 C250.50 C250.51 C250.52 C250.53 C250.54 C250.55 C250.56 C250.57 C250.58 C250.59 C250.60 C250.61 C250.62 C250.63 C250.64 C250.65 C250.66 C250.67 C250.68 C250.69 C250.70 C250.71 C250.72 C250.73 C250.74 C250.75 C250.76 C250.77 C250.78 C250.79 C250.80 C250.81 C250.82 C250.83 C250.84 C250.85 C250.86 C250.87 C250.88 C250.89 C250.90 C250.91 C250.92 C250.93 C250.94 C250.95 C250.96 C250.97 C250.98 C250.99 C250.100 C250.101 C250.102 C250.103 C250.104 C250.105 C250.106 C250.107 C250.108 C250.109 C250.110 C250.111 C250.112 C250.113 C250.114 C250.115 C250.116 C250.117 C250.118 C250.119 C250.120 C250.121 C250.122 C250.123 C250.124 C250.125 C250.126 C250.127 C250.128 C250.129 C250.130 C250.131 C250.132 C250.133 C250.134 C250.135 C250.136 C250.137 C250.138 C250.139 C250.140 C250.141 C250.142 C250.143 C250.144 C250.145 C250.146 C250.147 C250.148 C250.149 C250.150 C250.151 C250.152 C250.153 C250.154 C250.155 C250.156 C250.157 C250.158 C250.159 C250.160 C250.161 C250.162 C250.163 C250.164 C250.165 C250.166 C250.167 C250.168 C250.169 C250.170 C250.171 C250.172 C250.173 C250.174 C250.175 C250.176 C250.177 C250.178 C250.179 C250.180 C250.181 C250.182 C250.183 C250.184 C250.185 C250.186 C250.187 C250.188 C250.189 C250.190 C250.191 C250.192 C250.193 C250.194 C250.195 C250.196 C250.197 C250.198 C250.199 C250.200 C250.201 C250.202 C250.203 C250.204 C250.205 C250.206 C250.207 C250.208 C250.209 C250.210 C250.211 C250.212 C250.213 C250.214 C250.215 C250.216 C250.217 C250.218 C250.219 C250.220 C250.221 C250.222 C250.223 C250.224 C250.225 C250.226 C250.227 C250.228 C250.229 C250.230 C250.231 C250.232 C250.233 C250.234 C250.235 C250.236 C250.23

FLUKE MEDICAL SOCIAL - SECTION SOCIAL

[illegible]

M E D I C O - S O C I A L E

[illegible]

MEMORANDUM FOR THE RECORD

PROCÈS VERBAL

THESE SAMPLES WERE PROVIDED BY

[illegible]

For this information, see the instructions on the inside cover of the book.

EXAMEN'S PROFESSIONNELS-

uniquement les agents Rubens (en gras et en italique) qui ont été affectés dans les unités d'entretien des véhicules.

[illegible]

.....

ALL THE SUPER-HEROES PROFESSIONALS

[illegible]

PUBLIC ADMINISTRATIVE

[illegible]

FLUIDE TECHNIQUE

[illegible]

PLATE TONGUES

[illegible]

THE CHINESE

FLORIAN CATTANUCCI - PATRIMONIO

[illegible]

OUTLINE

PLINE CAPABLE - IMPLEMENT ARTIST

[illegible]

CULTURE LEE

PLURICULTURE : ENSEMBLEMENT ARTISTIQUE

Projeto de Trabalho	Características do Projeto e Tópicos	Resumo do material de apoio dos autores	Classificação do Sistema	Formas de entrega do projeto	Conteúdo Referencial
Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa	Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Desenho e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.
Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.
Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.	Análise e desenvolvimento de um sistema de gerenciamento de informações em uma empresa, com foco na análise de requisitos, modelagem de dados e desenvolvimento de software.

OUTDORELLER

SPORTIVE

PLATE 10

[illegible]

MEDICO-SOCIAL

PLANT MEDICINOCULTURE

[illegible]

天

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès au Centre d'Organisation

Article in Thesis	Contribution of Article in Thesis	Period in which the Article was published	Start date of symposium	Place of symposium	Comments
Chapter 10: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 11: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 12: The Role of the State in the Development of the Economy	Chapter 10: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 11: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 12: The Role of the State in the Development of the Economy	24 June 2018 to 24 June 2018 24 June 2018 to 24 June 2018 24 June 2018 to 24 June 2018	12 June 2018	University of Cambridge	Chapter 10: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 11: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 12: The Role of the State in the Development of the Economy
Chapter 13: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 14: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 15: The Role of the State in the Development of the Economy	Chapter 13: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 14: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 15: The Role of the State in the Development of the Economy	24 June 2018 to 24 June 2018 24 June 2018 to 24 June 2018 24 June 2018 to 24 June 2018	12 June 2018	University of Cambridge	Chapter 13: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 14: The Role of the State in the Development of the Economy Chapter 15: The Role of the State in the Development of the Economy

E

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès et les options, contactez les Centres Organisation.

[illegible]

[illegible]

34



Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Madame LOISON précise que pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON rappelle que par délibération en date du 24 mars 2023, fixant le calendrier des concours 2024, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2024 du concours d'« Educateur de jeunes enfants » par le CDG76, en convention avec les Centres de Gestion Normands.

L'état financier annexé au présent rapport récapitule le coût de revient de ce concours.

Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le **coût par lauréat** de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

CONCOURS		Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
Filière sociale							
Educateur de jeunes enfants		2024	17 412.95 €	116	35	150.11 €	497.51 €



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 497.51 € le coût par lauréat du concours d'« Educateur de jeunes enfants » organisé par le Centre de Gestion en 2024,
- De fixer la participation des collectivités non affiliées qui recrutent des lauréats des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion, selon le coût par lauréat ainsi déterminé,
- D'autoriser le recouvrement sur le budget principal du Centre de Gestion du coût d'organisation de ce concours auprès du budget annexe « budget régional des CDG Normands », pour un montant de 17 412.95 €.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-35



CONCOURS SESSION		Educateur jeunes enfants 2024
Nombre d'inscrits	116	
Nombre de lauréats	35	
Convention avec les CDG Normands		
CHARGES PROPRES	CHARGES DIRECTES	
	Examineurs - Correcteurs - Surveillants	9 861,91 €
	Restauration et hébergement	911,09 €
	Locations de salles	
	Honoraires médicaux	
	Annances et insertions	
	Sujets concours	
	TOTAL CHARGES DIRECTES	10 773,00 €
CHARGES COMMUNES	FRAIS PAPETERIE, PTT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES	
	dossiers d'inscription, sujets, copies...	580,00 €
	TOTAL FRAIS PAPETERIES...	580,00 €
	PERSONNEL CDG du Service Concours	
	charges de personnel	3 157,79 €
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	3 157,79 €
CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)	20 % des dépenses ci-dessus	2 902,16 €
	TOTAL DEPENSES	17 412,95 €
COUT DU CONCOURS		17 412,95 €
cout par candidat inscrit		150,11 €
COUT PAR LAUREAT		497,51 €

Le Président,
Christophe BOUILLON





2024-DEL-36 : MISSION OBLIGATOIRE – CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – COUT D'ORGANISATION DU CONCOURS DE REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE – SESSION 2023 – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON rappelle que par délibération en date du 10 mai 2022, fixant le calendrier des concours 2023, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2023 du concours de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe » par le CDG76, en convention avec les Centres de Gestion Normands.

L'état financier annexé au présent rapport récapitule le coût de revient de ce concours.



Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le **coût par lauréat** de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

CONCOURS		Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
Filière administrative							
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe		2023	82 873.81 €	663	94	125.00 €	881.64 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 881.64 € le coût par lauréat du concours de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe » organisé par le Centre de Gestion en 2023,
- D'autoriser, conformément à la convention de mutualisation des coûts de concours et examens transférés du CNFPT vers les CDG, le recouvrement du coût lauréat auprès des Centres de Gestion coordonnateurs relevant d'un ressort géographique hors région Normandie, pour vingt lauréats, soit un montant global de 17 632.80 €,
- D'autoriser le recouvrement sur le budget principal du Centre de Gestion du coût d'organisation de ce concours auprès du budget annexe « budget régional des CDG Normands », pour un montant de 65 241.01 €.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-36



CONCOURS		Rédacteur principal 2 ^{ème} classe
Session		2023
Nombre d'inscrits		663
Nombre de lauréats		94
Budget Régional CDG Normands		
CHARGES PROPREES	CHARGES DIRECTES	
	Examinateurs - Correcteurs - Surveillants	21 136,07 €
	Restauration et déplacements	688,59 €
	Sous-traitance	4 657,65 €
	Locations de salles	3 213,00 €
	honoraires médicaux	142,50 €
	TOTAL CHARGES DIRECTES	29 837,81 €
CHARGES COMMUNES	FRAIS PAPERIE, AFFRANCHISSEMENT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES	
	dossiers d'inscription, sujets, copies...	3 315,00 €
	TOTAL FRAIS PAPERIES...	3 315,00 €
	PERSONNEL CDG du Service Concours	
	charges de personnel	35 908,70 €
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	35 908,70 €
CHARGES DE STRUCTURE	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)	
	20 % des dépenses ci-dessus	13 812,30 €
	TOTAL DEPENSES	82 873,81 €
COÛT DU CONCOURS		82 873,81 €
coût par candidat inscrit		125,00 €
COÛT PAR LAUREAT		881,64 €





2024-DEL-37 : MISSION OBLIGATOIRE – CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – COUT D'ORGANISATION DU CONCOURS D'AIDE-SOIGNANT – SESSION 2023 – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infra-régionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON rappelle que par délibération en date du 10 mai 2022, fixant le calendrier des concours 2023, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2023 du concours d'Aide-Soignant par le CDG76, en convention avec le Centre de Gestion de l'Eure.

L'état financier annexé au présent rapport récapitule le coût de revient de ce concours.



Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le **coût par lauréat** de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

CONCOURS		Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
Filière sociale							
Aide-Soignant		2023	9 574,26 €	21	10	455.92 €	957,43 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 957,43 € le coût par lauréat du concours d'Aide-Soignant organisé par le Centre de Gestion en 2023,
- D'autoriser le recouvrement sur le budget principal du Centre de Gestion du coût d'organisation de ce concours auprès du budget annexe « budget régional des CDG Normands », pour un montant de 9 574,26 €.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-37



CONCOURS		Aide soignant
Session		2023
Nombre d'inscrits		21
Nombre de lauréats		10
Budget Régional CDG Normands		
CHARGES PROPRES	CHARGES DIRECTES	
	Examineurs - Correcteurs - Surveillants	2 580,98 €
	Restauration	
	Sous-traitance	
	Locations de salles	
	honoraires médicaux	
	TOTAL CHARGES DIRECTES	2 580,98 €
CHARGES COMMUNES	FRAIS PAPETERIE, AFFRANCHISSEMENT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES	
	dossiers d'inscription, sujets, copies...	105,00 €
	TOTAL FRAIS PAPETERIES...	105,00 €
	PERSONNEL CDG du Service Concours	
	charges de personnel	5 292,57 €
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	5 292,57 €
CHARGES COMMUNES	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)	
	20 % des dépenses ci-dessus	1 595,71 €
	TOTAL DEPENSES	9 574,26 €
COÛT DU CONCOURS		9 574,26 €
coût par candidat Inscrit		455,92 €
COÛT PAR LAUREAT		957,43 €

Le Président
Christophe BOUILLON





2024-DEL-38 : MISSION OBLIGATOIRE – ANIMATION DE L'EMPLOI – RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS DE LA SEINE-MARITIME – INFORMATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 **un rapport social unique (RSU)** qui a vocation à **rassembler en un seul document les rapports suivants :**

- Le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ainsi, le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation d'handicap.

Le RSU est **établi annuellement** par **l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux**, via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion, et porte sur l'année civile écoulée.



Ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.

L'arrêté du 10 décembre 2021 a fixé pour la Fonction Publique Territoriale la liste des indicateurs constituant le Rapport Social Unique.

ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Éléments de méthodologie

Madame LOISON rappelle également que depuis 2018, les centres de gestion utilisent, à l'échelle nationale, l'application « Données sociales » des CDG qui permet de lancer les différentes enquêtes réglementaires.

La campagne du **Rapport Social Unique 2022 a été engagée le 17 avril 2023 et s'est achevée officiellement le 30 novembre 2023**. Pour autant, la possibilité de pouvoir transmettre leurs rapports au-delà du délai réglementaire a été prolongée jusqu'à la fin du mois de janvier 2024 afin d'obtenir un meilleur taux de retour.

Cette campagne a pu démarrer plus tôt que l'an dernier afin de permettre notamment au SDIS d'alimenter l'enquête du ministère de l'Intérieur du mois de mai à l'aide des données du RSU. Ce départ au printemps sera à renouveler lors des prochaines campagnes si possible.

Le service « Animation de l'emploi » a assuré de nombreux accompagnements auprès des agents en charge de la réalisation du RSU au sein des collectivités (secrétaires de mairie et assistants RH pour l'essentiel). **Chaque transmission a été contrôlée afin d'obtenir des données fiables** en vue des futurs traitements.

Une coopération régionale active

Madame LOISON précise que dans le cadre de l'Observatoire régional de l'emploi territorial, les centres de gestion normands ont mené des actions en commun : date de lancement, activation de l'ensemble des modules complémentaires au RSU (Rassct, Handitorial, Gpeec), partage de documents (courrier de lancement, guide de saisie).

Le CDG 76 a apporté un soutien technique et méthodologique à ses homologues normands du fait de notre statut de référent régional auprès du CIG Grande Couronne pilotant l'enquête au niveau national. Plusieurs échanges de pratiques et d'informations ont été organisés tout au long de la campagne.

De plus, les données du RSU ont alimenté une présentation statistique de l'emploi territorial normand lors de la CRET de 2023.

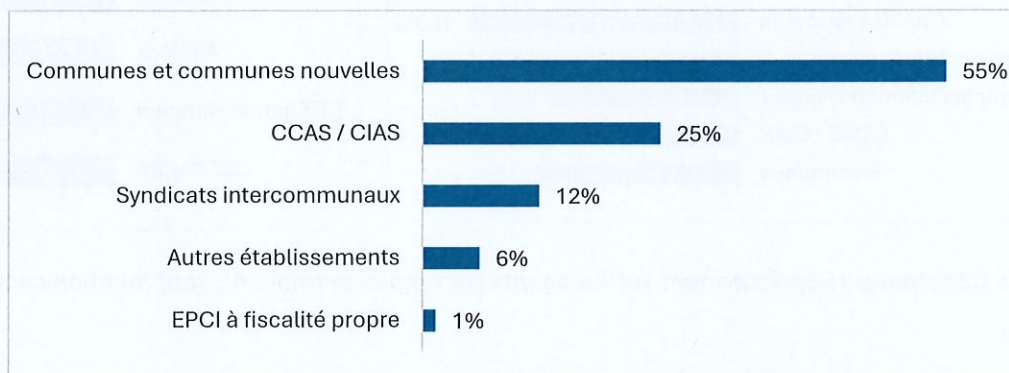
LES RESULTATS DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal (CTI)

En Seine-Maritime, une liste issue de la base SIRENE de l'INSEE recensait 1284 collectivités et établissements territoriaux au 31.12.2022 dont plusieurs inactifs ou ne rémunérant aucun agent (environ 260 CCAS ainsi que quelques caisses des écoles et structures n'employant que des agents de droit privé).



La Seine-Maritime compte 708 communes (55 % de l'ensemble). Les CCAS/CIAS représentent 25 % des structures, mais une part importante n'a pas d'agent. L'intercommunalité constitue 14 % de l'ensemble : 207 syndicats intercommunaux (SIVU et SIVOM), 13 communautés de communes, 3 communautés d'agglomération, 1 communauté urbaine et 1 métropole. Les autres établissements (Département, CDG, SDIS, OPHLM, caisses des écoles, pôles métropolitains, PETR...) complètent le paysage des collectivités et établissements territoriaux.



Taux de retour de l'enquête

Le taux de retour s'élève à 80 % des collectivités, ce qui est le même résultat que l'an dernier. Cependant, le nombre d'agents recensés a fortement augmenté (+6359 agents) notamment du fait de la saisie du Conseil Départemental. 35197 agents ont donc été recensés et représentent 93 % de l'ensemble des effectifs départementaux. Ces résultats sont les meilleurs jamais atteints dans notre territoire et laissent présager la consolidation d'une bonne pratique dans les collectivités.



	RSU 2022	RSU 2021
TAUX DE RETOUR		
Nombre de collectivités	1284	1307
Nombre de retours	1032	1045
Taux de retour "bilans validés"	80,4%	80,0%
Nombre d'agents recensés	35 197	28 838
Taux de retour "effectif"	93%	75%

Néanmoins, certaines collectivités de taille importante n'ont pas réalisé leur rapport au regard de situations internes particulières (réorganisation des services, manque de temps, problèmes techniques liés au logiciel RH...) : Fécamp, CCAS d'Yvetot, Mont-Saint-Aignan...).

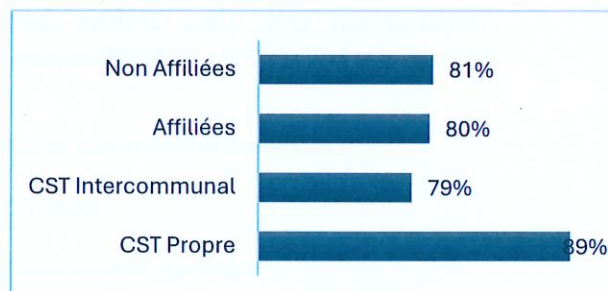
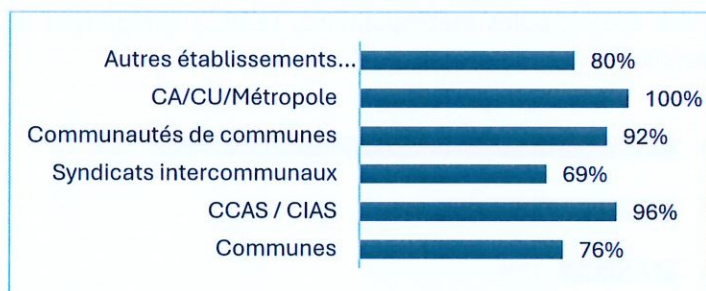
Notre taux de retour en nombre de réponses est supérieur au niveau régional et national, ce qui illustre une pratique bien ancrée au sein des services. De plus, l'accompagnement au plus près des grandes structures favorise leur saisie, ce qui nous permet d'obtenir des données relatives à un grand nombre d'agents.

	Taux de retour "RSU"	Taux de retour "effectif"
Seine-Maritime	80%	93%
Normandie	65%	93%
France	68%	90%

S



La quantité de données est suffisante pour fournir des chiffres exploitables pour l'ensemble du territoire, appuyée par un bon taux de retour pour chaque type de structure, qu'elle soit affiliée ou non au Centre de Gestion et ayant ou non son propre Comité Social Territorial. Les données sont toutefois fortement impactées par l'important effectif du Conseil Départemental.



Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire.

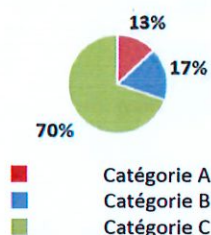
Statut :

Une présence importante de contractuels

Les titulaires représentent 69 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 16 % et sur emploi non permanent 15 %. Si l'on ne considère que les emplois permanents, les contractuels représentent près de 19% de l'effectif. Cette part est en moyenne plus faible dans les structures ayant leur propre Comité Social Territorial.

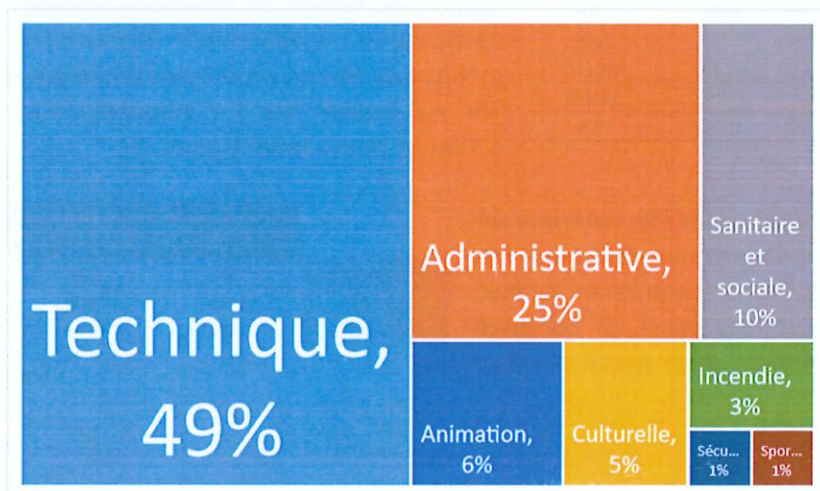


Peu d'agents d'encadrement



70 % des agents sont de catégorie C contre 17 % en catégorie B et 13 % en catégorie A. Cela se retrouve dans les cadres d'emploi les plus représentés à savoir adjoints techniques (34% des agents) et administratifs (13% des agents). Les rédacteurs, agents de maîtrise et les attachés sont cependant les autres cadres d'emplois les plus présents dans nos effectifs représentant respectivement 8%, 6% et 5% des effectifs.

% des agents appartiennent à la filière technique ou administrative



Plus de la moitié des agents appartiennent à la filière technique (49 %) et un quart à la filière administrative (25 %). Viennent ensuite les filières sanitaire/sociale (10 %), animation (6%) culturelle (5%) et incendie (3 %). Les filières sécurité (1%) et sportive (1 %) sont marginales.



Démographie des agents :

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

61 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (68 %) que parmi les titulaires (59 %).

Un âge moyen abaissé

L'âge moyen des agents s'élève à 46 ans et 4 mois contre 46 ans en 2021.

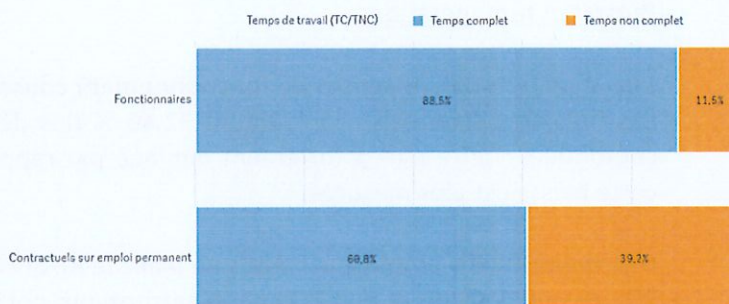
Les agents de 55 ans et plus représentent néanmoins toujours 25 % des effectifs en 2022. L'enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs est donc toujours d'actualité.

Temps de travail :

Une grande majorité des agents sont à temps complet

83 % des agents exercent à temps complet, mais cette proportion tombe à 61 % parmi les contractuels, alors que 88 % des titulaires sont à temps complet.

Ces chiffres sont à nuancer car ils ne prennent pas en compte les agents multi-employeurs.



Mouvements de personnels :

Stabilisation des effectifs, malgré d'importants mouvements d'agents contractuels

La somme des effectifs n'a pas évolué entre 2021 et 2022 pour les collectivités ayant répondu à l'enquête.

Les recrutements de contractuels sont néanmoins élevés (+ 14,6 %), alors que dans le même temps, les effectifs des titulaires ont baissé (-2.8 %).

Ainsi, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 40% de départs pour fin de contrat et 12% pour mises en stage de ces derniers. Quant aux arrivées, environ 75% sont liées à des recrutements d'agents contractuels.

Les départs à la retraite représentent 18% des départs. Cette part baisse depuis 3 ans.

Absentéisme et santé :

Un taux d'absentéisme de 8.30 %, variable selon le statut.

L'équivalent d'un peu plus de 8 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (9.40 %, contre 3.70 % pour les contractuels).

En moyenne, les titulaires ont été absents 35 jours pour raison de santé, contre 20 jours pour les contractuels.

L'absentéisme a augmenté en 2022 par rapport à 2021 et excède le niveau d'avant la crise sanitaire.



La formation :

Des départs en formation hétérogènes

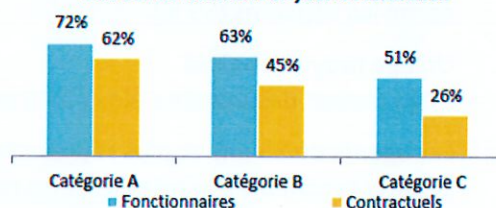
52% des agents permanents ont suivi une formation en 2022 contre 49% en 2021.

Les fonctionnaires et les agents de catégorie hiérarchique supérieure ont suivi proportionnellement plus de formation que les autres agents.

Globalement, la durée moyenne s'élève à 2,1 jours par agent.

Le CNFPT est le principal organisme de formation (44 % des jours de formation).

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



Budget et rémunérations

Plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement consacré aux frais de personnels

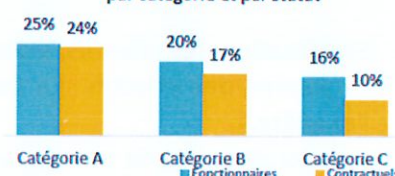
Les frais de personnels représentent 32.46 % des dépenses de fonctionnement toutes structures confondues. Cette part a fortement diminué par rapport à 2021. Toutefois, à échantillon constant, cette baisse est plus mesurée.

Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP

77% des collectivités et établissements territoriaux, ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires. Parmi les employeurs ayant mis en place le RIFSEEP, 83% avaient instauré une part de Complément Indemnitaire Annuel.

Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans un peu moins de la moitié des collectivités l'ayant mis en place.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Les primes et indemnités représentent en moyenne 18.3% de la rémunération pour les fonctionnaires et 15.7% pour les contractuels. Cette part augmente avec la catégorie hiérarchique.

Madame LOISON précise que l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le Rapport Social Unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rassct, Handitorial...), permet d'élaborer des synthèses thématiques au format pdf. Conçues par le groupe de travail de l'ANDCDG, ces synthèses présentent en quelques pages les principaux indicateurs à retenir du rapport social unique. Cet outil de valorisation des enquêtes, notamment du Rapport Social Unique, a vocation à assister les collectivités dans le cadre de leurs lignes directrices de gestion. Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2022, fait l'objet d'une annexe.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation des résultats des Rapports sociaux uniques 2022 de l'ensemble des collectivités de la Seine-Maritime, affiliées et non affiliées au CDG.

5

ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-38



	RSU 2022	RSU 2021	RSU 2020	BS 2019	Différence
TAUX DE RETOUR					
Nombre de collectivités	1284	1307	1330	1380	-23
Nombre de retours	1032	1045	909	853	-13
Taux de retour "bilans validés"	80.4%	80.0%	68.3%	61.8%	=
Nombre d'agents reconnus	35 197	28 838	27 663	31 929	6 359
Taux de retour "effectif"	93%	75%	76%	80.7%	+18.0%
REPARTITION DES RETOURS PAR TYPE DE COLLECTIVITE					
Communes	51.8%	52.6%	55.1%	47%	-0.8%
CCAS / CIAS	29.8%	29.7%	27.6%	37%	+0.1%
Syndicats intercommunaux	10.6%	10.5%	9.6%	9%	+0.1%
Communes de communes	1.2%	0.9%	1.2%	1%	-0.3%
Communautés d'agglomération / Métropole	0.5%	0.5%	0.6%	1%	=
Autres établissements territoriaux	6.1%	5.9%	5.9%	5%	+0.2%
TAUX DE RETOUR PAR TYPE DE COLLECTIVITE					
Communes	76%	78%	71%	57%	-2%
CCAS / CIAS	96%	91%	69%	80%	+5%
Syndicats intercommunaux	69%	69%	55%	43%	=
Communes de communes	97%	69%	85%	48%	+23%
Communautés d'agglomération / Métropole	100%	100%	100%	100%	=
Autres établissements territoriaux	80%	73%	65%	61%	+5%
TAUX DE RETOUR PAR TYPE DE COLLECTIVITE					
GST Propre	89%	82%	83%	79%	+7%
GST Intercommunal	79%	80%	67%	60%	-1%
Affiliés	80%	80%	68%	62%	=
Non Affiliés	81%	71%	67%	65%	+10%

	RSU 2022	RSU 2021	RSU 2020	BS 2019	Différence
EFFECTIFS					
Effectifs sur emploi permanent et non permanent	35 197	28 838	27 663	31 929	23%
Effectifs sur emploi permanent	30 048	24 644	23 522	26 910	23%
Taux de retour "effectif"	93%	75%	76%	80.7%	+18.0%
SAUAI					
Titulaires	69%	69%	71%	72%	=
Contractuels	16%	16%	14%	12%	=
Non permanents	15%	15%	15%	16%	=
Cat. A	13%	10%	10%	13%	+3%
Cat. B	17%	15%	15%	16%	+2%
Cat. C	70%	75%	75%	71%	-5%
Adjointes techniques	34%	39%	39%	34%	-5%
Adjointes administratives	13%	12%	13%	13%	+1%
Agents de maîtrise	6%	6%	6%	6%	=
Rédacteurs	8%	6%	6%	7%	+2%
Attachés	5%	5%	5%	5%	=
Technique	49%	51%	51%	50%	-3%
Administrative	23%	23%	23%	25%	+2%
Sanitaire et sociale	10%	9%	9%	10%	+1%
Culturelle	5%	6%	6%	5%	-1%
Animation	6%	6%	5%	5%	=
Incendie	3%	4%	4%	3%	-1%
Sécurité	1%	2%	2%	1%	-1%
Sportive	1%	1%	1%	1%	=

Femmes	61%	59%	58%	59%	+2pt%
Hommes	39%	41%	42%	41%	-2pt%
Femmes - Contractuels	68%	67%	69%	67%	+1pt%
Hommes - Contractuels	32%	33%	31%	33%	-1pt%
Femmes - Titulaires	59%	57%	56%	58%	+2pt%
Hommes - Titulaires	41%	43%	44%	41%	-2pt%
Age moyen	46 ans 4 mois	46 ans 4 mois	46 ans 4 mois	46 ans 4 mois	+4 mois
Part des agents de 55 ans et plus	25%	25%	25%	25%	=
TEMPS DE TRAVAIL					
Temps complet	82%	81%	81%	84.5%	+2pt%
Temps non complet	17%	19%	19%	15.5%	-2pt%
Temps complet - Titulaires	88%	88%	88%	89%	+1pt%
Temps non complet - Titulaires	12%	12%	11%	14%	+2pt%
Temps complet - Contractuels	61%	57%	54%	59%	+4pt%
Temps non complet - Contractuels	39%	43%	46%	41%	-4pt%
MOUVEMENTS DE PERSONNELS					
Evolution des effectifs globaux	Aucun	+1.4%	+2.3%	-1.5%	-1.4pt%
Evolution des effectifs titulaires	-2.8%	-1.2%	-0.3%	-1.0%	-4pt%
Evolution des effectifs contractuels	+14.5%	+14.6%	+18.3%	-6.8%	-0.1pt%
Départs à la retraite	18%	20%	26%	22%	-2pt%
Mutations	9%	10%	10%	8%	-1pt%
Démissions	7%	9%	10%	7%	-2pt%
Arrivées de contractuels	31%	32%	35%	37%	+1pt%
Remplacements par des contractuels	33%	37%	29%	29%	-4pt%
Recrutements directs	17%	14%	9%	11%	+3pt%
Mutations	8%	7%	8%	8%	+1pt%
Autres	12%	10%	10%	15%	+2pt%
ABSENTEISME ET SANTE					
Taux d'absentéisme	8.30%	7.45%	7.14%	8.23%	+0.85pt%
Taux d'absentéisme - Titulaires	9.40%	8.49%	7.95%	9.16%	+0.91pt%
Taux d'absentéisme - Contractuels	3.70%	2.96%	2.93%	2.75%	+0.74pt%
Nombre moyen de jours d'absence - Titulaires	35	31	29	31	13%
Nombre moyen de jours d'absence - Contractuels	20	11	11	8	87%
Nombre d'accidents de travail	2432	2091	1426	2436	16%
Taux d'accidents de travail sans arrêt	30.4%	29.8%	31.8%	35.5%	+0.69pt%
Nombre de maladies professionnelles reconnues	92	66	85	84	39%
Nombre d'agents ayant un handicap	1690	1279	1329	1649	32%
Part des BOETH sur emploi permanent	5.6%	5.2%	5.6%	6.2%	+0.4pt%
FORMATION					
Part des agents formés	52%	49%	33%	59%	+3pt%
Part des agents formés - Titulaires - Cat. A	72%	68%	45%	83%	+4pt%
Part des agents formés - Contractuels - Cat. A	62%	53%	38%	63%	+9pt%
Part des agents formés - Titulaires - Cat. B	63%	60%	40%	72%	+3pt%
Part des agents formés - Contractuels - Cat. B	45%	43%	31%	49%	+2pt%
Part des agents formés - Titulaires - Cat. C	51%	50%	34%	57%	+1pt%
Part des agents formés - Contractuels - Cat. C	26%	23%	15%	31%	+3pt%
Nombre moyen de jours de formation par agent	2.1	2.1	1.2	2.4	=
Part du CDFPT	44%	42%	42%	43%	+2pt%
DEPENSES DE PERSONNELS					
Part des charges de personnels / fonctionnement	32%	40%	40%	24%	-8pt%
Part du régime indemnitaire	17.9%	16.8%	15.7%	17.5%	+1.1pt%
Part du régime indemnitaire - Titulaires	18.3%	17.3%	16.0%	17.5%	+1.1pt%
Part du régime indemnitaire - Contractuels	15.7%	14.0%	12.8%	17.8%	+1.7pt%

ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-38

FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Ensemble des collectivités de Seine-Maritime

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivité, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR 80%

> 755 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 1284 recensés

> 35 197 agents recensés dans ces collectivités dont 24 376 fonctionnaires, 5 672 contractuels permanents et 5 149 contractuels non permanents

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	3 800	34	724
Contractuels permanents	1	508	10	621
Contractuels non permanents	1	936	24	319

Précisions emplois non permanents

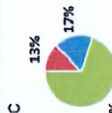
- 1,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 1,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 7,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,8%	21,4%	25,0%	10,4
Technique	50,1%	45,0%	49,1%	21,2
Culturelle	4,7%	7,2%	5,2%	13,0
Sportive	0,9%	1,6%	1,0%	6,1
Sociale	6,4%	9,9%	7,1%	7,9
Médiso-sociale	2,6%	3,2%	2,7%	12,9
Médiso-technique	0,0%	0,1%	0,0%	1,5
Police municipale	1,7%	0,0%	1,3%	6,2
Animation	4,1%	11,6%	5,5%	7,4
Incendie secours	3,6%	0,0%	2,9%	439,0
Total	100%	100%	100%	44

70% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	5,2
Catégorie B	6,8
Catégorie C	27,8

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%



Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 34% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	8%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

88% des fonctionnaires à temps complet contre 61% des contractuels

8% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Contractuel
Animation	24%	72%
Culturelle	24%	66%
Sociale	23%	42%

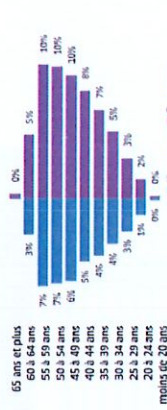
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen * des agents permanents

	47,79
Fonctionnaires	
Contractuels permanents	40,03
Ensemble des permanents	46,33
Âge moyen * des agents non permanents	36,64
Contractuels non permanents	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

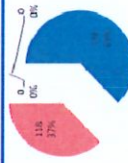
En moyenne, 54,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

	ETPR permanents moyens par catégorie
Catégorie A	17,8 ETPR
Catégorie B	13,3 ETPR
Catégorie C	25,8 ETPR

Positions particulières

1,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,1%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,2%	50,4%
Emplois <u>MOYENS</u> permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
39,8 agents	39,8 agents

1 cf. page 7

Variation des effectifs** entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2022	
Fonctionnaires	-2,8%
Contractuels	14,5%
Ensemble	0,0%

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels
En moyenne, 2,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année
- 63 Ruptures conventionnelles actées en 2022
5,1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
94% ont à l'initiative de l'agent

Sanctions disciplinaires

- 7% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	94	16
Sanctions 2 ^{ème} groupe	5	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	6	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	4	-

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux obligations du service, négligence, dissémination d'informations, absence d'initiative, absence de suivi)	39%
Instructions, valeurs, règles, comportement	25%
Intégrité	13%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 32,46 % des dépenses de fonctionnement

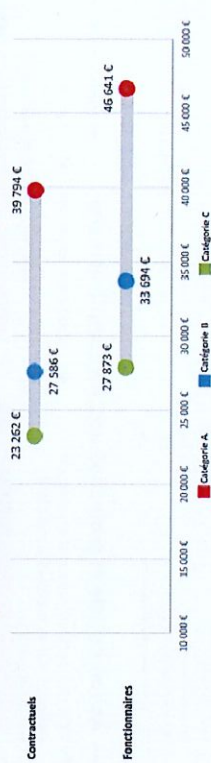
Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 32,46 % des dépenses de fonctionnement
5 659 506 €	1 837 333 €		

- Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CA
- 55% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

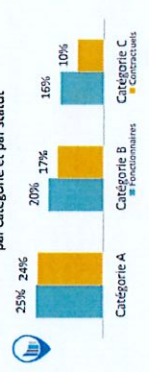


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

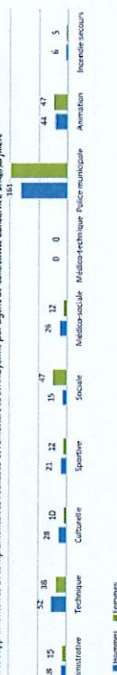
Fonctionnaires	18,31%
Contractuels sur emplois permanents	15,71%
Ensemble	17,94%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- En moyenne, 1962 heures supplémentaires/complémentaires pour les 71% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée (selon filière)



- 41% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

— **Absences Agents présents au 31 décembre**

- 💧 En moyenne, 19,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire

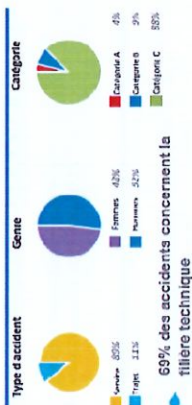
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (<i>maladies ordinaires et accidents de travail</i>)	5,42%	2,87%	4,94%	1,50%
Taux d'absentéisme médical (<i>toutes absences pour motif médical</i>)	8,69%	3,08%	7,64%	1,54%
Taux d'absentéisme global (<i>toutes absences y compris maternité, paternité et autres</i>)	9,38%	3,74%	8,31%	1,72%

Ci, p^o Pressions météorologiques pour les groupes d'abonnés Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / nombre total d'agents x 365.

> 38,04 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

— Accidents du travail

- 25% des collectivités concernées par des accidents de travail
- > 8,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail



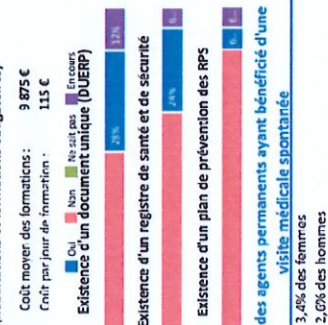
— Handicap

- 19% des collectivités ont au moins un agent BOETH



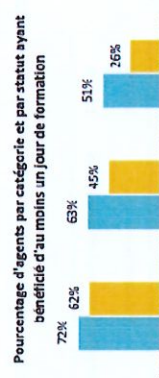
Prévention et risques professionnels

- 86 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)



Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
50% des femmes et 55% des hommes



Le budget médian consacré à la formation est de 1 554 €



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 22% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



L'action sociale des collectivités

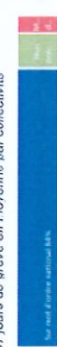


Relations sociales

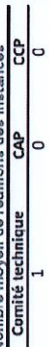
- 17% des collectivités concernées par des
grèves



17 jours de grève en moyenne par collectivité



Nome do membro da reunião das instâncias



3,2% des collectivités ont engagé des négociations collectives



3.4% can't connect to our previous records collectors



Les principales négociations



Intensification of political indemnification in place to avoid...



1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Recours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12

- Départs définitifs de contractuels
- Départs temporaires non rémunérés
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

• Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

• 2 Formules de calcul • Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les *Assistants d'hygiène* sont démissionnaires en cours de mandat pour rejoindre les services médicaux dans les hôpitaux de jour.

- 3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, incapacité, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité, adoption, autres raisons*
--	--	--

^a Les données pour "autres raisons" comprennent plus d'une réponse spéciale d'urgence (maladie, chômage, etc.).

• En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %.

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : avril 2024

Version 1

**2024-DEL-39 : MISSION OBLIGATOIRE – ANIMATION DE L'EMPLOI –RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2022 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX RELEVANT DU
COMITE SOCIAL INTERCOMMUNAL – INFORMATION**

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-Francois MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Francois TIERCE



Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 **un rapport social unique (RSU)** qui a vocation à **rassembler en un seul document les rapports suivants** :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Madame LOISON précise que l'absence de reprise du Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) dans le Code Général de la Fonction Publique laisse indiquer que ses éléments sont également à intégrer au Rapport Social Unique. Dans les faits, l'onglet RASSCT est toujours présent dans l'application de saisie en ligne.

Ces données seront présentées avec celles du RSU.

Ainsi, le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation d'handicap.

Le RSU est **établi annuellement par l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux** via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion et porte sur l'année civile écoulée.

Madame LOISON rappelle que ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.

L'arrêté du 10 décembre 2021 a fixé pour la Fonction Publique Territoriale la liste des indicateurs constituant le Rapport Social Unique.

Les Rapports Sociaux Uniques des collectivités et établissements publics territoriaux ont fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial intercommunal, lors de sa séance du 27 mai 2024.

Les résultats et les analyses de ces rapports en 2022 font apparaître les principaux enseignements suivants :

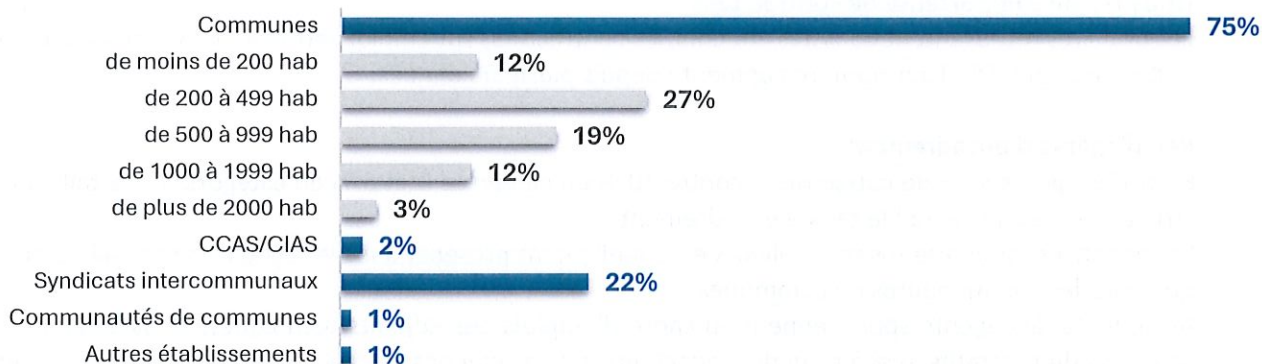
Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal (CTI)

- Les 867 collectivités et établissements territoriaux rattachés au CSTI, ont été interrogés entre le 17 avril et le 30 novembre 2023. **Les structures inactives ont été écartées** (environ 260 CCAS ainsi que quelques caisses des écoles et structures n'employant que des agents de droit privé).

Parmi ces collectivités et établissements, les 650 communes constituent l'essentiel du contingent interrogé (75 %), dont 58 % ont moins de 1000 habitants. Les syndicats intercommunaux (SIVOM, SIVU, SIVOS, Syndicats mixtes) représentent 22 % de l'ensemble. Les CCAS, les autres établissements communaux (caisses des écoles, camping municipal) et les communautés de communes, complètent cette typologie et regroupent 4 % de l'ensemble des collectivités relevant du CST intercommunal.



Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal du CDG76

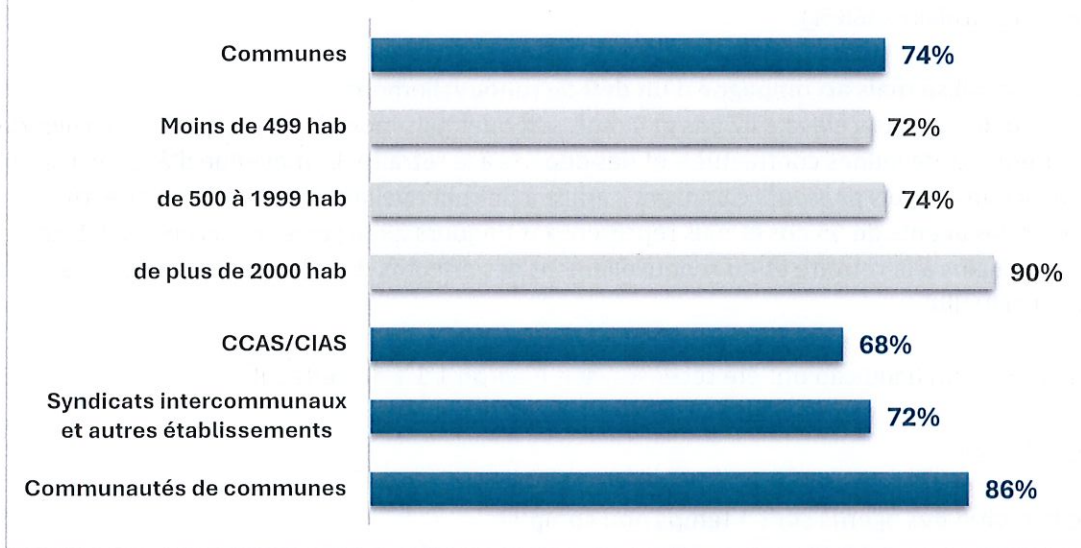


Taux de retour de l'enquête

- 636 RSU ont été transmis, soit un taux de retour de 73 %, en baisse par rapport à 2021 (76%) mais à un meilleur niveau que les années qui précèdent.

Globalement, 74 % des communes rattachées au CST intercommunal ont répondu à l'enquête. 86 % des communautés de communes, 68 % des CCAS et 72 % des autres structures (syndicats intercommunaux et autres établissements territoriaux) ont réalisé leur RSU.

Taux de retour par type de collectivité



4927 agents sur emploi permanent, employés au 31.12.2022 par les collectivités et établissements territoriaux relevant du CST intercommunal, ont été recensés, contre 4997 agents en 2021.



Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire.

Statut :

Une présence importante de contractuels

Les titulaires représentent 65 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 28 % et sur emploi non permanent 7 %. Leur nombre augmente depuis plusieurs années.

Peu d'agents d'encadrement

85 % des agents sont de catégorie C, contre 10 % en catégorie B et 5 % en catégorie A. La taille des structures explique le faible taux d'encadrement.

Les agents de catégorie A sont d'ailleurs essentiellement présents dans les syndicats spécialisés ainsi que dans les communautés de communes.

Ainsi, 52 % des agents appartiennent au cadre d'emplois des adjoints techniques, 15 % à celui des adjoints administratifs, 6 % à celui des rédacteurs, 6 % à celui des adjoints d'animation et 5 % à celui d'ATSEM.

Les filières technique et administrative regroupent 8 agents sur 10

Plus de la moitié des agents appartient à la filière technique (59 %) et un quart à la filière administrative (24 %). Viennent ensuite les filières médico-sociale (7%) et animation (6%). La filière culturelle (3 %) est marginale, tout comme la filière sécurité (1%).

Démographie des agents :

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

71 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuelles (78 %) que parmi les titulaires (68 %).

Un effectif stabilisé mais accompagné d'un défi de renouvellement

L'âge moyen des agents s'élève à 47 ans et 4 mois soit quelques mois de moins que l'an dernier du fait des recrutements de jeunes contractuels et des départs à la retraite. La moyenne d'âge s'est stabilisée autour de 47 ans depuis plusieurs campagnes grâce à un renouvellement partiel de l'effectif.

Néanmoins, les agents de 55 ans et plus représentent toujours 29 % des effectifs en 2022. L'enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs dans les petites structures est donc toujours d'actualité.

51 agents ayant un handicap ont été recensés, soit environ 1.1% de l'effectif.

Temps de travail :

Plus de la moitié des agents sont à temps non complet

47 % des agents exercent à temps complet, mais cette proportion tombe à 30 % parmi les contractuels, alors que 54 % des titulaires sont à temps complet.

Parmi les agents à temps complet, 3,5 % sont à temps partiel.

Ces chiffres sont à nuancer car ils ne prennent pas en compte les agents multi-employeurs.





Mouvements de personnels :

Augmentation des effectifs

Les collectivités ayant répondu à l'enquête ont connu plus d'arrivées d'agents que de départs se répercutant par une hausse des effectifs entre 2021 et 2022. Cette augmentation des effectifs est due aux recrutements de contractuels (+13%) car le nombre d'agents titulaires a baissé (-1.9%).

Par ailleurs, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 45% de départs pour fin de contrat et 18% pour mise en stage de ces derniers. Quant aux arrivées, 71% sont liées à des recrutements d'agents contractuels.

Les départs à la retraite représentent 15% des départs ce qui correspond à la part la plus basse depuis 2017.

La formation :

Des agents qui partent peu en formation et peu de temps

20 % des agents ont suivi une formation d'au moins un jour en 2022, contre 16 % en 2021. Ce chiffre dépasse le niveau précédant la crise sanitaire.

Globalement, la durée moyenne s'élève à 0.6 jour par agent.

Le CNFPT représente le principal organisme de formation (73 % des jours de formation).

Budget et rémunérations

Plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement consacré aux frais de personnels

Les frais de personnels représentent près de 40 % des dépenses de fonctionnement. Cette part est en augmentation quasi continue depuis 2017 et s'explique cette année notamment par la revalorisation du point d'indice. Cette part des frais de personnel est globalement plus faible dans les syndicats et les communautés de communes que dans les communes et leur CCAS.

Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP

73% des collectivités et établissements territoriaux ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires. Cette part est en augmentation par rapport à 2021 (70% des employeurs). Parmi ces employeurs, 85% avaient instauré une part de Complément Indemnitaire Annuel.

Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans plus de la moitié des collectivités l'ayant mis en place.

Absentéisme et santé :

Un taux d'absentéisme de 5 %, variable selon le statut.

L'équivalent de 5 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (5.90 %, contre 3.00 % pour les contractuels).

L'accidentologie au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Les caractéristiques des accidents de travail**

☒ 110 accidents de travail ont été recensés en 2022. Parmi les accidents de travail, on distingue les accidents de service et les accidents de trajet. Ces derniers ne représentent que 7% des accidents.



☒ 86 % des accidents ont entraîné un arrêt de travail.

☒ En moyenne, un accident de travail fait l'objet d'un arrêt de 60 jours. Les accidents de trajet ont entraîné en moyenne 46 jours d'arrêt, contre 62 jours d'arrêt pour les accidents de service.

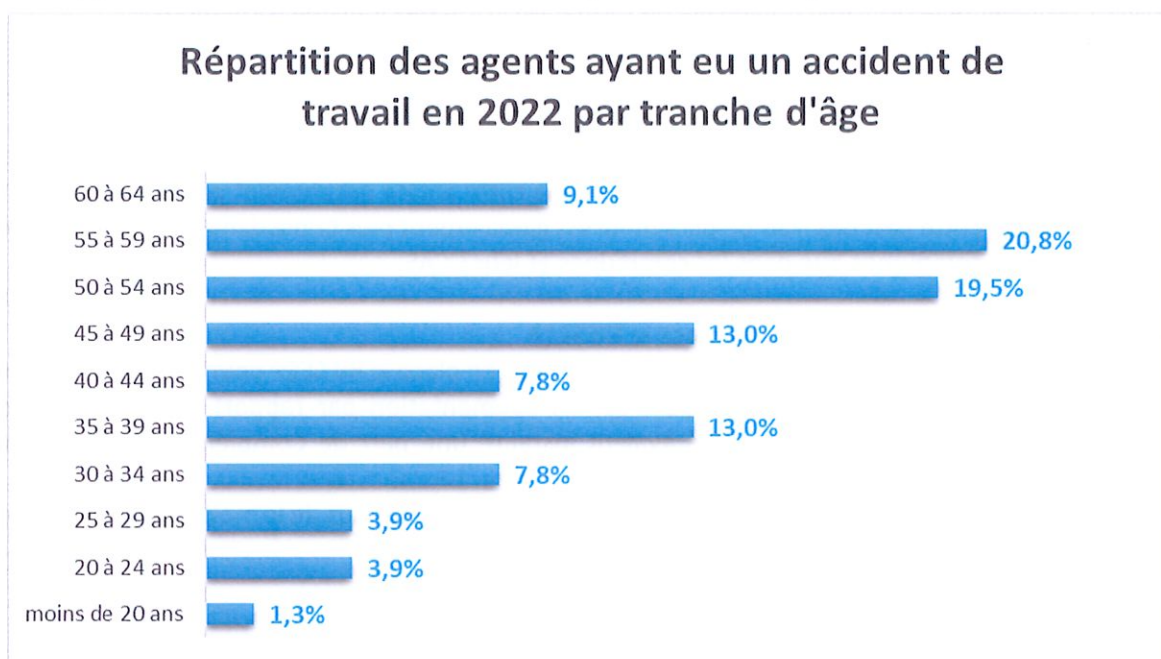
• **Le profil des agents ayant connu un accident de travail**

☒ En 2022, les accidents de travail ont touché légèrement plus les femmes (52%) que les hommes (48%).

☒ 90 % des accidents de travail touchent des agents relevant de la catégorie C, 7 % de la catégorie B et 3 % de la catégorie A.

☒ Les accidents de travail concernent essentiellement des agents appartenant à la filière technique (75 % des accidents). Viennent ensuite des agents des filières sociale (10 %), administrative (6 %), d'animation (6 %) et sportive (2 %).

☒ Les accidents de travail concernant globalement des agents situés dans les tranches d'âge élevées. En effet, plus de 50% des accidents touchent des agents de 50 ans et plus.



Il est à noter que ces éléments sont probablement sous-évalués du fait d'une saisie incomplète dans les plus petites collectivités.

Les maladies professionnelles au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Le profil des agents dont la maladie professionnelle a été reconnue**

☒ En 2022, 11 maladies professionnelles ont eu pour conséquence 2334 jours d'arrêts.

☒ Les maladies professionnelles touchent essentiellement les agents relevant de la catégorie C et appartenant à la filière technique.

5



Il est à noter que ces éléments sont probablement sous-évalués du fait d'une saisie incomplète dans les plus petites collectivités.

Les éléments de prévention :

• Les acteurs en matière de prévention :

Les agents affectés à la prévention sont :

- Les assistants ou conseillers de prévention,
- Les agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI),
- Les médecins de prévention,
- D'autres personnes (animateurs, formateurs prévention...).

• Les actions liées à la prévention :

☒ 107 266 euros ont été consacrés à la prévention en 2022 (formations, dépenses en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail).

☒ 109 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu en 2022.

• Les documents et démarches de prévention :

☒ Plusieurs documents et démarches de prévention peuvent être mis en place en matière de santé et de sécurité au travail.



DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).



Plan de
prévention des
RPS

Un accord-cadre relatif à la **prévention des risques psychosociaux (RPS)** dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS depuis 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.



Registre de santé
et de sécurité au
travail

Un **registre de santé et de sécurité au travail**, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1](#)). Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Prend acte de la présentation du rapport social unique 2022 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion,
- Prend acte de la synthèse issue du rapport social unique 2022 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion.

ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-39



	ISU 2022	ISU 2021	ISU 2020	IS 2019	Evolution
Typologie des collectivités					
Nombre de collectivités rattachées au CTI	167	171	166	161	0%
Nombre de communes	150	150	150	148	=
Part des communes	73%	73%	72%	71%	=
Part des CCAS	1%	2%	4%	4%	=
Part des syndicats intercommunaux	22%	22%	23%	24%	=
Part des communautés de communes	1%	1%	1%	1%	=
Part des autres établissements (maisons des écoles, campings)	1%	1%	1%	1%	=
Typologie des retours des collectivités ayant eu moins un agent					
Nombre de retours	136	158	132	141	-3%
Taux de retour	73%	73%	65%	19%	-3pt%
Taux de retour des communes	74%	77%	62%	11%	-3pt%
Taux de retour des CCAS	68%	72%	75%	53%	-11pt%
Taux de retour des communautés de communes	89%	71%	71%	30%	+15pt%
Taux de retour des syndicats intercommunaux				42%	
Taux de retour des autres établissements (maisons des écoles...)	72%	72%	54%	11%	=
Recrutement					
Nombre de fonctionnaires recrutés	1120	1405	1110	1515	-5%
Nombre de contractuels recrutés	1164	1182	1188	911	6%
Nombre de permanents recrutés	4584	4687	4418	1431	-2%
Nombre de contractuels non permanents recrutés	143	310	239	184	11%
Nombre total d'agents recrutés	4927	4997	4677	1645	-1%
Statut					
Part des Titulaires	65%	63%	62%	70%	-3pt%
Part des Contractuels sur emploi permanent	28%	25%	25%	25%	+2pt%
Part des Non permanents	6%	6%	6%	5%	+1pt%
Part des agents de catégorie A	5%	5%	4%	5%	=
Part des agents de catégorie B	10%	9%	9%	9%	+1pt%
Part des agents de catégorie C	85%	83%	82%	86%	-1pt%
Cadre d'emplois des adjoints techniques	52%	51%	52%	52%	-1pt%
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	15%	15%	15%	15%	-1pt%
Cadre d'emplois des adjoints d'animation	6%	6%	6%	6%	=
Cadre d'emplois des ATSEM	5%	5%	5%	6%	=
Cadre d'emplois des rédacteurs	6%	6%	6%	6%	=
Filière Technique	59%	53%	58%	58%	=
Filière Administrative	24%	25%	23%	24%	=
Filière Médico-sociale	7%	7%	8%	8%	=
Filière Animation	6%	6%	7%	7%	=
Filière Culturelle	3%	2%	2%	2%	+1pt%
Filière Sécurité (police municipale)	1%	1%	1%	1%	=
Part des Femmes					
Part des Femmes	21%	21%	21%	21%	=
Part des Femmes parmi les Titulaires	29%	29%	29%	29%	=
Part des Femmes parmi les contractuels	68%	68%	68%	69%	=
Part des Femmes parmi les permanents	32%	31%	31%	31%	=
Part des Femmes parmi les contractuels	78%	79%	79%	79%	=
Part des Femmes parmi les permanents	22%	22%	21%	21%	=
Age moyen des agents permanents	47 ans 4 mois	47 ans 7 mois	47 ans 6 mois	47 ans 11 mois	-3 mois
Part des agents permanents de 55 ans et plus	29%	29%	25%	29%	=
Part des agents permanents de 60 ans et plus	9%	9%	9%	10%	=
Statut des agents					
Part des agents à TC	47%	45%	44%	45%	+2pt%
Part des Titulaires à TC	54%	57%	53%	52%	+2pt%
Part des Contractuels à TC	30%	25%	25%	25%	+4pt%
Part des agents à TC à Temps partiel	3,9%	3,5%	3%	4%	+0,4pt%
Mouvements des personnels					
Evolution des effectifs n/n-1	2,10%	-1,30%	5,90%	5%	+3,4pt%
Evolution des effectifs Titulaires n/n-1	-1,9%	-1%	0,40%	-1%	-2,9pt%
Evolution des effectifs Contractuels n/n-1	13%	-2%	25,40%	23%	+15pt%
Part des départs à la retraite / ensemble des départs	15%	10%	21%	21%	-1pt%

Part des fins de contrats / ensemble des départs	45%	41%	47%	46%	+4pt%
Part des arrivées de contractuels / ensemble des arrivées	18%	16%	45%	56%	+23pt%
Part des remplacements / ensemble des arrivées	53%	57%	33%	29%	-4pt%
Absentéisme de santé					
Taux d'absentéisme	1,00%	4,90%	4,30%	4%	+0,1pt%
Taux d'absentéisme des Titulaires	5,00%	5,80%	5,04%	5%	+0,1pt%
Taux d'absentéisme des Contractuels	1,00%	2,20%	2,29%	2%	+0,1pt%
Nombre d'accidents de service / agents	118	111	59	85	+3
dont sans arrêt de travail	15	13	11	13	+2
Nombre de maladies professionnelles reconnues	11	7	6	6	+4
Nombre d'agents BOETH (handicap)	51	71	53	24	-20
Formation					
Part des effectifs ayant suivi une formation	20%	16%	9%	16%	+4pt%
Nombre de jours moyen de formation par agent	0,6	0,6	0,4	0,5	=
Part du CNFPT dans le nombre de jours de formation	73%	97%	68%	69%	-4pt%
Part des charges de personnels / dépenses de fonctionnement	33,45%	37,80%	33%	35%	+1,6pt%

5



ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-39



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Comité social territorial du CDG76

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivité, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR 73% 636 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 867 recensées
4 927 agents recensés dans ces collectivités dont 3 220 fonctionnaires, 1 364 contractuels permanents et 343 contractuels non permanents

Effectifs

- 65% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	39	5	607
Contractuels permanents	1	24	3	510
Contractuels non permanents	1	26	3	209

- Précisions emplois non permanents

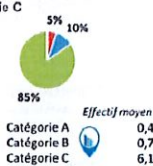
- 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 4,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 59% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,3%	17,2%	24,3%	1,8
Technique	58,5%	58,9%	58,6%	4,6
Culturelle	2,5%	3,4%	2,8%	2,2
Sportive	0,4%	0,1%	0,3%	2,0
Sociale	5,8%	8,9%	6,7%	1,8
Médiso-sociale	0,3%	0,8%	0,5%	1,7
Médiso-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	0,7%	0,0%	0,5%	1,2
Animation	4,4%	10,6%	6,3%	2,1
Total	100%	100%	100%	8

- 85% d'agents relevant de la catégorie C



- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 52% des agents

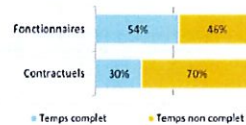
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	6%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
ASEM	5%

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

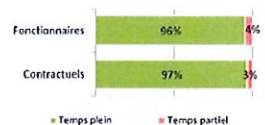
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	32%	68%
Contractuels	25%	75%
Ensemble	29%	71%

Temps de travail des agents permanents

- 54% des fonctionnaires à temps complet contre 30% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	68%	Animation	93%
Culturelle	63%	Culturelle	91%
Animation	59%	Sociale	74%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
6,5% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunautaires comptent plusieurs fois comme des agents à temps partiel complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,82
Contractuels permanents	43,84
Ensemble des permanents	47,34

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,90



Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 7,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

- > 4,2 fonctionnaires
- > 1,6 contractuels permanents
- > 1,7 contractuels non permanents



Positions particulières

- 0,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Fiche "Repères" du RSU

127

Fiche "Repères" du RSU

127

Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,9%	43,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
7,1 agents	7,2 agents

* cf. page 1

Variation des effectifs*

	2021	2022
Fonctionnaires	5,9	-1,9%
Contractuels	7,1	13,1%
Ensemble	7,2	2,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

	%
En fin de contrat (hors agents contractuels mis à disposition des fonctionnaires)	45%
Agent contractuel nommé dans une autre collectivité ou dans la fonction publique	10%
Diminution de la collectivité	15%
Diminution	10%
Mutualisation de la collectivité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

	%
Intégration	53%
Arrivée d'agents contractuels mis à disposition	18%
Arrivée de nouveaux agents	7%
Recrutement direct : Agent engagé en tant que contractuel permanent	6%
Recrutement direct : Agent nommé dans la collectivité	5%

* Voir page 111 (tableau)
Effectif physique théorique au 31/12/2021 : 7,1 agents ; effectif physique au 31/12/2022 : 7,2 agents

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 8 Ruptures conventionnelles actées en 2022

1,6% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

	Nb d'agents concernés
Non concernés	4 agents sur 72
Avancements d'échelon	4 agents sur 72
Avancements de grade	4 agents sur 72
Promotions	4 agents sur 72
Total	12 agents sur 72

Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	3
Sanctions 2 nd groupe	0	0
Sanctions 3 rd groupe	3	0
Sanctions 4 th groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

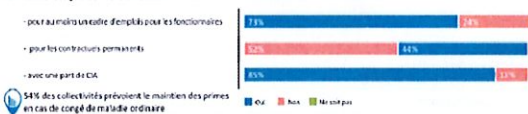
	%
Qualité de service (manque de réactivité, manque de compétence, manque de motivation, manque de présence)	32%
Présence (absence, retard, manque de présence, manque de motivation, manque de compétence, manque de réactivité, manque de présence)	21%
Autre	16%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 39,45 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 39,45 % des dépenses de fonctionnement
581 322 €	229 354 €		

- Mise en place du RIFSEEP



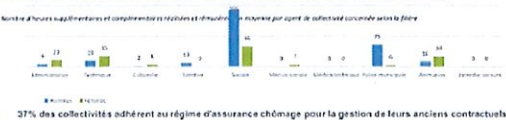
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	%
Fonctionnaires	13,00%
Contractuels sur emplois permanents	8,85%
Ensemble	12,08%

- En moyenne, 261 heures supplémentaires/complémentaires pour les 67% de collectivités concernées



- 37% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Fiche "Repères" du RSU

127

Fiche "Repères" du RSU

127



Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 13,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 8,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (motifs ordinaires et accidents de travail)	3,78%	2,40%	3,37%	1,76%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,63%	2,64%	4,74%	1,94%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	5,91%	2,96%	5,03%	2,28%

(Cf. p.7 Prévisions méthodologiques pour les grosses différences) Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

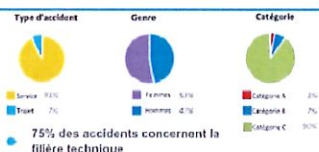
- 28,78 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 15 % des collectivités concernées par des accidents de travail

- 2,4 accidents du travail pour 100 agents

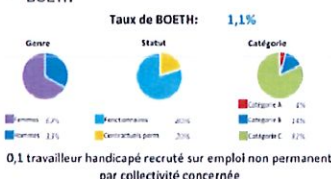
- En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail



- 75 % des accidents concernent la filière technique

Handicap

- 8 % des collectivités ont au moins un agent BOETH



- 0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses affectées à la mise en œuvre de mesures de formation, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	8 518 €
Dépenses destinées à faciliter l'accueil, l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	6 162 €

Prévention et risques professionnels

7 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 637 €
Coût par jour de formation : 91 €

Existence d'un document unique (DUERP)

Existence d'un registre de santé et de sécurité

Existence d'un plan de prévention des RPS

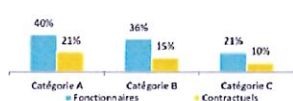
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,1 % des femmes
3,3 % des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 20 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
15 % des femmes et 22 % des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



- Le budget médian consacré à la formation est de 1 173 €

Répartition des dépenses de formation	
CNPT au titre de la formation obligatoire	73%
Autres organismes	16%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNPT au-delà de la formation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNPT formation obligatoire	69%
Autres organismes	28%
Collectivité	3%
CNPT au-delà de la formation obligatoire	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

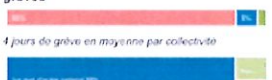
- 17 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire
- Dont 6,5 % est adhérent à une convention de participation sociale soutenue par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	296 €	161 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Relations sociales

- 8 % des collectivités concernées par des grèves



- 0,3 % des collectivités ont engagé des négociations collectives

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

Nombre moyen de réunions des instances

	Comité technique	CAP	CCP
	0	0	0

Précisions méthodologiques

- 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12
• Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
• Départs temporaires non rémunérés
• Arrivées de titulaires ou de stagiaires
• Stagnation de contractuels de la collectivité
• Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12
• Départs définitifs de contractuels
• Départs temporaires non rémunérés
• Stagnation de contractuels de la collectivité
• Arrivées de contractuels
• Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

- 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence
Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les jours d'absence sont déduits des jours calendaires pour respecter les jours fériés et les jours de congé.

- 3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité, adoption, autres raisons*
--	---	--

* Ne sont pas compressibles les jours de formation et les absences pour motif de formation.

- En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



DOSSIER SOCIAL DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : avril 2024

Version 1



6. MISSIONS OPTIONNELLES

2024-DEL-40 : MISSION OPTIONNELLE – SANTE ET PREVENTION – MISSION ACFI – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Anne-Emilie RAVACHE, 4^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que le Pôle « Santé/Prévention » du Centre de Gestion propose aux agents territoriaux des collectivités affiliées et non affiliées et aux agents des services de l'Etat du département de la Seine-Maritime, la mise en œuvre, dans un cadre pluridisciplinaire, d'actions de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail grâce à l'intervention conjointe des médecins du travail, des infirmier(e)s en santé au travail et des intervenants pour la prévention des risques professionnels (IPRP). Ensemble, ces intervenants aident les collectivités et les services de l'Etat à construire une politique de santé et de sécurité au travail, adaptée aux risques professionnels de la fonction publique.

Afin de répondre aux besoins spécifiques des élus en matière d'hygiène et de sécurité, le CDG 76 a créé en 2005 une mission optionnelle d'inspection visant à :

- Contribuer à la sécurité et à la santé au travail des agents, en vérifiant que les obligations qui s'imposent à l'employeur sur le champ de la prévention des risques professionnels sont bien remplies,
- Accompagner l'autorité territoriale dans l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

S



Madame RAVACHE précise que dans le courant de l'année 2022, cette mission a dû être temporairement suspendue en raison du départ de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI). Afin de pouvoir assurer à nouveau la mission d'inspection au profit des collectivités et établissements, un ingénieur hygiène et sécurité du Pôle Santé/Prévention a été inscrit à la formation initiale obligatoire. Consécutivement à la réussite du cycle de formation de cet agent, la mission proposée aux collectivités est en mesure d'être réactivée à compter du 1^{er} septembre 2024.

Pour rappel, la désignation d'un agent (ACFI) par les collectivités et établissements publics locaux est obligatoire quels que soient leurs effectifs.

Pour remplir son obligation de désigner un ACFI, l'autorité territoriale peut soit former l'un de ses agents et le nommer dans cette fonction, soit faire le choix de conventionner avec le CDG dans le cadre des dispositions de l'article L.452-44 du code général de la fonction publique.

C'est dans ce cadre que le CDG proposait aux collectivités jusqu'en 2022 une mission d'inspection optionnelle sous forme de mise à disposition ponctuelle de l'ACFI pour l'exercice des actions suivantes :

- Contrôle des conditions d'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- Proposition à l'autorité territoriale de toute mesure visant à améliorer l'hygiène, la sécurité et la prévention des risques professionnels ;
- En cas d'urgence, proposition de mesures immédiates jugées nécessaires ;
- Emission d'un avis sur les règlements et documents que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Participation avec voix consultative aux réunions des instances paritaires ;
- Assistance des délégations du CST / F3SCT lors des visites de services ou/et des enquêtes en matière d'accident du travail, d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
- Intervention dans la résolution d'un danger grave et imminent ;
- Rédaction d'un rapport en cas de non-conformité sur la législation de l'emploi des jeunes travailleurs.

Madame RAVACHE précise que cette mission s'exerçait principalement par des visites sur site, préalablement définies en concertation avec l'autorité territoriale, qui comportaient :

- Une phase « préparation » : Réflexion sur les documents transmis puis entretien collectif en préalable à la visite d'inspection, avec un élu, le DGS (ou Secrétaire Général de Mairie), et le/les agent(s) de prévention.
- Une phase « réalisation » : Visite des installations et des locaux de travail, bilan de la visite auprès d'un élu ou d'un représentant de la collectivité
- Une phase « rédaction » : Réalisation d'un rapport d'inspection avec propositions d'action.
- Une phase « restitution » : Restitution du rapport à l'autorité et à l'assistant ou conseiller de prévention.

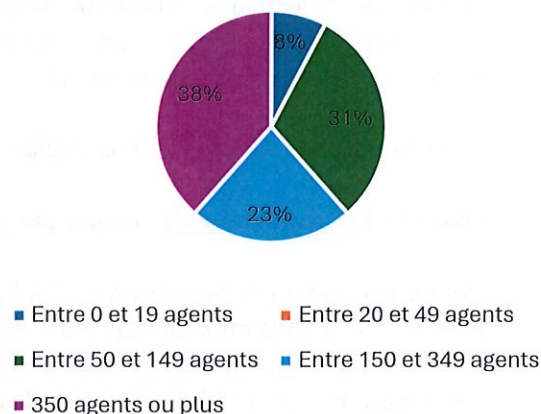
L'adhésion à la mission se réalisait par une demande de mission prenant effet pour une durée de 2 ans. A défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la mission était renouvelée tacitement pour la même durée.



Au vu des statistiques dressées avant la suspension temporaire de la mission, les collectivités ayant adhéré à la mission en 2020/2021 étaient peu nombreuses et comptaient en grande majorité plus de 50 agents (92%).

Adhésions à la mission ACFI entre 2020 et 2021

Strate	Nb collectivités ayant adhéré	%
Entre 1 et 19 agents	1	8%
Entre 20 et 49 agents	0	0%
Entre 50 et 149 agents	4	31%
Entre 150 et 349 agents	3	23%
350 agents ou plus	5	38%
Total	13	



Les données issues du rapport d'activités de l'année 2021 indiquent que sur les 13 collectivités adhérentes à la mission, seules 3 d'entre elles (dont 2 collectivités non affiliées), ont souhaité déclencher des missions d'inspection, à raison de 10 inspections d'unité de travail et 4 participations de l'ACFI à des CHSCT.

Pour toutes ces interventions, l'ACFI a été mobilisé à hauteur de 35 jours sur l'année 2021, pour un bilan financier s'élevant à 15 833€. Il est à noter qu'entre 2010 et 2014, années les plus représentatives de la mission, les missions d'inspection avaient généré une recette de 67 682 euros, soit environ 13 500 euros par an, en mobilisant l'ACFI en moyenne 34 jours par an.

Au vu de ces éléments chiffrés, il convient de souligner que cette mission est restée assez confidentielle, alors même qu'elle intervient dans un domaine – la sécurité au travail – particulièrement important non seulement pour l'intégrité et la santé des agents, mais aussi pour les employeurs territoriaux au regard de leur responsabilité juridique.

A ce propos, Madame RAVACHE souligne que le juge administratif a modifié récemment sa jurisprudence concernant la réparation des dommages subis par un agent lors d'un accident du travail. Désormais, en cas de reconnaissance de l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service, le fonctionnaire est en droit de solliciter une indemnisation complémentaire de ses préjudices résultant de la survenance de cet accident ou de cette maladie (*CE, Assemblée, 04 juillet 2003, n°211106*). La victime peut ainsi solliciter l'indemnisation de l'ensemble des préjudices personnels et patrimoniaux qui ont résulté de son accident de service ou de sa maladie professionnelle (sauf en cas de reconnaissance d'une faute personnelle). Plusieurs exemples récents prouvent la réalité de cette responsabilité juridique :

- Un agent a été indemnisé à hauteur de 27 250,25€ à la suite d'un écrasement du coude,
- Un agent a été indemnisé à hauteur de 42 582€ à la suite d'une chute,
- Un agent réclame 336 000 € à sa collectivité (1200 habitants) à la suite d'un accident du travail ayant entraîné de graves dommages sur son genou.



Ainsi, si l'on constate globalement une meilleure prise en compte par les élus de la nécessité de mener une réflexion sur les conditions de santé et de sécurité au travail de leurs agents, il semble évident que toutes les collectivités ne sont pas en capacité, en termes de moyens humains et de compétences, d'être proactives dans le pilotage et l'animation de leur démarche globale de prévention. Le faible nombre de collectivités adhérentes montre que le dispositif proposé jusqu'ici par le CDG n'apparaît pas mobilisateur pour les accompagner dans l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

Au regard de ces éléments, deux scénarii d'évolution de la mission sont proposés :

Scénario 1 : Le maintien des conditions d'adhésion antérieures pour une ambition limitée

Depuis la création de la mission en 2005, les collectivités affiliées ou non affiliées qui conventionnent avec le CDG pour la mission ACFI n'ont aucun prix à acquitter si elles ne demandent pas d'intervention. C'est uniquement en cas de sollicitation (inspection d'un service, résolution d'un danger grave, participation à un CST/F3SCT...) qu'elles paient la prestation sur la base d'un devis préalablement établi.

Ces conditions d'adhésion possèdent comme avantage d'être attractives pour les collectivités car elles leur permettent de désigner l'ACFI du CDG sans coût (si aucune prestation), de remplir ainsi leur obligation légale et, enfin, de conserver la possibilité de saisir l'ACFI en cas de nécessité ou d'urgence.

Cependant, faute de participation financière suffisante, ce système ne permet pas au CDG de développer cette mission auprès d'un grand nombre de collectivités, l'ACFI formé par notre établissement exerçant, à titre principal, les fonctions d'ingénieur H/S chargé de la réalisation des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels.

Madame RAVACHE indique que ce mode d'adhésion ne permet donc pas de poursuivre les objectifs premiers assignés par la loi aux collectivités, à savoir le contrôle régulier des conditions d'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ainsi que la préconisation de toute mesure visant à les améliorer.

Scénario 2 : La mise en place d'une facturation forfaitaire « annuelle » pour une ambition décuplée

De manière alternative au scénario précédent, il peut être envisagé que le conventionnement ne soit plus gratuit mais fasse l'objet d'une facturation forfaitaire annuelle. Celle-ci pourrait être différenciée en fonction de la strate de la collectivité afin de tenir compte des prestations à réaliser.

Ce montant forfaitaire annuel ouvrirait un droit à certaines prestations, sans facturation supplémentaire. Les demandes de mission d'inspection continueraient en revanche à faire l'objet d'un devis établi à chaque demande d'intervention et d'une facturation après réalisation de l'inspection.



Les tarifs proposés seraient les suivants :

Strate	Forfait annuel	Prestations comprises
Entre 1 et 19 agents	77 euros	Conformité à l'obligation réglementaire + participation aux réunions F3SCT intercommunales + conseils simples aux collectivités sur demande
Entre 20 et 49 agents	154 euros	
Entre 50 et 149 agents	616 euros	Conformité à l'obligation réglementaire + participation à 1 réunion F3SCT par an dans la collectivité
Entre 150 et 349 agents	924 euros	Conformité à l'obligation réglementaire + participation à 2 réunions F3SCT par an dans la collectivité
350 agents ou plus	2 256 euros	Conformité à l'obligation réglementaire + participation à 3 réunions F3SCT par an dans la collectivité

Ce scénario propose donc, pour un coût raisonnable, la possibilité pour les collectivités de se mettre en conformité réglementaire tout en limitant les conventionnements « passifs », sans intervention de l'ACFI.

Au-delà, l'objectif est de dynamiser cette mission en amenant les collectivités à avoir un minimum de contact avec l'ACFI afin de promouvoir et développer la prévention des risques pour leurs agents, notamment par des conseils et l'aide à la mise en place de mesures destinées à préserver la santé et la sécurité des agents.

Madame RAVACHE indique qu'à travers ce scénario, notre établissement concentrerait principalement son expertise sur les collectivités de moins de 50 agents en les incitant, par une campagne de communication ciblée, à répondre à leurs obligations. L'ACFI leur assurerait un soutien particulier, sans facturation complémentaire, par la délivrance de conseils sur toutes questions relatives aux conditions d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels, d'une part, et par des avis rendus sur tous les règlements ou documents que l'autorité territoriale envisagerait d'adopter en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour les grandes collectivités et établissements publics non affiliés (Métropole, Région...), ce scénario leur permettrait de bénéficier d'un ACFI externalisé ce qui correspond, de manière générale, à leurs attentes y compris en termes de gestion du dialogue social.

En fonction du nombre d'adhésions à la mission sous cette forme, il conviendra que l'agent du CDG formé à la mission ACFI consacre davantage de temps à celle-ci. En projection, sur la base d'une adhésion de 30% des collectivités ou établissements publics affiliés au CDG, la recette issue du forfait pourrait être de l'ordre de 25 000 € / an à laquelle s'ajouteraient les facturations d'inspection (sur la base de 15 000 € / an), soit une recette permettant l'emploi de l'agent à temps complet sur les missions ACFI.

Lors de sa réunion du 3 juin 2024 le Bureau s'est prononcé en faveur du scénario 2.

Proposition de modification des conditions d'adhésion

Comme l'a précisé Madame RAVACHE au début du rapport, l'adhésion à la mission ACFI s'effectuait par la signature d'une unique demande de mission pour une durée de 2 ans à la date de la première intervention, l'employeur devant se reporter aux règlements des missions pour connaître les éléments pour lesquels il s'engage.





Madame RAVACHE propose, afin de répondre totalement aux dispositions de l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, de signer une convention d'adhésion entre la collectivité et le CDG pour désigner l'ACFI et déterminer ses missions. Le déclenchement des interventions de l'ACFI s'effectuerait par un formulaire de demande de mission avec, pour les prestations (hors forfait du scénario 2) la réalisation d'un devis devant être accepté préalablement par la collectivité.

Cette convention aurait une durée identique à celle relative à la convention de médecine professionnelle, à savoir 4 ans.

Proposition d'évolutions tarifaires des prestations de la mission

Les modalités financières des interventions (hors forfait du scénario 2) pourraient également faire l'objet de modifications, notamment dans le but de poursuivre l'harmonisation des différentes tarifications des missions optionnelles proposées par le Centre de gestion.

Les tarifs pratiqués précédemment étaient les suivants :

COLLECTIVITES AFFILIEES

MISSION D'INSPECTION (ACFI)

	TARIFS
■ PHASE « PRÉPARATION » (TARIF FORFAITAIRE)	286.00 €
■ PHASE « RÉALISATION »	La demi-journée 260.00 € La journée 436.00 €
■ PHASE « RÉDACTION » (TARIF JOURNALIER)	335.00 €
■ COMPTE-RENDU À L'AUTORITÉ TERRITORIALE (TARIF FORFAITAIRE)	436.00 €

Autres types d'interventions

	TARIFS
■ LA DEMI-JOURNÉE	260.00 €
■ LA JOURNÉE	436.00 €

COLLECTIVITES NON AFFILIEES

MISSION D'INSPECTION (ACFI)

	TARIFS
■ PHASE « PRÉPARATION » (TARIF FORFAITAIRE)	346.00 €
■ PHASE « RÉALISATION »	La demi-journée 317.00 € La journée 528.00 €
■ PHASE « RÉDACTION » (TARIF JOURNALIER)	414.00 €
■ COMPTE-RENDU À L'AUTORITÉ TERRITORIALE (TARIF FORFAITAIRE)	528.00 €

Autres types d'interventions

	TARIFS
■ LA DEMI-JOURNÉE	317.00 €
■ LA JOURNÉE	528.00 €



La grille tarifaire de la mission d'inspection (visite « terrain ») et des autres interventions à compter de septembre 2024 pourrait être actualisée de la manière suivante :

COLLECTIVITES AFFILIEES

MISSION D'INSPECTION (ACFI)	
	TARIFS
PHASE « PRÉPARATION » (tarif forfaitaire)	308 euros
PHASE « RÉALISATION »	La demi-journée
	308 euros
	La journée 539 euros
PHASE « RÉDACTION » (tarif journalier)	406 euros
PHASE « RESTITUTION » (tarif forfaitaire)	308 euros
Autres interventions	
	TARIFS
La demi-journée	308 euros
La journée	539 euros

COLLECTIVITES NON AFFILIEE

MISSION D'INSPECTION (ACFI)	
	TARIFS
PHASE « PRÉPARATION » (tarif forfaitaire)	376 euros
PHASE « RÉALISATION »	La demi-journée
	376 euros
	La journée 658 euros
PHASE « RÉDACTION » (tarif journalier)	504 euros
PHASE « RESTITUTION » (tarif forfaitaire)	376 euros
Autres interventions	
	TARIFS
La demi-journée	376 euros
La journée	658 euros

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame RAVACHE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- D'accepter le principe de la désignation de Madame Marie MORISSE, Ingénieur en hygiène et sécurité au travail, en tant qu'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI) à compter du 1er septembre 2024,
- D'autoriser le Président à signer l'arrêté de désignation et la lettre de mission (annexe 1),
- De choisir le scénario n°2 d'évolution de la mission ACFI et d'autoriser sa mise en œuvre,
- De valider les nouvelles conditions d'adhésion et les évolutions tarifaires.

[Signature]

**2024-DEL-41 : MISSION OPTIONNELLE – SANTE ET PREVENTION – DISPOSITIF PROTECTION TRAVAILLEUR ISOLE – AUTORISATION****ÉTAIENT PRÉSENTS :**

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Anne-Emilie RAVACHE, 4^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion, qui rappelle que le Pôle « Santé/Prévention » du Centre de Gestion propose aux agents territoriaux des collectivités affiliées et non affiliées et aux agents des services de l'Etat du département de la Seine-Maritime, la mise en œuvre, dans un cadre pluridisciplinaire, d'actions de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail grâce à l'intervention conjointe des médecins du travail, des infirmier(e)s en santé au travail et des intervenants pour la prévention des risques professionnels (IPRP). Ensemble, ces intervenants aident les collectivités et les services de l'Etat à construire une politique de santé et de sécurité au travail, adaptée aux risques professionnels de la fonction publique.

Afin d'assurer le suivi médical professionnel des 32 000 agents des collectivités et services de l'Etat adhérents, les médecins du travail et les infirmières en santé au travail se déplacent dans 27 centres de visite sur l'ensemble du territoire seinomarin, sans compter les collèges et les lycées.

Après échanges avec les professionnels de santé et consécutivement à la visite exhaustive des locaux, plusieurs sites ont été identifiés comme exposant les médecins et infirmières du CDG aux risques de « travailleur isolé ». En effet, ces agents sont amenés à exercer seuls leurs missions, isolés de tout autre service ou collègue.



Or, outre les situations urgentes de santé (AVC, crise cardiaque...) qui nécessitent une intervention extérieure rapide, nos professionnels de santé peuvent, le cas échéant, se retrouver potentiellement en difficulté avec certains agents lors d'une visite médicale ou en cas d'intrusion d'une personne extérieure dans les locaux. Cette situation engendre deux risques principaux : un risque physique, lié aux conséquences d'une potentielle agression ou d'un malaise, et un risque psycho-social lié au stress de se retrouver confronté à une agression sans pouvoir être secouru.

Madame RAVACHE indique que dans le cadre de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, et dans une optique plus globale d'amélioration des conditions de travail, une réflexion a été menée afin d'équiper les agents itinérants amenés à travailler dans des locaux isolés d'un Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé (DATI).

La société GAMEO PRO propose une application à installer sur les téléphones portables professionnels permettant, après activation, d'alerter un plateau d'assistance d'une simple touche sur une icône « SOS », y compris en zones blanches non couvertes par le réseau mobile. L'assistance peut alors écouter la scène en train de se dérouler, et se charge de contacter le service d'urgence approprié, ainsi que de lui adresser les coordonnées géographiques de l'intervention grâce à un système de géolocalisation particulièrement précis.

Le coût d'équipement des 14 professionnels de santé s'élèverait à 1 416 € TTC de frais d'installation auquel s'ajouterait un abonnement annuel de 2 016 € TTC, soit 144 € par utilisateur, avec un engagement de 24 mois. A terme, la même solution pourrait également être déployée au profit des archivistes, lorsqu'ils interviennent dans des locaux isolés.

Madame RAVACHE précise que la solution proposée reste transitoire et qu'une réflexion est en cours sur le repositionnement des centres de visite sur des axes stratégiques du département, excluant ainsi les situations de travail isolé. L'objectif de cette démarche est quadruple :

- L'amélioration continue des conditions d'exercice des professionnels de santé,
- Le renforcement de l'attractivité des postes de médecin et infirmier qui sont en grande tension,
- L'optimisation du temps médical alloué aux collectivités adhérentes,
- La garantie d'un accueil de qualité pour les agents se rendant en visite médicale.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame RAVACHE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De doter les médecins, infirmiers et archivistes d'un dispositif de protection des travailleurs isolés,
- De retenir la proposition de la société GAMEO PRO qui présente le meilleur rapport qualité / prix,
- D'autoriser le Président à signer le bon de commande correspondant.



7. FONCTIONNEMENT INTERNE

2024-DEL-42 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2023 – BUDGET PRINCIPAL – COMPTE ADMINISTRATIF – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, le Centre de Gestion, en sa qualité d'établissement public local, est appelé à dresser chaque année le compte administratif des opérations budgétaires de l'exercice écoulé. Arrêté par le Président, ce compte administratif est soumis au vote du Conseil d'Administration dans des formes analogues à celles suivies par le Conseil Municipal pour les communes.

Madame UNDERWOOD propose de prendre connaissance du **compte administratif 2023** dont les résultats sont identiques à ceux du compte de gestion établi par le Receveur. Madame UNDERWOOD présente une analyse détaillée de ces résultats à travers l'annexe jointe à cette présente délibération :



Les résultats du compte administratif de l'exercice 2023 du budget principal se présentent ainsi :

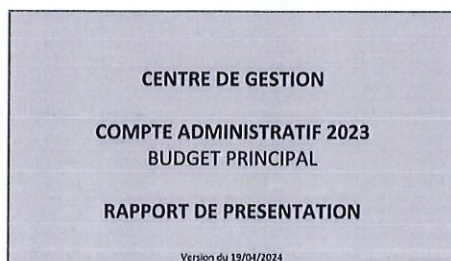
Libellé	Fonctionnement		Investissement		Ensemble	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Résultats reportés		4 328 539,99 €		2 599 853,38 €		6 928 393,37 €
Opérations de l'exercice	8 731 778,28 €	8 499 215,14 €	529 163,73 €	328 664,65 €	9 260 942,01 €	8 827 879,79 €
Totaux	8 731 778,28 €	12 827 755,13 €	529 163,73 €	2 928 518,03 €	9 260 942,01 €	15 756 273,16 €
Résultats de clôture		4 095 976,85 €		2 399 354,30 €		6 495 331,15 €
Restes à réaliser			91 360,72 €		91 360,72 €	
Totaux cumulés		4 095 976,85 €	91 360,72 €	2 399 354,30 €	91 360,72 €	6 495 331,15 €
Résultats définitifs		4 095 976,85 €		2 307 993,58 €		6 403 970,43 €

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, délibérant sous la Présidence de Monsieur Jean CHOMANT, doyen du Conseil d'Administration, Monsieur Christophe BOUILLON, Président, ayant quitté la séance :

- Donne acte de la présentation du compte administratif 2023 à Monsieur le Président,
- Constate les identités de valeurs avec les indications portées au compte de gestion relatives au report à nouveau, au résultat de l'exploitation de l'exercice et au fonds de roulement du bilan d'entrée et du bilan de sortie, aux débits et aux crédits portés à titre budgétaire aux différents comptes,
- Reconnaît la sincérité des restes à réaliser,
- Arrête les résultats définitifs tels que résumés ci-dessus,
- Approuve le compte administratif de l'exercice 2023.



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-42



1/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

I – SECTION DE FONCTIONNEMENT

A/ DEPENSES

Comparativement à l'exercice 2022, les dépenses totales de fonctionnement de l'exercice 2023 (mouvements réels et mouvements d'ordre) se présentent de la manière suivante :

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/CA 2022		Ecart CA 2023/Budget 2022	
				en euros	en %	en euros	en %
011 Charges à caractère général	1 265 158,77 €	1 332 099,00 €	1 173 629,61 €	-91 529,16 €	-7,23%	-158 439,39 €	-11,89%
012 Charges de personnel	6 299 950,64 €	6 968 749,00 €	6 807 904,16 €	+507 917,52 €	+8,06%	-160 844,84 €	-2,31%
65 Autres charges de gestion courante	525 483,76 €	546 640,00 €	444 074,46 €	-81 409,30 €	-15,49%	-102 565,54 €	-18,76%
67 Charges exceptionnelles	2 541,68 €	7 000,00 €	5 030,56 €	+2 496,88 €	+98,24%	-1 961,44 €	-28,02%
68 Dotation aux amortissements	227 804,62 €	301 131,49 €	301 131,49 €	+73 326,87 €	+32,19%	-	0,00%
Total	8 320 975,47 €	9 155 589,49 €	8 731 778,28 €	+410 802,81 €	+4,94%	-423 811,21 €	-4,63%

Les dépenses totales de fonctionnement (8 731 778,28 €) augmentent globalement de +4,94% par rapport à l'exercice 2022 (+8,68% entre 2021 et 2022), soit en valeur, une augmentation de +410 802,81 €. Estimées initialement à 9 155 589,49 € (budget primitif + décisions modificatives 2023), les prévisions budgétaires ont été réalisées à hauteur de 95,37% contre 94,88% en 2022 et 93,09% en 2021.

Les dépenses réelles de fonctionnement (hors amortissements) s'établissent à 8 430 646,79 € et augmentent de +4,17% par rapport à 2022 (+8,98% entre 2021 et 2022).

Les différents éléments sectoriels qui conduisent à ce constat d'augmentation des dépenses de fonctionnement, sont les suivants :

- Une réalisation du chapitre 011 « Charges à caractère général » qui présente une diminution de -7,23% par rapport à 2022, liée pour l'essentiel à une diminution des prestations d'étude, des achats de combustibles, de la sous-traitance générale (informatique notamment) et de la maintenance.
- Une augmentation du chapitre 012 « Charges de personnel » à hauteur de +8,06%, soit +507 917,52 €, due pour l'essentiel à une évolution du volume des missions temporaires ainsi que du nombre d'agents du siège.
- Un chapitre 65 « Autres charges de gestion courante » qui enregistre une diminution de -15,49% entre 2022 et 2023 liée en partie à la diminution des remboursements pour décharges d'activités syndicales (-81 409,30 €).
- Un chapitre 67 « Charges exceptionnelles » qui enregistre, par rapport à l'année 2022, une augmentation de +2 496,88 €.
- Un chapitre 68 « Dotation aux amortissements et aux provisions » qui présente une augmentation de +32,19% soit en valeur +73 326,87 €.

3/25

Le compte administratif 2023, fait apparaître, à la balance générale, les résultats suivants :

	Fonctionnement	Investissement
Recettes	8 499 215,14 €	328 664,65 €
Dépenses	8 731 778,28 €	529 163,73 €
Résultat brut de l'exercice 2023	-232 563,14 €	-200 499,08 €

Résultat brut 2023 = -433 062,22 €

Résultat reporté (exercice 2022)	+4 328 539,99 €	+2 170 084,38 €
Provision CET		+429 769,00 €
Résultat brut cumulé au 31/12/2023	+4 095 976,85 €	+2 399 354,30 €

Résultat de clôture 2023 = +6 495 331,15 €

Reste à réaliser

Recettes		0,00 €
Dépenses		-91 360,72 €
Solde net		-91 360,72 €

Résultats nets 2023 par section	+4 095 976,85 €	+2 307 993,58 €
--	------------------------	------------------------

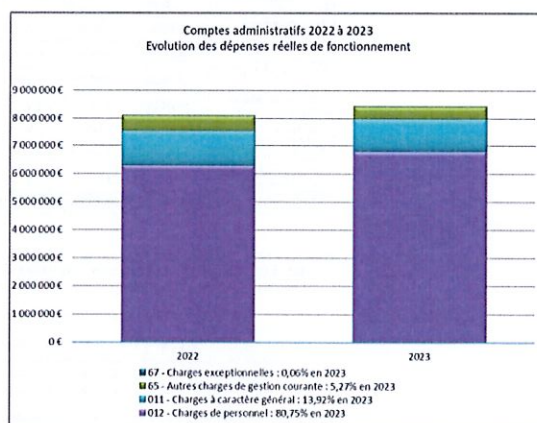
Résultat net de l'exercice 2023 = +6 403 970,43 €

Le compte administratif 2022 s'était traduit par un résultat brut déficitaire s'établissant à -983 146,99 €, résultant d'un déficit de fonctionnement de -659 228,76 € et d'un déficit de la section d'investissement de -323 918,23 €. Le compte administratif de l'exercice 2023, fait apparaître un résultat brut déficitaire qui s'établit à -433 062,22 €, qui résulte d'un déficit de fonctionnement de -232 563,14 € et d'un déficit de la section d'investissement d'un montant de -200 499,08 €.

2/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Le graphique suivant fait ressortir l'évolution du poids respectif des différents chapitres de dépenses réelles de fonctionnement sur la période 2022/2023, et met ainsi en perspective, la structure interne de ces dépenses.



Au-delà des montants globaux figurant dans le tableau ci-avant, une analyse plus détaillée par chapitre, permet de mieux cerner les évolutions des différents paramètres financiers entre les exercices budgétaires 2022 et 2023.

4/25



➤ Chapitre 011 (Charges à caractères général)

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/CA 2022		Ecart CA 2023/Budget 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %	Ecart en euros	Ecart en %
6041 - Achats d'études	70 830,00 €	4 320,00 €	4 780,20 €	-66 049,80 €	-93,25%	+460,20 €	+10,65%
6042 - Achats prestations de services	- €	2 000,00 €	- €	+0,00 €	-	2 000,00 €	100,00%
60811 - Fournitures non stockables - Eaux	- €	3 000,00 €	2 479,10 €	-2 479,10 €	-	-520,90 €	-
60812 - Electricité	26 585,63 €	60 000,00 €	55 243,15 €	+28 657,52 €	+107,79%	-4 756,85 €	-7,93%
60821 - Combustibles	69 210,96 €	60 000,00 €	9 350,50 €	-59 860,46 €	-86,49%	-50 649,50 €	-84,42%
60822 - Carburants	21 973,46 €	30 000,00 €	24 779,60 €	+2 806,14 €	+12,77%	-5 220,40 €	-17,40%
60823 - Alimentation	4 053,13 €	3 500,00 €	5 387,88 €	+1 334,75 €	+32,91%	+1 887,88 €	+53,91%
60828 - Autres	- €	1 000,00 €	- €	+0,00 €	-	-1 000,00 €	-100,00%
60831 - Fournitures d'entretien	1 916,89 €	3 500,00 €	458,42 €	-1 458,47 €	-76,09%	-3 041,58 €	-86,90%
60832 - Petit équipement	10 331,16 €	12 000,00 €	10 654,58 €	+923,42 €	+3,13%	-1 345,42 €	-11,21%
60836 - Vêtements de travail	872,45 €	1 400,00 €	1 129,45 €	+257,00 €	+23,46%	-270,55 €	-19,33%
6085 - Fournitures de bureau	679,58 €	- €	346,20 €	-283,38 €	-45,01%	+346,20 €	-
60851 - Fournitures administratives	9 273,92 €	9 800,00 €	8 671,75 €	-602,17 €	-6,49%	-1 128,25 €	-
60852 - Papier	4 377,74 €	8 000,00 €	7 549,04 €	+3 171,30 €	+72,44%	-450,96 €	-5,64%
60853 - Consommables informatiques	1 363,80 €	1 500,00 €	532,92 €	-830,88 €	-60,92%	-567,08 €	-64,47%
6086 - Fournitures médicales	11 074,27 €	8 800,00 €	12 692,70 €	+1 618,43 €	+18,16%	+1 618,43 €	+18,16%
6088 - Autres matières et fournitures	6 045,15 €	3 000,00 €	218,43 €	-5 827,72 €	-96,39%	-2 781,57 €	-92,72%
611 - Sous-traitance générale	243 263,72 €	275 120,00 €	217 823,57 €	-25 440,15 €	-10,40%	-57 236,43 €	-20,83%
6112 - Locations immobilières	21 801,77 €	22 631,00 €	26 941,88 €	+5 140,11 €	+23,58%	+4 210,88 €	+19,05%
6115 - Locations mobilières	7 547,81 €	10 070,00 €	13 431,11 €	+5 883,70 €	+78,04%	+3 471,11 €	+34,10%
61121 - Entretien et réparations bâtiments publics	17 546,28 €	20 000,00 €	17 871,19 €	+324,91 €	+1,85%	-2 128,81 €	-10,64%
61151 - Matériel roulant	12 300,76 €	15 000,00 €	11 517,54 €	-783,22 €	-6,37%	-3 482,46 €	-23,22%
61158 - Autres biens mobiliers	7,54 €	1 500,00 €	- €	-7,54 €	-100,00%	-1 500,00 €	-100,00%
6156 - Maintenance	138 536,16 €	165 200,00 €	142 601,55 €	+4 065,39 €	+2,93%	-22 598,45 €	-13,60%
6161 - Assurance multirisques	5 519,01 €	5 980,00 €	5 966,39 €	+447,38 €	+8,11%	-13,61 €	-0,23%
6162 - Assurance obligatoire dommage - construction	1 282,69 €	- €	- €	-1 282,69 €	-100,00%	+0,00 €	-
6168 - Autres primes d'assurance	17 023,16 €	20 050,00 €	20 041,69 €	+3 018,53 €	+17,73%	-8,31 €	-0,04%
6182 - Documentation générale et technique	706,80 €	700,00 €	1 021,82 €	+315,02 €	+44,57%	+321,82 €	+45,97%
61821 - Documentation générale et technique	15,91 €	500,00 €	- €	-15,91 €	-100,00%	-500,00 €	-100,00%

5/25

6/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/CA 2022		Ecart CA 2023/Budget 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %	Ecart en euros	Ecart en %
627 - Services bancaires et assimilés	24,40 €	- €	- €	-24,40 €	-100,00%	10,00 €	-
62811 - Participation organisation concours	85 331,24 €	30 000,00 €	47 347,15 €	-37 984,09 €	-44,51%	+17 347,15 €	+57,82%
62812 - Reversement facturation concours	36 506,59 €	15 000,00 €	21 000,06 €	-15 506,53 €	-42,48%	+6 000,06 €	+40,00%
62818 - Autres concours divers	24 916,30 €	21 850,00 €	21 517,48 €	-398,82 €	-1,80%	-332,52 €	-1,34%
6283 - Frais de nettoyage des locaux	58 825,95 €	75 800,00 €	64 896,92 €	+6 070,97 €	+10,32%	-10 903,08 €	-14,38%
6288 - Autres	3 631,20 €	3 400,00 €	8 251,00 €	+4 619,80 €	+127,23%	+4 851,00 €	+142,68%
6355 - Taxes et impôts sur les véhicules	27,52 €	1 200,00 €	- €	-27,52 €	-100,00%	1 200,00 €	100,00%
637 - Autres impôts, taxes, (autres organes/sms)	- €	4 000,00 €	4 129,95 €	+4 129,95 €	-	+129,95 €	+3,25%
Total	1 265 158,77 €	1 332 069,00 €	1 173 629,61 €	-91 529,16 €	-7,23%	-158 439,39 €	-11,89%

Estimées à 1 332 069 € (BP + DM 2023), les prévisions ont été réalisées sur ce chapitre à hauteur de 1 173 629,61 € (88,11%), soit, en valeur, un écart de -158 439,39 € par rapport aux prévisions.

Les principaux écarts entre prévision et réalisation, peuvent se résumer ainsi :

- Le crédit de 60 000 € inscrit pour les dépenses de combustibles, n'a été utilisé qu'à hauteur de 9 350,50 €.
- Le crédit de 275 120 € pour la sous-traitance, n'a été réalisé que pour 217 823,57 €.
- Le crédit de 165 200 € prévu pour la réalisation de la maintenance n'a été utilisé que pour 142 601,55 €.
- Le crédit de 90 000 € inscrit pour les honoraires médicaux, n'a été utilisé qu'à hauteur de 78 253,18 €.
- Le crédit de 75 800 € pour les frais de nettoyage des locaux n'a été réalisé qu'à hauteur de 64 896,92 €.

Globalement, le chapitre 011 fait apparaître une diminution des réalisations par rapport à l'exercice 2022 de -7,23% soit en valeur -91 529,16 €.

Ci-dessous, void l'analyse, de manière détaillée, des comptes faisant apparaître les écarts les plus significatifs constatés sur certains postes de ce chapitre.

- Article 6041 (Achats d'études) :** ce poste passe de 70 830 € en 2022, à 4 780,20 € en 2023, soit une diminution de -93,25%, en 2023. Il convient de noter qu'en 2022 une dépense importante avait été engagée pour l'organisation des élections professionnelles.

6041 - Achat d'études	Etude et conseil en assurances	4 320,00 €
6041 - Achat d'études	Opération d'aménagement des locaux	460,20 €
6041 - Achat d'études		4 780,20 €

- Article 6061 (Fournitures non stockables) :** cet article budgétaire comprend deux sous-articles de gestion

- eau et assainissement (article 60611) : Le montant pour cet article s'élève à 2 479,10 €
- électricité (article 60612) : 55 243,15 €, ce poste est en augmentation de +107,79% par rapport à l'année 2022. Cette augmentation est due en partie à une régularisation de facturation de l'année 2022 (14 045,46€) comptabilisée sur l'année 2023.

7/25

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/CA 2022		Ecart CA 2023/Budget 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %	Ecart en euros	Ecart en %
61822 - Abonnements	16 170,36 €	18 500,00 €	22 877,20 €	+6 706,84 €	+41,48%	+1 377,20 €	+23,66%
61823 - Documentation générale et technique	- €	- €	552,13 €	+552,13 €	-	+552,13 €	-
61824 - Téléchargement sur base document	2 766,00 €	2 900,00 €	3 983,00 €	+1 223,00 €	+44,22%	+1 083,00 €	+37,55%
6184 - Versements à des organismes de formation	29 123,36 €	30 000,00 €	35 242,48 €	+6 119,12 €	+20,01%	+5 242,48 €	+17,47%
6185 - Frais de colloques, séminaires, conférences	665,00 €	1 500,00 €	388,00 €	-277,00 €	-44,66%	-1 132,00 €	-75,47%
6188 - Autres frais divers	2 725,46 €	2 000,00 €	2 223,50 €	-501,96 €	-18,42%	+223,50 €	+11,18%
6222 - Indemnités de jury non soumises à cotisations sociales	15 488,48 €	51 807,00 €	52 873,67 €	+37 385,19 €	+241,37%	+1 066,67 €	+2,05%
6223 - Indemnités aux magistrats (conseils de discipline)	559,22 €	1 500,00 €	782,39 €	+223,17 €	+39,91%	-717,61 €	-47,84%
6234 - Honoraires médicaux	84 521,56 €	90 000,00 €	78 253,18 €	-6 268,38 €	-7,42%	-11 746,82 €	-13,05%
6238 - Autres honoraires	5 000,00 €	6 500,00 €	5 640,00 €	-640,00 €	-12,80%	-860,00 €	-13,23%
6277 - Frais d'actes et de contentieux	- €	2 000,00 €	- €	+0,00 €	-	-2 000,00 €	-100,00%
6278 - Divers	2 622,45 €	4 180,00 €	5 452,41 €	+2 829,96 €	+107,91%	+1 272,41 €	+30,44%
6231 - Annonces et insertions	9 540,00 €	8 500,00 €	8 316,00 €	-1 224,00 €	-12,83%	-184,00 €	-2,16%
6233 - Foires et expositions	3 893,20 €	6 000,00 €	7 088,30 €	+3 195,10 €	+82,07%	+1 088,30 €	+18,14%
6236 - Catalogues et imprimés	7 531,20 €	11 500,00 €	2 697,30 €	-4 833,90 €	-64,18%	-8 802,70 €	-76,55%
6237 - Publications	3 040,20 €	- €	- €	-3 040,20 €	-100,00%	+0,00 €	-
6238 - Divers	783,65 €	4 700,00 €	4 726,29 €	+3 942,64 €	+503,11%	+26,29 €	+0,56%
62511 - Personnel du centre	35 308,64 €	36 000,00 €	27 041,06 €	-8 267,58 €	-23,42%	-8 958,94 €	-24,89%
625111 - Frais de déplacement - stages	192,00 €	- €	- €	-192,00 €	-100,00%	+0,00 €	-
62512 - Frais de déplacement - missions	6 842,62 €	6 000,00 €	6 946,08 €	+1 046,48 €	+15,11%	+946,08 €	+15,77%
62513 - Personnel privé d'emploi	456,25 €	500,00 €	505,00 €	+48,75 €	+10,68%	+5,00 €	+1,00%
62518 - Autres frais de voyages et déplacements	5 831,81 €	8 700,00 €	13 789,54 €	+7 957,73 €	+91,46%	+5 089,54 €	+58,50%
6255 - Frais de déminage	- €	- €	1 437,66 €	+1 437,66 €	-	+1 437,66 €	-
6257 - Réceptions	32 150,48 €	46 091,00 €	39 598,93 €	-7 492,07 €	-16,25%	-4 992,07 €	-10,81%
6261 - Frais d'affranchissement	51 091,14 €	50 000,00 €	44 195,56 €	-6 895,58 €	-13,50%	-5 804,44 €	-11,61%
6262 - Frais de télécommunications	15 689,03 €	24 050,00 €	23 747,00 €	-8 057,97 €	-33,50%	-303,00 €	-1,26%
62620 - Frais de télécommunications	4 082,52 €	- €	85,48 €	-3 997,04 €	-97,88%	+86,48 €	-
62625 - Téléphone mobile	15 705,67 €	16 320,00 €	13 561,23 €	-2 144,44 €	-13,65%	-2 758,77 €	-16,90%
62627 - Abonnement Data téléphone mobile	20,92 €	50,00 €	- €	-20,92 €	-100,00%	-50,00 €	-100,00%

- Article 60621 (combustibles) :** à la consommation électrique s'ajoute une consommation de gaz pour un montant de 9 350,50 € en 2023, inférieure de -86,49% en raison de la variation des prix du gaz et de la régularisation de facturation selon les clauses du marché d'exploitation. Celle-ci s'est traduite pour la période de chauffe du 19 septembre 2022 au 2 juin 2023 par un trop versé de 5 452,96 € alors que nous avions rattaché en 2022 une somme de 20 000 € contrepassée en 2023.

60621 Combustibles	2022	2023	Ecart 2022/2023
Centre des finances publiques de Maromme	17 448,01 €	- 20 257,65 €	- 37 705,66 €
ENGIE SOLUTIONS	51 762,95 €	29 608,15 €	- 22 154,80 €
Total	69 210,96 €	9 350,50 €	- 59 860,46 €

- Article 60622 (carburants) :** ce poste passe de 21 973,46 € en 2022, à 24 779,60 € en 2023, soit une augmentation de +12,77% davantage liée à l'augmentation du prix des carburants qu'à un nombre supérieur de kilomètres parcourus.

- Article 60632 (Fournitures de petit équipement) :** ce poste comprend l'ensemble des fournitures diverses destinées à l'entretien courant du bâtiment ou au fonctionnement des services. En 2023, la dépense s'élève à 10 654,58 € (contre 10 331,16 € en 2022).

- Article 6065 (fournitures de bureau / papier / consommables informatiques) :** ce poste enregistre une augmentation de +9,30% passant de 15 645,04 € en 2022, à 17 099,91 € en 2023. Cet article se décline en trois sous articles :

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/CA 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %
60651 - Fournitures administratives	9 903,50 €	9 800,00 €	9 017,95 €	-885,55 €	-8,94%
60652 - Papier	4 377,74 €	8 000,00 €	7 549,04 €	+3 171,30 €	+72,44%
60653 - Consommables informatiques	1 363,80 €	1 500,00 €	532,92 €	-830,88 €	-60,92%
Total	15 645,04 €	19 300,00 €	17 099,91 €	+1 454,87 €	+9,30%

- Article 6066 (fournitures médicales) :** le crédit porté à cet article est réalisé en 2023 pour un montant de 12 692,70 €, soit une augmentation de +14,61% par rapport à 2022 (11 074,27 €). Il correspond aux achats de fournitures médicales (flacons pour analyses d'urine, abaisse-langues, draps d'examen...) et de vaccins.

- Article 611 (sous-traitance) :** cet article passe de 243 263,72 € en 2022 à 217 823,57 € en 2023, soit une diminution de -10,46%.

Le tableau ci-dessous récapitule les dépenses de sous-traitance en 2023 par poste.

611 - Sous-traitance	Ecart CA 2023/CA 2022
Hébergement logiciels métiers et informatiques	41 500,03 €
Logiciel MEDTRA - Pôle Santé/Prévention	30 561,35 €
Prestation CHPT - Formation secrétaire de mairie	17 050,00 €
Organisation CRET	33 675,96 €
Prestation Conseil en organisation	87 042,73 €
Prestation Concours (sujets, épreuves techniques, tests psychotechniques...)	3 024,88 €

8/25





	Divers (collecte de papier, réparation menuiseries, assistance marchés publics)	4 968,62 €
611 - Sous-traitance		217 833,57 €

- ❑ **Article 61355 (location mobilière)** : ce poste passe de 7 547,41 euros en 2022 à 13 437,11 euros en 2023 soit une augmentation de +78,04%. L'augmentation est due à la location de matériel à l'occasion du déjeuner estival (3 736,38€) ainsi qu'à la location d'un véhicule pour un médecin stagiaire (2 711,23€)

6135 - Location mobilières	Déjeuner estival (location tente + matériels)	3 736,38 €
	Fontaine à eaux	2 073,60 €
	Matériel vidéo-conférence	4 680,00 €
	Location banc collecte papier	235,90 €
	Véhicule médecin (6 mois)	2 711,23 €
611 - Sous-traitance		11 437,11 €

- ❑ **Article 61551 (entretien matériel roulant)** : la dépense sur cet article passe de 12 300,76 € en 2022 à 11 517,54 € en 2023. La baisse est de -6,37%.

- ❑ **Article 6156 (maintenance)** : cet article regroupe les charges afférentes aux contrats de maintenance du bâtiment, des copieurs et des matériels informatiques (logiciels, serveurs informatiques ...) appartenant au Centre de Gestion. Le crédit réalisé en 2023 (142 601,55 €) enregistre une augmentation de +2,93% par rapport à celui de 2022 (138 536,16 €).

La dépense se répartit sur 3 postes :

	CA 2022	BP 2023	CA 2023
Bâtiment	20 909,73 €	26 470,00 €	23 758,47 €
Copieurs	14 257,49 €	15 000,00 €	10 388,66 €
Informatique	103 368,94 €	123 730,00 €	108 454,42 €
Total 6156 - Maintenance	138 536,16 €	165 200,00 €	142 601,55 €

Article 62264 (honoraires médicaux) : Cet article, pour lequel la réalisation 2023 s'élève à 78 253,18 € contre 84 521,56 € en 2022 recouvre principalement :

- Les honoraires versés aux médecins agréés siégeant à la formation plénière du Conseil Médical, pour un montant de 14 262,60 € contre 13 184,70 € en 2022, soit une augmentation de +8,18%
- Les honoraires liés aux expertises médicales demandées par le Conseil médical restreint, ces honoraires étant remboursés au Centre de Gestion par la collectivité employeur de l'agent. Une recette, d'un montant équivalent, figure donc à l'article 70638 de la section de fonctionnement. Ces honoraires s'élèvent à 63 455,08 € en 2023 contre 70 864,36 € en 2022, soit une diminution de -10,46%.

- ❑ **Article 62511 (déplacements du personnel)** : ce crédit est réalisé à hauteur de 33 987,14 € en 2023 (dont 21 055,33 € de frais de déplacement pour les archivistes) contre 42 343,26 € en 2022, soit une diminution de -19,73%.

- ❑ **Article 6261 (frais d'affranchissement)** : le montant réalisé passe de 51 091,14 € en 2022, à 44 195,56 € en 2023, soit une diminution de -13,50%.

9/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

CHAPITRE 012 : CHARGES DE PERSONNEL

Le détail du chapitre 012 s'établit de la manière suivante :

- Le montant de la masse salariale des agents titulaires (article 6411 hors charges patronales) qui concerne la majorité des agents du siège et les agents intercommunaux, représente en 2023, un montant de 2 583 486,80 €, contre 2 468 064,98 €, en 2022 (2 390 226,20 € en 2021), correspondant à une augmentation de +4,68% soit en valeur, un montant de +115 421,82 € par rapport à l'exercice précédent.
- Le montant de la masse salariale des agents contractuels (article 6413), avec un montant réalisé de 2 056 475,89 € en 2023 contre 1 803 200,19 € en 2022 (1 756 233,33 € en 2021), enregistre une augmentation de +14,05%, soit en valeur, un montant de +253 275,70 € par rapport à l'exercice précédent.

D'une manière générale, la progression du chapitre 012 (+7,46%) s'explique à travers les évolutions sectorielles suivantes :

La masse salariale des agents du siège du Centre de Gestion (agents titulaires et agents contractuels), représente en 2023, 81,85% du chapitre 012 contre 83,58% en 2022. Elle représente également 66,09% des dépenses réelles de fonctionnement du Centre, contre 65,06% en 2022.

La masse salariale des agents du siège (agents titulaires et contractuels) avec un montant de 5 572 081,02 € a augmenté de +5,52% entre 2022 et 2023, soit en valeur +291 487,27 €. La progression sur quatre ans (2020 à 2023) s'établit en moyenne à 5,93% par an. Dans le détail, les évolutions sont les suivantes :

	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023
Personnel du siège du C.D.G. (agents titulaires et non titulaires)	4 688 272,43 €	5 095 582,46 €	5 280 593,75 €	5 572 081,02 €
Évolution	+5,95%	+8,60%	+3,63%	+5,52%

L'évolution par pôle entre les exercices 2022 et 2023, peut être analysée de la manière suivante :

	Direction	Pôle Assistance statutaire	Pôle Emploi territorial	Pôle Santé Prévention	Pôle Finances - moyens généraux	TOTAL
Masse salariale 2022	436 028 €	1 393 728 €	590 558 €	2 039 443 €	820 837 €	5 280 594 €
Impact des recrutements	+ 53 498 €	+ 43 512 €	+ 48 155 €	+ 272 612 €	+ 62 280 €	+ 430 066 €
Impact des départs	- 57 137 €	- 89 687 €	- 45 472 €	- 174 293 €	- 16 577 €	- 383 115 €
Autres (OIT, majorations sectorielles ou individuelles, congé parental...)	+ 20 974 €	+ 47 484 €	+ 28 497 €	+ 74 652 €	+ 22 929 €	+ 194 537 €
Total Variation 2022/2023	+ 17 335 €	+ 1 309 €	+ 31 180 €	+ 172 970 €	+ 68 682 €	+ 291 487 €
Masse salariale 2023	453 363 €	1 395 037 €	621 749 €	2 212 413 €	889 519 €	5 572 081 €

11/25

- ❑ **Articles 6281 (concours divers - cotisations)** : cet article qui s'élève en 2023 à 92 864,69 € contre 146 754,13 € en 2022, comprend trois articles de gestion détaillés dans le tableau ci-après :

	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart en euros	Ecart en %
62811 - Participation organisation concours	85 331,24 €	30 000,00 €	47 347,15 €	-37 984,09 €	-44,51%
62812 - Reversement facturation concours	36 506,59 €	15 000,00 €	21 000,06 €	-15 506,53 €	-42,48%
62818 - Autres concours divers	24 916,30 €	24 850,00 €	24 517,48 €	-398,82 €	-1,60%
6281 - concours divers, cotisations	146 754,13 €	69 850,00 €	92 864,69 €	-53 889,44 €	-36,72%

- L'article 62811 : Cet article regroupe les frais de participation aux concours et examens professionnels, facturés par les Centres de Gestion pour les candidats de Seine Maritime.
- L'article 62812 : A cet article figurent les reversements des coûts lauréats perçus des collectivités non affiliées aux Centres de Gestion ayant conventionné avec le CDG76.
- L'article 62818 comprend :
 - La cotisation au Centre Français d'Exploitation du Droit de Copie pour un montant de 1 718,88 €
 - La cotisation à la FNCDG, pour un montant de 17 476,50 €
 - La cotisation au GIP Informatique pour un montant de 5 322,10 €.

10/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Hormis les variations de rémunération dues à l'augmentation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2022 puis au 1^{er} juillet 2023 et la révision du régime indemnitaire (+ 35 € par agent et par mois à compter du 1^{er} octobre 2022 + prime d'encadrement pour les responsables de service et de pôle depuis le 1^{er} février), la progression de la masse salariale des agents du siège s'explique essentiellement par :

- L'effet en année pleine du recrutement d'un agent au service « pales » en novembre 2022
- Le départ non remplacé d'un agent du service Communication
- Les remplacements de plusieurs agents dans différents services (Animation de l'emploi territorial, missions temporaires, pales, médecine professionnelle, prévention des risques professionnels, service juridique), soit par mutation interne soit par recrutement externe, avec un effet retard pour certains recrutements.

Les éléments constitutifs de la masse salariale des agents du siège s'établissent de la manière suivante :

➤ Rémunérations brutes	2 846 043,90 €	soit	51,08 %
➤ Régime indemnitaire	808 931,36 €	soit	14,52 %
➤ Primes de fin d'année	234 894,73 €	soit	4,22 %
➤ Charges patronales	1 507 260,15 €	soit	27,05 %
➤ Divers (assurances statutaires, cotisation ADAS, titres restaurant, ...)	174 950,88 €	soit	3,14 %
TOTAL	5 572 081,02 €		100,00 %

- **Rémunération des agents intercommunaux :**

	2020	2021	2022	2023
Traitements	61 256,25 €	59 235,52 €	63 470,90 €	39 610,78 €
Charges patronales	29 266,15 €	28 431,96 €	30 035,87 €	18 816,09 €
Total	90 522,40 €	87 667,48 €	93 506,77 €	58 426,87 €
Évolution	-11,29%	-3,15%	+6,66%	-37,52%

Deux agents intercommunaux sont rémunérés par le CDG. Leur rémunération est intégralement refacturée aux collectivités auprès desquelles elles sont mises à disposition par le Centre de Gestion.

- **Rémunération des agents du service « missions temporaires » et équilibre du poste :**

	2020	2021	2022	2023
Traitements	415 952,83 €	614 359,93 €	592 715,81 €	731 995,23 €
Charges patronales	174 826,34 €	252 098,49 €	227 077,31 €	292 373,76 €
Total	590 779,17 €	866 458,42 €	819 793,12 €	1 024 369,99 €
Évolution	-10,86%	+46,66%	-5,39%	+24,95%
Recettes	663 812,18 €	985 403,48 €	924 141,00 €	1 172 316,00 €

L'exercice 2023 enregistre une hausse du nombre de missions sollicitées auprès du Centre de Gestion avec 49 338 heures réalisées en 2023 contre 41 697 heures en 2022, soit une augmentation de +18,32%.

12/25



• Rémunération des agents pris en charge après suppression d'emploi (FMPE catégories B et C) :

	2020	2021	2022	2023
Traitements	46 990,89 €	53 609,30 €	54 004,07 €	58 349,70 €
Charges patronales	21 258,23 €	23 118,12 €	23 853,51 €	26 096,62 €
Total	68 249,12 €	76 727,42 €	77 857,58 €	84 446,32 €
Evolution	-0,03%	+12,42%	+1,47%	+8,46%
Contributions des collectivités d'origine	67 845,99 €	105 884,00 €	91 209,00 €	94 176,00 €

Figurent à ce budget les rémunérations de 6 agents (dont 1 à partir d'avril et 2 dont la prise en charge a été partielle du fait de contrats à durée déterminée auprès de collectivités).

• Rémunération des intervenants aux concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion (articles 642 du chapitre 012) :

	2020	2021	2022	2023
Traitements	12 960,14 €	24 047,37 €	20 204,21 €	47 041,24 €
Charges patronales	5 664,95 €	9 704,56 €	8 031,21 €	21 538,72 €
Total	18 625,09 €	33 751,93 €	28 235,42 €	68 579,96 €
Evolution	-53,24%	+81,22%	-16,34%	+142,89%

Sur le chapitre 012, sont payées les indemnités dues aux membres de jurys de concours, lorsqu'elles sont soumises à cotisations sociales. Elles concernent les membres de jury non-fonctionnaires.

Les membres de jury, titulaires de la fonction publique, affiliés à la C.N.R.A.C.L. et pour lesquels le Centre de Gestion ne verse pas de cotisations sociales, sont rémunérés sur le chapitre 011 « Charges à caractère général ».

Afin d'avoir une vision globale de l'ensemble des rémunérations et frais de déplacement versés aux membres des jurys de concours, il convient de prendre en compte les dépenses payées sur le chapitre 012, ainsi que les dépenses payées sur le chapitre 011 :

Rémunérations et déplacements des intervenants concours

	2020	2021	2022	2023
Chapitre 011				
Rémunérations (article 6222)	14 299,22 €	17 726,47 €	15 316,56 €	52 738,62 €
Déplacements (article 62518)	3 321,80 €	3 812,47 €	5 816,41 €	13 645,02 €
Total	17 621,02 €	21 538,94 €	21 135,97 €	66 383,64 €
Chapitre 012				
Traitements	12 960,14 €	24 047,37 €	20 204,21 €	47 041,24 €
Charges	5 664,95 €	9 704,56 €	8 031,21 €	21 538,72 €
Total	18 625,09 €	33 751,93 €	28 235,42 €	68 579,96 €
Total Général	36 246,11 €	55 290,87 €	49 371,39 €	134 963,60 €
	-57,4%	+52,5%	-10,7%	+173,4%

13/25

14/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

➤ Chapitre 65 – Autres charges de gestion courante

Prévues pour un montant de **546 640 €**, les dépenses afférentes au chapitre 65, ont été réalisées à hauteur de **81,24 %**.

Ce chapitre enregistre entre 2022 et 2023, une diminution de **-15,49%**, soit **-81 409,30 €**.

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/ CA 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %
6512 - Droits d'utilisation - Informatique en nuage	1 600,61 €	- €	3 708,00 €	+2 107,39 €	+131,66%
6518 - Autres redevances pour concessions, brevets, licences, procédés	37 915,22 €	77 450,00 €	54 205,82 €	+16 291,60 €	+42,97%
6531 - Indemnités au Président et aux vice-présidents	72 944,04 €	70 000,00 €	47 589,15 €	-25 354,89 €	-34,76%
65321 - Membres du conseil d'administration	3 230,57 €	3 000,00 €	3 338,64 €	+108,07 €	+3,35%
65322 - Membres des organismes paritaires	6 392,43 €	12 000,00 €	12 958,84 €	+6 364,41 €	+96,54%
65323 - Membres des commissions de réforme	929,10 €	1 000,00 €	1 115,14 €	+186,04 €	+20,02%
6533 - Cotisations de retraite	3 163,23 €	6 000,00 €	2 143,06 €	-1 020,17 €	-32,25%
6535 - Formation	2 076,90 €	- €	30,00 €	-2 046,90 €	-98,56%
6541 - Créances admises en non-valeur	- €	5 000,00 €	- €	+0,00 €	
6581 - Remboursements d'activités syndicales	360 794,55 €	330 000,00 €	278 157,53 €	-82 637,02 €	-22,90%
657 - Subventions	33 930,00 €	42 150,00 €	40 180,00 €	+6 250,00 €	
658 - Charges diverses de la gestion courante	2 307,11 €	- €	649,28 €	-1 657,83 €	-71,86%
Total	525 483,76 €	546 640,00 €	444 074,46 €	-81 409,30 €	-15,49%

❑ **Article 6531 (Indemnités au Président et aux vice-présidents)** Cet article fait apparaître une baisse de -34,76% par rapport à l'année 2022 soit en valeur -25 354,89 €. Celle-ci s'explique par le fait qu'il n'y a pas d'indemnité versée au nouveau Président du Centre de Gestion ainsi qu'au 1^{er} Vice-Président, à leur demande. Il en est de même pour l'article 6533 – Cotisations de retraite.

❑ **Article 6561 (Remboursement des activités syndicales = compétence obligatoire du Centre de Gestion)** intègre, au titre de l'exercice du droit syndical :

- Le remboursement du traitement des agents en **décharge d'activité de service** (décret 85-397 du 3 avril 1985 modifié).
- Le remboursement du traitement des agents bénéficiant d'autorisation spéciale d'absence (décret 2007-1846 du 26 décembre 2007, modifiant le décret 85-397 du 3 avril 1985).
- La compensation financière versée par le Centre de Gestion, en contrepartie de l'absence de mise à disposition de locaux aux sections syndicales : **21 466 € en 2023** contre **23 463 € en 2022** (7 syndicats bénéficiaires en 2023).

❑ A l'article **657 (subventions)** figurent la subvention à l'Amicale du Personnel du Centre de Gestion, pour un montant de 39 180 € et celle de 1000 € versée à l'ANDCDG.

15/25

➤ Chapitre 67 – Charges exceptionnelles

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/ CA 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %
6711 - Intérêts moratoires et pénalités sur marchés	- €	1 000,00 €	- €	- €	
6718 - Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion	- €	1 000,00 €	119,78 €	+119,78 €	
673 - Titres annulés (sur exercices antérieurs)	2 508,03 €	5 000,00 €	4 918,78 €	+2 410,75 €	+96,12%
678 - Autres charges exceptionnelles	33,65 €	- €	- €	-33,65 €	-100,00%
Total	2 541,68 €	7 000,00 €	5 038,56 €	+2 496,88 €	+98,24%

➤ Chapitre 68 – Dotations aux amortissements et aux provisions

Fonctionnement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/ CA 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %
6811 - Dotations aux amortissements des immobilisations incorporelles et corporelles	227 804,62 €	251 131,49 €	251 131,49 €	+23 326,87 €	+10,24%
6815 - Dotations aux prov. pour risques et charges de fonctionnement	- €	50 000,00 €	50 000,00 €	+50 000,00 €	
Total	227 804,62 €	301 131,49 €	301 131,49 €	73 326,87 €	+32,19%

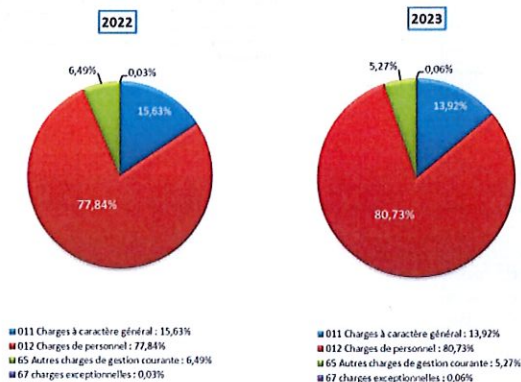
16/25





Compte tenu des éléments indiqués précédemment, la structure des dépenses de fonctionnement (mouvements réels), telle qu'elle ressort du compte administratif 2023, s'établit comparativement à la structure de l'année précédente, de la manière suivante :

Structure des dépenses réelles de fonctionnement



Ces graphiques permettent de constater une diminution du poids des charges à caractère général.

Cette analyse par chapitre des dépenses de fonctionnement, doit être illustrée de façon complémentaire, par une mise en perspective portant sur la structure interne des recettes réelles de fonctionnement.

B / RECETTES

La structure interne des recettes de fonctionnement se présente de la manière suivante :

Recettes	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart	
				CA 2023/ CA 2022	Ecart en %
013 - Atténuations de charges	43 391,27 €	20 000,00 €	8 298,52 €	-35 092,75 €	-80,88%
70 - Produits des activités	7 362 630,20 €	7 855 360,00 €	8 065 480,32 €	+702 850,12 €	+9,55%
74 - Dotations, subventions et participations	140 652,92 €	220 528,00 €	174 977,00 €	+34 324,98 €	+24,40%
75 - Autres produits de gestion courante	5 896,11 €	5 600,00 €	1,23 €	-5 894,88 €	-99,98%
77 - Produits exceptionnels	109 176,21 €	223 517,03 €	250 457,17 €	+141 280,96 €	+129,41%
78 - Reprises sur amortissements et provisions	- €	50 000,00 €	- €	- €	- €
Total	7 661 746,71 €	8 325 005,03 €	8 499 215,14 €	+837 468,43 €	+10,93%

Les recettes de fonctionnement, estimées à 8 325 005,03 € (BP + DM 2023), ont été réalisées à hauteur de 8 499 215,14 €, soit un taux de réalisation de 102,09%. Ce taux était de 96,78 % en 2022.

Les recettes de fonctionnement enregistrent une augmentation de +10,93% par rapport à 2022, soit en valeur +837 468,43 €.

➤ **Chapitre 013 (Atténuations de charges) :** Sur ce chapitre sont comptabilisés les reversements d'indemnités journalières opérés par SDFAXIS ou la CPAM, l'indemnité inflation ainsi que les remboursements de charges pour le contrat C.U.I. d'un agent de janvier à juin.

➤ **Chapitre 70 (Produits des services) :** Les recettes figurant à ce chapitre et dont le détail des mouvements figure dans le tableau ci-après, augmentent globalement de +9,55% en 2023. Elles représentent 94,90% des recettes de fonctionnement et bénéficient d'un taux de recouvrement de 102,67% contre 98,62% en 2022.

17/25

18/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

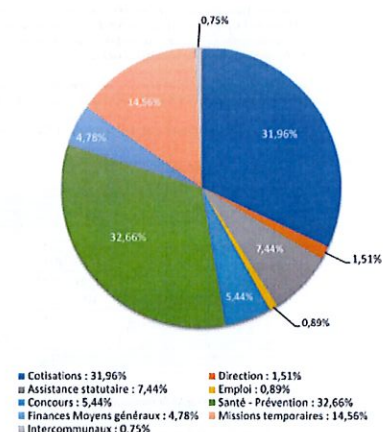
Produit des services

Recettes	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart	
				CA 2023/ CA 2022	Ecart en %
Cotisations	2 468 734,25 €	2 527 650,00 €	2 578 093,13 €	+109 358,88 €	+4,43%
Sous total cotisations	2 468 734,25 €	2 527 650,00 €	2 578 093,13 €	+109 358,88 €	4,43%
Direction	99 194,91 €	128 000,00 €	121 575,09 €	+22 380,18 €	+22,56%
Assistance statutaire	585 737,35 €	579 600,00 €	600 469,40 €	+14 732,04 €	+2,52%
Emploi	91 360,00 €	90 000,00 €	72 036,61 €	-19 323,39 €	-21,15%
Concours	189 634,88 €	300 900,00 €	438 870,47 €	+249 235,59 €	+131,43%
Santé - Prévention	2 512 710,38 €	2 589 400,00 €	2 634 045,48 €	+121 335,20 €	+4,83%
Finances Moyens généraux	371 459,62 €	378 600,00 €	385 847,38 €	+14 387,76 €	+3,87%
Missions temporaires	945 027,90 €	1 200 000,00 €	1 174 160,76 €	+229 132,86 €	+24,25%
Intercommunaux	58 771,00 €	61 210,00 €	60 382,00 €	-38 389,00 €	-38,87%
Sous total recettes des services	4 893 895,95 €	5 327 710,00 €	5 487 387,19 €	+593 491,24 €	+12,13%
Total	7 362 630,20 €	7 855 360,00 €	8 065 480,32 €	+702 850,12 €	+9,55%

Les cotisations des collectivités affiliées (cotisations obligatoires et cotisations additionnelles) représentent en 2023, 31,96% des recettes de fonctionnement (33,53 % en 2022). Entre 2022 et 2023, cette évolution s'établit à +109 358,88 €. Les recettes afférentes aux cotisations ont été réalisées à hauteur de 102,00% par rapport aux prévisions initiales.

Les produits des services (hors cotisations), correspondent globalement aux recouvrements des prestations optionnelles mises en œuvre par le Centre de Gestion. Ce poste correspond en 2023, à 68,04% du chapitre 70. Ces recettes augmentent de +12,13% (+593 491,24€) par rapport à 2022.

Structure des recettes du chapitre 70 "Produits des services."



19/25

20/25



Le tableau ci-dessous détaille les produits de services du Centre de Gestion par Pôle

Recettes	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart	
				CA 2023/ CA 2022	Ecart en %
Mission "Détaché à la protection des données"	56 530,00 €	41 000,00 €	55 870,20 €	-659,80 €	-1,17%
Conseil en organisation	47 664,91 €	87 000,00 €	87 647,40 €	+44 982,49 €	+105,43%
Direction	99 194,91 €	128 000,00 €	143 517,60 €	+44 322,69 €	+104,26%
Conseil de discipline	484,30 €	1 000,00 €	782,39 €	+298,09 €	+61,55%
CHRAEL	13 736,00 €	15 000,00 €	21 329,00 €	+7 593,00 €	+55,28%
Service juridique & documentation	57 387,80 €	54 700,00 €	72 902,40 €	+15 514,60 €	+27,03%
Commission de réforme	64 758,00 €	65 000,00 €	83 913,00 €	+19 115,00 €	+29,50%
Comité médical	147 797,56 €	155 000,00 €	134 493,58 €	-13 303,98 €	-8,00%
Protection sociale	8 868,00 €	8 900,00 €	- €	-8 868,00 €	-100,00%
Assurances Groupes	292 665,70 €	280 000,00 €	287 049,03 €	-5 616,67 €	-1,92%
Assistance statutaire	585 737,36 €	579 600,00 €	600 469,40 €	+14 732,04 €	+2,51%
Conseil en mobilité	- €	- €	126,00 €	+126,00 €	
Assistance au recrutement	2 307,00 €	5 000,00 €	3 581,10 €	+1 274,10 €	+55,23%
Partenariat FIPHP	89 053,00 €	85 000,00 €	46 387,00 €	-42 666,00 €	-47,91%
Emploi	91 360,00 €	90 000,00 €	50 094,10 €	-41 265,90 €	-45,17%
Concours	189 634,88 €	300 900,00 €	438 870,47 €	+249 235,59 €	+131,43%
Prévention des risques prof.	25 000,00 €	30 000,00 €	52 246,00 €	+27 166,00 €	+108,32%
Missions Psychologiques	5 195,78 €	5 000,00 €	11 084,40 €	+5 888,62 €	+113,33%
Prestation globale de médecine	2 468 766,50 €	2 539 400,00 €	2 551 030,08 €	+82 263,58 €	+3,33%
Biens + Vaccination	5 826,00 €	5 000,00 €	7 200,00 €	+1 374,00 €	+23,58%
Parcours Cœur	- €	- €	5 264,00 €	+5 264,00 €	
Expertise en ergonomie	7 842,00 €	7 000,00 €	6 681,00 €	-1 161,00 €	-14,80%
Expertise hygiène et sécurité	- €	3 000,00 €	540,00 €	+540,00 €	
Santé - Prévention	2 512 710,28 €	2 589 400,00 €	2 634 048,48 €	+121 335,20 €	+4,83%
Comptabilité	4 200,00 €	3 600,00 €	1 400,00 €	-2 800,00 €	-66,67%
Pôle Moyens généraux	500,00 €	- €	- €	-500,00 €	-100,00%
Archives	217 062,50 €	220 000,00 €	220 717,50 €	+3 655,00 €	+1,68%
Paies	149 697,12 €	155 000,00 €	163 729,88 €	+14 032,76 €	+9,37%
Finances Moyens généraux	371 459,62 €	378 600,00 €	385 847,38 €	+14 387,76 €	+3,87%
Missions temporaires	945 027,90 €	1 200 000,00 €	1 174 160,76 €	+229 132,86 €	+24,25%
Intercommunaux	98 771,00 €	61 210,00 €	60 382,00 €	-38 389,00 €	-38,87%
TOTAL	4 893 895,95 €	5 327 710,00 €	5 487 387,19 €	+593 491,24 €	+12,13%

21/25

22/25

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

Annexe au Rapport n°14 - CA du 21 juin 2024

II – SECTION D'INVESTISSEMENT

A / DEPENSES

La section d'investissement se caractérise en 2023 par une diminution du niveau de réalisation des dépenses : 529 163,73 € contre 643 652,82 € en 2022. Sur ce total de dépenses, l'acquisition du terrain jouxtant le terrain actuel du Centre de Gestion, nécessaire au projet de rapprochement du Syndicat Départemental d'Énergie (SDE), représente un montant de 427 622 €.

Les dépenses engagées, mais non réalisées, font l'objet de restes à réaliser sur l'exercice 2023. Le montant des restes à réaliser de dépenses s'élève à 91 360,72 € contre 77 895,59 € en 2022.

La liste des dépenses d'investissement réalisées en 2023 est retracée dans les tableaux ci-après :

Investissement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart	
				CA 2023/ CA 2022	Ecart en %
10 - Dotations, fonds divers et réserves	429 769,00 €	- €	- €	-429 769,00 €	-100,00%
13 - Subventions d'investissement	917,05 €	917,03 €	917,03 €	-0,02 €	-0,00%
20 - Immobilisations incorporelles	56 101,92 €	111 666,15 €	73 642,12 €	+17 540,20 €	+31,26%
21 - Immobilisations corporelles	156 864,85 €	594 229,44 €	454 604,58 €	+297 739,73 €	+189,81%
28 - Amortissements des immobilisations	- €	- €	- €	+0,00 €	
15 - Provisions pour risques et charges	- €	50 000,00 €	- €	+0,00 €	
Total	643 652,82 €	756 812,62 €	529 163,73 €	-114 489,09 €	-17,79%

➤ Chapitre 13 (Subvention d'investissement)

Cette dépense d'ordre correspond à l'amortissement de la subvention d'investissement du FIPHP sur une durée équivalente à l'amortissement des mobiliers adaptés acquis. Une recette équivalente est constatée à la section fonctionnement, à l'article 777.

➤ Chapitre 20 (Immobilisations incorporelles)

Compte	Nature	Montant
205 - Concessions et droits similaires	Licences pour le logiciel MOOVAPPS	23 262,60 €
	Licence Kofax power PDF	150,00 €
	Licences Windows serveur	1 044,37 €
	Licence téléphone Orange	46 585,15 €
Total		71 042,12 €

23/25

24/25



- **Chapitre 24 (Dotations et participations) :** Ce chapitre enregistre une augmentation de +24,40%, soit en valeur + 34 324,98 €. Ce chapitre enregistre une augmentation des contributions des collectivités à la suite de la prise en compte en année pleine d'un agent privé d'emploi arrivé en juillet 2022, et à la prise en charge d'un agent privé d'emploi au mois d'avril 2023. Il comprend également deux subventions en 2023, d'une part, une subvention de la Région Normandie pour l'organisation de la formation « Secrétaire de mairie » (29 311 €) et, d'autre part, une subvention de la part France Relance (50 000€) afin de renforcer la cyber sécurité du CDG 76.
- **Chapitre 27 (Produits exceptionnels) :** Ce chapitre enregistre une recette de 250 457,11 € en 2023, correspondant à la répartition du solde de financement des concours de catégories A et B organisés en 2020 entre les 5 centres de gestion normands par le budget annexe Concours (170 600,27 €), au remboursement par le budget FMPE du coût de la CRET organisée en 2023 (45 990,65 €).



B/ RECETTES

Les recettes d'investissement s'élèvent à **328 664,65 €**, contre 319 734,19 € en 2022.
Le tableau ci-après en retrace les évolutions depuis 2022 :

Investissement	CA 2022	BP 2023	CA 2023	Ecart CA 2023/ CA 2022	
				Ecart en euros	Ecart en %
10222 - F.C.T.V.A.	91 929,97 €	26 738,00 €	26 339,16 €	-65 590,81 €	-71,35%
10 - Dotations, fonds divers et réserves	91 929,97 €	26 738,00 €	26 339,16 €	-65 590,81 €	-71,35%
2154 - Matériel médical	- €	- €	1 194,00 €	+1 194,00 €	
21 - Immobilisations corporelles	- €	- €	1 194,00 €	+1 194,00 €	
28051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques	55 887,25 €	67 522,22 €	67 522,19 €	+11 634,94 €	+20,82%
28181 - Installations générales, agencements et aménagements divers	5 558,85 €	5 558,85 €	5 558,85 €	+0,00 €	+0,00%
28182 - Matériel de transport	46 448,75 €	49 374,84 €	49 374,84 €	+2 926,09 €	+6,30%
28183 - Matériel de bureau et matériel informatique	87 477,76 €	92 777,67 €	92 777,67 €	+5 299,91 €	+6,06%
28184 - Mobilier	24 913,35 €	26 183,40 €	26 183,40 €	+1 270,05 €	+5,10%
28188 - Autres immobilisations corporelles	7 518,66 €	9 714,54 €	9 714,54 €	+2 195,88 €	+29,21%
28 - Amortissements des immobilisations	227 804,62 €	251 131,52 €	251 131,49 €	+23 326,87 €	+10,24%
1518 - Autres provisions pour risques	- €	50 000,00 €	- €	+0,00 €	
1588 - Autres	- €	- €	50 000,00 €	+50 000,00 €	
15 - Provisions pour risques et charges	- €	50 000,00 €	50 000,00 €	+50 000,00 €	
Total	319 734,59 €	327 869,52 €	328 664,65 €	+8 930,06 €	+2,79%

La principale recette, hormis les dotations aux amortissements, est la suivante :

➤ **10222 - FCTVA :**

La recette, basée sur les dépenses d'investissement de l'année N-2, diminue très fortement (-71,35%), passant de 91 929,97 € en 2022 à **26 339,16 € en 2023**. Cette baisse s'explique par le montant élevé des dépenses liées à l'opération de construction du nouveau siège en 2019, prises en compte pour le FCTVA de l'année 2022.

25/25

2024-DEL-43 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2023 – BUDGET FMPE ET CRET – COMPTE ADMINISTRATIF – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

S



ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, le Centre de Gestion, en sa qualité d'établissement public local, est appelé à dresser chaque année le compte administratif des opérations budgétaires de l'exercice écoulé. Arrêté par le Président, ce compte administratif est soumis au vote du Conseil d'Administration dans des formes analogues à celles suivies par le Conseil Municipal pour les communes.

Madame UNDERWOOD propose de prendre connaissance du **compte administratif 2023 du budget annexe « Gestion des FMPE et CRET »** dont les résultats sont identiques à ceux du compte de gestion établi par le Receveur. Madame UNDERWOOD propose une analyse détaillée de ces résultats à travers l'annexe jointe à cette présente délibération :

Les résultats du compte administratif de l'exercice 2023 du budget annexe « FMPE de catégorie A » se présentent ainsi :

Libellé	Fonctionnement		Investissement		Ensemble	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Résultats reportés		792 014,47 €				792 014,47 €
Opérations de l'exercice	144 480,23 €	233 324,36 €			144 480,23 €	233 324,36 €
Totaux	144 480,23 €	1 025 338,83 €			144 480,23 €	1 025 338,83 €
Résultats de clôture		880 858,60 €				880 858,60 €
Restes à réaliser						
Totaux cumulés		880 858,60 €				880 858,60 €
Résultats définitifs		880 858,60 €				880 858,60 €

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, délibérant sous la Présidence de Monsieur Jean CHOMANT, doyen du Conseil d'Administration, Monsieur Christophe BOUILLON, Président, ayant quitté la séance :

- Donne acte de la présentation du compte administratif 2023 à Monsieur le Président,
- Constate les identités de valeurs avec les indications portées au compte de gestion relatives au report à nouveau, au résultat de l'exploitation de l'exercice et au fonds de roulement du bilan d'entrée et du bilan de sortie, aux débits et aux crédits portés à titre budgétaire aux différents comptes,
- Arrête les résultats définitifs tels que résumés ci-dessus,
- Approuve le compte administratif de l'exercice 2023.



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-43



SECTION DE FONCTIONNEMENT

Budget Annexe
« Gestion des FMPE et CRET »
COMPTE ADMINISTRATIF 2023
RAPPORT DE PRESENTATION

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, en tant que centre régional coordonnateur des Centres de Gestion de Normandie, isole à travers un budget annexe les opérations financières liées à la gestion des FMPE de catégorie A.

Le compte administratif 2023 de ce budget annexe fait apparaître, à la balance générale, les résultats suivants :

	Fonctionnement
Recettes	233 324.36 €
Dépenses	144 480.23 €
Résultat brut de l'exercice 2023	+88 844.13 €

Résultat brut 2023 = +88 844.13 €

	Fonctionnement
Résultat reporté (exercice 2022)	+792 014.47 €
Résultat brut de l'exercice 2023	+880 858.60 €

Résultat de clôture 2023 = +880 858.60 €

Ce budget ne comporte pas de section d'investissement.

Les recettes de fonctionnement sont constituées, d'une part, de la dotation du CNFPT et, d'autre part, des contributions versées par les collectivités d'origine des agents.

- 7086 - Transfert de ressources du CNFPT :**
Le montant de la dotation du CNFPT pour l'année 2023, s'élève à :
Pour l'ex Basse-Normandie : 130 732 € perçue par le CDG14 et reversée au CDG 76
Pour l'ex Haute-Normandie : 37 700 € perçue par le CDG 76,
Soit au total 168 432 €
- 746 - Contributions pour personnel privé d'emploi :**
Le montant des contributions versées par les collectivités d'origine des agents s'élève à 64 696 € pour l'année 2023. Ce montant comprend le reversement de la recette perçue sur le budget principal correspondant à une mission d'intérim assurée par un agent.
- Une recette de 179.96 € intervient au chapitre 75, correspondant, d'une part, à la régularisation de cotisation de l'assurance du personnel pour 178.29 € et, d'autre part, aux arrondis mensuels du prélèvement à la source pour 1.67 €.

Les dépenses de fonctionnement : Dans le cadre de ce budget annexe, le Centre de Gestion coordonnateur a procédé aux opérations financières liées à la rémunération des agents « FMPE », pour un montant total de 69 426.64 € (chapitre 012).

- Les rémunérations correspondent aux agents suivants :
- Une vétérinaire prise en charge le 16 juin 2018, pour laquelle la contribution de la collectivité d'origine est de 75% (en détachement à partir du 01/03/2023 ;
 - Une attachée principale prise en charge le 1^{er} juillet 2019, pour laquelle la contribution de la collectivité d'origine est de 75%.

En complément, des dépenses ont été effectuées au chapitre 011 pour un montant total de 2 069.99 € correspondant à :

- Des remboursements de frais de déplacement à une agente effectuant une mission d'intérim (669.99 €)
- Les frais de gestion des FMPE par le CDG76 (1 400 €)
- Une dépense de 0.27 € qui intervient au chapitre 65, correspondant aux arrondis mensuels du prélèvement à la source.

Par ailleurs, conformément à la convention régionale relative à la CRET, qui prévoyait la répartition d'une partie de l'excédent constaté sur le budget annexe « FMPE de catégorie A » pour compenser les dépenses engagées pour l'organisation de la conférence du 14 octobre 2023, il a été procédé à un reversement aux 5 centres de gestion normands pour un montant total de 72 983.33 €, enregistré à l'article 6718 - Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion.

1/2

2/2

2024-DEL-44 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2023 – BUDGET OPERATIONS DE CONCOURS – COMPTE ADMINISTRATIF – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

S



ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, le Centre de Gestion, en sa qualité d'établissement public local, est appelé à dresser chaque année le compte administratif des opérations budgétaires de l'exercice écoulé. Arrêté par le Président, ce compte administratif est soumis au vote du Conseil d'Administration dans des formes analogues à celles suivies par le Conseil Municipal pour les communes.

Madame UNDERWOOD propose de prendre connaissance du **compte administratif 2023 du budget annexe « opérations de concours »** dont les résultats sont identiques à ceux du compte de gestion établi par le Receveur. Madame UNDERWOOD propose une analyse détaillée de ces résultats à travers l'annexe jointe à cette présente délibération :

Les résultats du compte administratif de l'exercice 2023 du budget annexe « Opérations de concours » se présentent ainsi :

Libellé	Fonctionnement		Investissement		Ensemble	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Résultats reportés		1 499 265,23 €				1 499 265,23 €
Opérations de l'exercice	1 360 751,06 €	1 133 408,30 €			1 360 751,06 €	1 133 408,30 €
Totaux	1 360 751,06 €	2 632 673,53 €			1 360 751,06 €	2 632 673,53 €
Résultats de clôture		1 271 922,47 €				1 271 922,47 €
Restes à réaliser						
Totaux cumulés		1 271 922,47 €				1 271 922,47 €
Résultats définitifs		1 271 922,47 €				1 271 922,47 €

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, délibérant sous la Présidence de Monsieur Jean CHOMANT, doyen du Conseil d'Administration, Monsieur Christophe BOUILLON, Président, ayant quitté la séance :

- Donne acte de la présentation du compte administratif 2023 à Monsieur le Président,
- Constate les identités de valeurs avec les indications portées au compte de gestion relatives au report à nouveau, au résultat de l'exploitation de l'exercice et au fonds de roulement du bilan d'entrée et du bilan de sortie, aux débits et aux crédits portés à titre budgétaire aux différents comptes,
- Arrête les résultats définitifs tels que résumés ci-dessus,
- Approuve le compte administratif de l'exercice 2023.

5



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-44



Budget annexe
« OPERATIONS CONCOURS REGIONALES »
COMPTE ADMINISTRATIF 2023
RAPPORT DE PRESENTATION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, devenu centre régional coordonnateur des Centres de Gestion de Normandie, isole à travers un budget annexe les opérations financières liées à l'organisation des concours de catégories A et B transférés par le CNFPT aux CDG.

Le compte administratif 2023 de ce budget annexe fait apparaître à la balance générale les résultats suivants :

	Fonctionnement
Recettes	1 133 408,30 €
Dépenses	1 360 751,06 €
Résultat brut de l'exercice 2023	-227 342,76 €

Résultat brut 2023 = - 227 342,76 €

Résultat reporté (exercice 2022)	+1 499 265,23 €
	+1 271 922,47 €

Résultat de clôture 2023 = +1 271 922,47 €

Ce budget ne comporte pas de section d'investissement.

1/3

Annexe au Rapport n°16 - CA du 21 juin 2024

Total session 2023	15 651,41 €
TOTAL COMPTE 628112	185 358,24 €

Les autres concours de la session 2023, organisés par les Centres de Gestion normands leur seront remboursés en 2023, après qu'ils en aient établi les bilans financiers, dans la mesure où les opérations et décomptes n'étaient pas achevés au 31 décembre 2023.

3) 628113 - Participation à l'organisation des concours – Autres :

Le montant des coûts « lauréats » des concours et examens professionnels, relevant de la dotation régionale versée par le CNFPT pour compenser le coût des concours de catégories A et B transférés par le CNFPT, remboursés auprès de Centres de Gestion coordonnateurs hors secteur géographique « Normandie », s'élève à 17 694,91 € en 2023.

Il est précisé que le bilan financier de l'utilisation de la dotation 2023 du CNFPT ne pourra être établi qu'après réception de l'ensemble de ces demandes de remboursement.

Par ailleurs, conformément à l'article 13 de la « Convention-Cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale ou infra-régionale », qui prévoit la répartition entre les 5 centres de gestion normands du solde du financement de l'organisation des concours de catégories A et B de l'année N-3, il a été procédé au reversement du solde 2020 aux 5 centres de gestion normands pour un montant total de 424 008,77 €, enregistré à l'article 6718 – Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion.

SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les recettes de fonctionnement sont constituées de la dotation régionale « concours » du CNFPT (transferts de compétences et de ressources intervenus en 2023)

Pour l'ex Basse-Normandie : 481 021 € perçue par le CDG14 et reversée au CDG 76
Pour l'ex Haute-Normandie : 647 758 € perçue par le CDG 76.

Soit au total 1 128 779 €

Enregistrée à l'article 7086 – Transfert de ressources du CNFPT

À laquelle s'ajoutent les remboursements des coûts « lauréat » pour les concours d'éducateur de jeunes enfants, enregistrés pour un montant total de 4 629,30 € à l'article 7085 – Remboursement du coût lauréat

Les dépenses de fonctionnement : Dans le cadre de ce budget annexe, le Centre de Gestion coordonnateur a procédé aux opérations financières liées à l'organisation des concours, pour un montant total de 936 742,29 €, selon les modalités suivantes :

1) 628111 - Participation à l'organisation des concours inter-régionaux : Participation au budget annexe du Service Inter-régional des concours (SIC 35), qui organise les concours de catégories A et B à vocation Inter-régionale, selon la convention-cadre pluriannuelle entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013 entre les 14 CDG du « Grand Ouest » relative au fonctionnement de la coopération « Grand Ouest intégrée », pour un montant de 733 689,14 €, alors que la prévision budgétaire était de 868 934 €.

2) 628112 - Participation à l'organisation des concours régionaux – CDG normands :

Le tableau ci-dessous présente le détail des concours et examens professionnels qui ont été remboursés en 2022 et 2023 aux CDG Normands :

CDG Organisateur	Concours Examen Professionnel	Session	Coût remboursé en 2023
CDG 14	Concours Rédacteur	2021	39 411,40 €
CDG 50	Concours Rédacteur	2021	21 819,50 €
	Total session 2021		61 230,90 €
CDG 27	Concours ETAPS	2022	20 069,09 €
CDG 14	Examen pro Rédacteur principal 1cl - AG	2022	5 648,04 €
CDG 76	Examen pro Rédacteur principal 2cl - PI	2022	33 301,14 €
CDG 76	Examen pro Rédacteur principal 2cl - AG	2022	20 652,72 €
CDG 76	Examen pro Rédacteur principal 1cl - AG	2022	21 406,79 €
CDG 61	Examen pro Rédacteur principal 1cl - AG	2022	7 398,15 €
	Total session 2022		108 475,93 €
CDG 61	Concours Auxiliaire de puériculture	2023	11 140,61 €
CDG 61	Concours Infirmiers en soins généraux	2023	4 510,80 €

2/3



2024-DEL-45 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2023 – COMPTE DE GESTION DU RECEVEUR DU CENTRE – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
 - Monsieur François TIERCE
- Après s'être fait présenter les budgets primitifs et décisions modificatives de l'exercice 2023, les titres définitifs des créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux des titres de recettes, les bordereaux des mandats, le compte de gestion dressé par le Receveur accompagné des états de développement des comptes des tiers ainsi que l'état de l'Actif, l'état du Passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer,
- Après s'être assuré que le Receveur du Centre, a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2023, celui de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures,
- Statuant sur l'ensemble des opérations effectuées du 1^{er} Janvier 2023 au 31 Décembre 2023, y compris celles relatives à la journée complémentaire, pour le budget principal ainsi que pour les budgets annexes « Opérations de concours » et « Gestion des FMPE et CRET »,
- Statuant sur l'ensemble du budget de l'exercice 2023 en ce qui concerne les différentes sections budgétaires,
- Statuant sur la comptabilité des valeurs inactives.



Le Conseil d'Administration déclare, à l'unanimité, que le compte de gestion dressé pour l'exercice 2023 par le Receveur du Centre de Gestion, visé et certifié conforme par l'ordonnateur, n'appelle ni observation, ni réserve de sa part.

2024-DEL-46 : FONCTIONNEMENT INTERNE – RESULTAT DE L'EXERCICE 2023 – AFFECTATION – AUTORISATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Budget Principal

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui souligne que la réalisation de l'exercice 2023, dont le compte administratif et le compte de gestion viennent d'être adoptés, fait apparaître un **résultat de clôture global de 6 495 331,15 €**, se décomposant ainsi :

- Fonctionnement	:	4 095 976,85 €
- Investissement	:	2 399 354,30 €

TOTAL	:	6 495 331,15 €

S



Compte tenu des restes à réaliser de l'exercice 2023, en dépenses, la reprise des résultats de 2023 au sein de la **section d'investissement** de l'exercice 2024, se présente ainsi :

Résultat de clôture	:	+ 2 399 354,30 €
Dépenses restant à réaliser	:	- 91 360,72 €

SOLDE		+ 2 307 993,58 €

Madame UNDERWOOD propose d'affecter **le résultat d'exécution de la section de fonctionnement de l'exercice 2023, soit 4 095 976,85 €,** de la manière suivante :

En totalité en report à la section de fonctionnement du budget de l'exercice 2024, soit à hauteur de 4 095 976,85 €.

Une partie, 483 110,66 €, ayant été reprise par anticipation au budget primitif, le solde, soit 3 612 866,19 €, sera intégré au budget supplémentaire de l'exercice 2024.

Budgets annexes « Gestion des FMPE et CRET » et « Opérations concours »

Ces budgets annexes ne comportant pas de section d'investissement, Madame UNDERWOOD propose de reporter leurs résultats, respectivement de + 880 858,60 € et + 1 271 922,47 €, en totalité, soit un total de 2 152 781,07 € à la section de fonctionnement du budget de l'exercice 2024 du budget unique « Budget régional des CDG normands » créé par délibération en date du 20 septembre 2023.

Une partie, 531 611,00 €, ayant été reprise par anticipation au budget primitif, le solde, soit 1 621 170,07 €, sera intégré au budget supplémentaire de l'exercice 2024.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- D'affecter le résultat d'exécution de la section de fonctionnement de l'exercice 2023 de la manière suivante :
 - En totalité en report à la section de fonctionnement du budget principal de l'exercice 2024, soit à hauteur de 4 095 976,85 €,
 - En totalité en report à la section de fonctionnement du budget annexe unique « Budget régional des CDG Normands » de l'exercice 2024, soit à hauteur de 2 152 781,07 €.



2024-DEL-47 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2024 – BUDGET PRINCIPAL – BUDGET SUPPLEMENTAIRE – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, lors de la séance du 26 janvier 2024, le Conseil d'Administration a adopté le budget primitif 2024. Depuis cette date, quelques ajustements budgétaires s'avèrent nécessaires ainsi que la reprise des résultats du Compte Administratif 2023 voté au cours de la présente séance. Madame UNDERWOOD rappelle en effet que cette année le budget primitif a été voté au mois de janvier avant le vote du compte administratif de l'exercice N-1.

Les ajustements et prévisions nouvelles mises en œuvre à l'occasion du budget supplémentaire 2024 sont les suivants :

I – SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les principaux éléments caractéristiques de la section de fonctionnement du **budget supplémentaire 2024**, en dépenses et en recettes, sont les suivants :

1/ DEPENSES

Le total des ajustements et prévisions nouvelles de fonctionnement, s'établit à +352 424.00 €. Ces prévisions nouvelles se répartissent ainsi :



Fonctionnement	BP 2024	BS 2024	BP + BS 2024
011 Charges à caractère général	1 256 745.00 €	37 610.00 €	1 294 355.00 €
012 Charges de personnel	6 852 323.00 €	208 516.00 €	7 060 839.00 €
65 Autres charges de gestion courante	914 395.00 €		914 395.00 €
67 Charges spécifiques	5 000.00 €		5 000.00 €
042 Opérations d'ordre de transfert entre sections	264 686.74 €	86 495.00 €	351 181.74 €
Total des dépenses de fonctionnement	9 293 149.74 €	332 621.00 €	9 625 770.74 €

Chapitre 011– Charges à caractère général

Article 6042 - Achats de prestations de services : Un crédit de 2 000.00 € est porté à cet article pour le recours à une prestation d'assistance au lancement du projet d'administration du CDG. Une somme supplémentaire de 3 000.00 € est inscrite pour la réalisation d'un exercice de simulation d'une cyber-attaque.

Article 611 – Contrats de prestations de service : des crédits complémentaires d'un montant total de 39 510.00 € sont inscrits à cet article. Ils correspondent à :

- L'annulation des crédits prévus pour la réalisation de la formation « Secrétaires de Mairie », cette opération étant reportée à début 2025 - 20 000.00 €
- La collaboration mise en place avec la société DELIBIA pour une action concertée en matière d'intelligence artificielle dédiée aux collectivités territoriales + 6 600.00 €
- La participation du CDG76 au financement de l'action de cybersécurité mutualisée en direction des collectivités de moins de 3500 habitants, en collaboration avec le CDG 14 (financement de l'étude préliminaire et financement du poste de la chargée de mission). + 32 570.00 €
Une partie sera imputable sur la subvention perçue de l'ANSSI, selon les actions réalisées.
- Des crédits pour des prestations informatiques complémentaires (actualisation du schéma de l'infrastructure, sécurisation de l'active directory) + 9 740.00 €
- La souscription à un service destiné à améliorer la sécurité des travailleurs isolés + 2 500.00 €
- Le recours à un service spécialisé en traitement des dossiers d'allocation chômage (transfert de crédits initialement dédiés à la formation) + 8 100.00

Article 6184 – Versements à des organismes de formation : La somme inscrite au BP pour la formation de 4 agents au calcul des allocations chômage est annulée du fait du recours au service spécialisé, soit - 8 100.00 €.





Article 6262 - Frais de télécommunication : Les flux informatiques croissants nécessitent d'augmenter le débit internet disponible. Une dépense complémentaire est inscrite pour un montant de 1 200.00 €.

Chapitre 012 – Charges de personnel

Des crédits complémentaires sont inscrits au chapitre 012, pour un montant total de 208 516.00 €, dont 108 516.00 € pour les agents permanents du centre et 100 000.00 € pour les agents des missions temporaires.

L'accroissement de 108 516.00 €, soit +1.89% s'explique essentiellement par :

- L'incidence de la revalorisation de certaines fonctions et la nomination d'une directrice adjointe
- Les recrutements par anticipation des remplaçants de deux agents dont le départ à la retraite interviendra en fin d'année
- La réduction de l'effectif du service « Archives » à trois agents au lieu de quatre
- Le remplacement d'une infirmière titulaire pendant son congé maternité et un renfort temporaire du service « Santé-prévention »

Chapitre 042 – Opérations d'ordre de transfert entre sections

Au 31/12/2023, la provision pour Compte Epargne Temps aurait dû être réévaluée de + 136 495.00 €, étant donné la progression du nombre de jours épargnés par les agents et l'évolution du coût salarial journalier (revalorisations intervenues en 2022 et 2023).

Les crédits inscrits au budget 2023 étant de 50 000.00 €, la provision a été comptabilisée en 2023 pour ce montant. Une inscription complémentaire de 86 495.00 € est donc nécessaire pour permettre la régularisation comptable.

2/ RECETTES

Madame UNDERWOOD précise que le budget supplémentaire 2024 retrace la décision d'affectation du résultat de l'exercice 2023, prise par délibération du 21 juin 2024. **L'excédent de fonctionnement de l'exercice 2023, qui s'élève à 4 095 976.85 €** est intégré à hauteur de **3 612 866.19 €**, dans la mesure où **483 110.66 €** ont été intégrés par anticipation au budget primitif afin d'assurer son équilibre.

Hormis ce report, des compléments de recettes sont inscrits pour un montant de 91 150,00 €.

Compte 70848 - Mise à disposition de personnels facturée aux autres organismes : un montant complémentaire de + 110 000 € est inscrit pour les missions temporaires, en contrepartie de la masse salariale supplémentaire (cf chapitre 012).

Compte 7472 – Participations de la Région : du fait du report de la formation « Secrétaires de mairie », la recette prévisionnelle correspondant à la subvention attendue de la Région Normandie est annulée, soit - 32 000.00 €.



Compte 75888 - Autres produits divers de gestion courante : une recette complémentaire est inscrite pour un montant de 13 150 €, correspondant à l'indemnité perçue pour la résolution du problème d'infiltration d'eau dans la courive (4 000 €), la régularisation des facturations de gaz pour la période 09-2022 / 06-2023 (6 000 €), et la participation du SDE 76 pour la mise à disposition de bureaux pour 3 agents (3 150 €).

Madame UNDERWOOD souligne que le total des recettes de fonctionnement inscrites au BS s'élève donc à **3 704 016.19€**.

Compte tenu des dépenses inscrites pour un montant de 332 621.00 € tandis que les recettes (excédent 2023 inclus) s'élèvent à 3 704 016.19 €, le solde de la section de fonctionnement est présenté en sur-équilibre de +3 371 395.19 €.

II - SECTION D'INVESTISSEMENT

A l'issue du compte administratif 2023, la section d'Investissement présentait un excédent brut de **+2 399 354.30 €** et un résultat net de **+2 307 993.58 €**

La section d'Investissement du budget supplémentaire 2024 reprend, en **dépenses**, les restes à réaliser de l'exercice 2023, pour un montant de **91 360.72 €**.

1/ DEPENSES

Madame UNDERWOOD précise que des **dépenses nouvelles** de la section d'Investissement, sont inscrites pour un montant total de **180 000.00 €**.

Elles comprennent :

- **Article 2181** - Installations générales, agencements et aménagements divers : 150 000.00 €

Les crédits inscrits sont dédiés à l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques, dont la maîtrise d'ouvrage est déléguée au SDE 76 :

- o 4 points de branchement pour les visiteurs
- o 10 points de branchement pour les véhicules de service
- o 2 points de branchement pour les agents, en complément des 2 points existants.

- **Article 21838** – Autre matériel informatique : 30 000.00 €

Ce crédit complémentaire est destiné à l'acquisition d'un pool d'ordinateurs portables et de divers matériels qui seront disponibles pour favoriser la reprise partielle d'activité en cas de cyberattaque.

2/ RECETTES

Ces dépenses nouvelles sont financées par le report à nouveau du résultat net constaté au compte administratif 2023 (2 399 354.30 €) ainsi qu'une recette d'ordre de 86 495.00 € correspondant au complément de provision pour Compte Epargne Temps, soit au total 2 485 849.30 €.



Compte tenu des dépenses nouvelles inscrites pour un montant de 180 000.00 € tandis que les recettes nouvelles s'élèvent à 86 495.00 € et des opérations de report et reprise du solde d'exécution, le solde de la section d'investissement est présenté en sur-équilibre de +2 214 488.58 €.

III – EQUILIBRE GENERAL DU BUDGET SUPPLEMENTAIRE

Compte tenu des éléments exposés ci-dessus, l'équilibre général du budget supplémentaire 2024 s'établit ainsi :

BS 2024	Mouvements réels		Mouvements d'ordre		Total		Excédent
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	
Fonctionnement	246 126.00 €	3 704 016.19 €	86 495.00 €		332 621.00 €	3 704 016.19 €	3 371 395.19 €
Investissement	271 360.72 €	2 399 354.30 €		86 495.00 €	271 360.72 €	2 485 849.30 €	2 214 488.58 €
Total	517 486.72 €	6 103 370.49 €	86 495.00 €	86 495.00 €	603 981.72 €	6 189 865.49 €	5 585 883.77 €
Solde	5 585 883.77 €		0.00 €		5 585 883.77 €		

Compte tenu de la reprise des excédents de l'exercice 2023, la situation financière du BS 2024 fait apparaître un sur-équilibre de la section de fonctionnement de 3 371 395.19 €, et un sur-équilibre de la section d'investissement de 2 214 488.58 €

Globalement, à travers le budget supplémentaire et le budget primitif, la **situation budgétaire prévisionnelle de l'exercice 2024** s'établit ainsi :

		Mouvements réels		Mouvements d'ordre		Total		Excédent
		Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	
BP 2024	Fonctionnement	9 028 463.00 €	9 242 172.66 €	264 686.74 €	50 977.08 €	9 293 149.74 €	9 293 149.74 €	0.00 €
	Investissement	154 900.00 €	25 732.00 €	50 977.08 €	264 686.74 €	205 877.08 €	290 418.74 €	84 541.66 €
	Total	9 183 363.00 €	9 267 904.66 €	315 663.82 €	315 663.82 €	9 499 026.82 €	9 583 568.48 €	84 541.66 €
	Solde	84 541.66 €		0.00 €		84 541.66 €		
BP+ BS	Fonctionnement	9 274 589.00 €	12 946 188.85 €	351 181.74 €	50 977.08 €	9 625 770.74 €	12 997 165.93 €	3 371 395.19 €
	Investissement	426 260.72 €	2 425 086.30 €	50 977.08 €	351 181.74 €	477 237.80 €	2 776 268.04 €	2 299 030.24 €
	Total	9 700 849.72 €	15 371 275.15 €	402 158.82 €	402 158.82 €	10 103 008.54 €	15 773 433.97 €	5 670 425.43 €
	Solde	5 670 425.43 €		0.00 €		5 670 425.43 €		



Section de Fonctionnement	BP	BS	BP + BS
Recettes de l'exercice	8 810 039.08 €	91 150.00 €	8 901 189.08 €
Dépenses de l'exercice (réel + ordre)	9 293 149.74 €	332 621.00 €	9 625 770.74 €
Résultat	-483 110.66 €	-241 471.00 €	-724 581.66 €
Excédent de fonctionnement reporté	483 110.66 €	3 612 866.19 €	4 095 976.85 €
Résultat prévisionnel de clôture	0.00 €	3 371 395.19 €	3 371 395.19 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, adopte le budget supplémentaire principal 2024 du Centre de Gestion.

2024-DEL-48 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2024 – BUDGET ANNEXE REGIONAL DES CDG NORMANDS – BUDGET SUPPLEMENTAIRE – APPROBATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, lors de la séance du 26 janvier 2024, le Conseil d'Administration a adopté le budget primitif 2024. Le **budget supplémentaire 2024 du budget annexe « Budget Régional des CDG Normands »** proposé par Madame UNDERWOOD, intègre la reprise des résultats des deux budgets annexes « Opérations de concours de portée régionale ou inter-régionale » et « Gestion des FMPE et CRET » regroupés à partir du 1^{er} janvier 2024 dans le budget annexe unique « Budget Régional des CDG Normands », tels qu'ils apparaissent dans le Compte Administratif 2023 voté lors de la présente séance du Conseil d'Administration.



Le montant des résultats repris se décompose ainsi :

• Budget « Opérations de concours de portée régionale ou inter-régionale »	1 271 922.47 €
• Budget « Gestion des FMPE et CRET »	880 858.60 €
• Sous déduction de la reprise partielle opérée au BP 2024	- 531 611.00 €
Soit au total	1 621 170.07 €

Les ajustements et prévisions nouvelles mises en œuvre à l'occasion du budget supplémentaire 2024 sont les suivants :

I – SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les principaux éléments caractéristiques de la section de fonctionnement du **budget supplémentaire 2024 du budget annexe « Budget Régional des CDG Normands »**, en dépenses et en recettes, sont les suivants :

Chapitre 011 – Charges à caractère général :

Des crédits complémentaires de +6 000 € sont inscrits pour permettre à un agent, pris en charge (FMPE) à partir de septembre, de suivre une formation qui s'inscrit dans son projet de transition professionnelle.

Chapitre 012 – Charges de personnel et frais assimilés :

La masse salariale des agents pris en charge est minorée de 16 004 € par rapport à celle inscrite au budget primitif. Cette diminution provient de la prolongation du détachement auprès du ministère de l'Agriculture d'un agent pris en charge au grade de vétérinaire, et la prolongation jusqu'au 31 décembre 2024 de la disponibilité pour convenance personnelle d'un agent au grade d'attaché principal. Par ailleurs, débutera le 1^{er} octobre, la prise en charge de deux techniciens paramédicaux en provenance du département du Calvados.

Par ailleurs, Madame UNDERWOOD précise que des crédits sont inscrits à hauteur de 17 227 € pour la rémunération d'un chargé de mission, en apprentissage ou en contrat de projet, pour une durée de 12 mois, ayant vocation à travailler sur les dossiers de coopération régionale entre CDG normands.

Chapitre 74 – Dotations et participations

Les mouvements de l'effectif d'agents pris en charge conduisent à un ajustement de + 12 187 € des contributions perçues auprès de leurs collectivités d'origine.

A/ DEPENSES

Fonctionnement	BP 2024	BS 2024	BP + BS 2024
011 - Charges à caractère général	1 201 031.00 €	6 000.00 €	1 207 031.00 €
012 - Charges de personnel et frais assimilés	243 765.00 €	1 223.00 €	244 988.00 €
65 - Autres charges de gestion courante	762 100.00 €		762 100.00 €
Total des dépenses de fonctionnement	2 206 896.00 €	7 223.00 €	2 214 119.00 €



B/ RECETTES

Fonctionnement	BP 2024	BS 2024	BP + BS 2024
70 – Produits des services, du domaine et ventes diverses	1 370 820.00 €		1 370 820.00 €
74 – Dotations et participations	304 365.00 €	12 187.00 €	316 552.00 €
75 – Autres produits de gestion courante	100.00 €		100.00 €
Total des recettes de fonctionnement hors report	1 675 285.00 €	12 187.00 €	1 687 472.00 €
002 – Résultat de fonctionnement reporté	531 611.00 €	1 621 170.07 €	2 152 781.07 €
Total des recettes de fonctionnement	2 206 896.00 €	1 633 357.07 €	3 840 253.07 €

II – EQUILIBRE GENERAL DU BUDGET SUPPLEMENTAIRE DU BUDGET ANNEXE « BUDGET REGIONAL DES CDG NORMANDS »

Compte tenu des éléments exposés ci-dessus, l'équilibre général du budget supplémentaire 2024 du budget annexe « Budget régional des CDG Normands » s'établit ainsi :

BS 2024	Mouvements réels		Mouvements d'ordre		Total	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Fonctionnement hors reports	7 223.00 €	12 187.00 €	-		7 223.00 €	12 187.00 €
Report 2023		1 621 170.07 €				1 621 170.07 €
Total	7 223.00 €	1 633 357.07 €				1 633 357.07 €
Solde	1 626 134.07 €		0.00 €		1 626 134.07 €	

Madame UNDERWOOD précise que, compte tenu de la reprise des excédents de l'exercice 2023, la situation financière du BS 2024 est en excédent de + 1 626 134.07 €



Globalement, à travers le budget supplémentaire et le budget primitif, la **situation budgétaire prévisionnelle de l'exercice 2024** s'établit ainsi :

		Mouvements réels		Mouvements d'ordre		Total	
		Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
BP 2024	Fonctionnement	2 206 896.00 €	1 675 285.00 €			2 206 896.00 €	1 675 285.00 €
			531 611.00 €				531 611.00 €
	Total	2 206 896.00 €	2 206 896.00 €			2 206 896.00 €	2 206 896.00 €
	Solde	0.00 €		0.00 €		0.00 €	
BP+ BS	Fonctionnement	2 214 119.00	1 687 472,00 €			2 214 119.00 €	1 687 472,00 €
			2 152 781.07 €				2 152 781.07 €
	Total	2 214 119.00 €	3 840 253.07 €			2 214 119.00 €	3 840 253.07 €
	Solde	+ 1 626 134.07		0.00 €		1 626 134.07 €	

	BP	BS	BP + BS
Recettes de l'exercice	1 675 285.00 €	12 187.00 €	1 687 472.00 €
Dépenses de l'exercice (réel + ordre)	2 206 896.00 €	7 223 €	2 214 119.00 €
Résultat	- 531 611.00 €	+4 964 €	- 526 647.00 €
Excédent de fonctionnement reporté	+ 531 611.00 €	+ 1 621 170.07 €	+ 2 152 781.07 €
Résultat prévisionnel de clôture	0.00 €	+ 1 626 134.07 €	+ 1 626 134.07 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue Conseil d'Administration adopte le budget supplémentaire annexe « BUDGET REGIONAL DES CDG NORMANDS » 2024 du Centre de Gestion.



2024-DEL-49 : FONCTIONNEMENT INTERNE – EXERCICE 2023 – RESULTATS ANALYTIQUES DU COUT DES MISSIONS – COUT DES MISSIONS – INFORMATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président cède la parole à Madame Françoise UNDERWOOD, membre du Bureau, qui rappelle que, chaque année, un rapport permettant d'appréhender le coût analytique des différentes missions du Centre de Gestion ainsi que leur mode de financement est proposé à votre examen.

Les résultats 2023, qui vous sont soumis à l'appui du présent rapport, s'inscrivent dans un contexte de maintien des taux et un périmètre de missions constant, tandis que les opérations financières liées à l'organisation des concours présentent un effet cyclique favorable en 2023 par rapport à 2022 (décalage des recettes par rapport aux dépenses).

Ces résultats sont ventilés par type de financement, en tenant compte des observations formulées par la Chambre Régionale des Comptes dans son dernier rapport concernant la répartition des missions.

LES RESULTATS ANALYTIQUES DE L'EXERCICE 2023

Madame UNDERWOOD rappelle en préambule les différentes sources de financement des activités du Centre de Gestion :

- La cotisation obligatoire au taux de 0,6%
- La cotisation additionnelle au taux de 0,05%
- Les produits des missions optionnelles
- Les atténuations de charges, dotations et autres produits, dont des frais de gestion du contrat groupe d'assurance statutaire au taux de 0,15%



Le montant des charges de structure réparti sur les différentes activités recensées s'est élevé à **1 606 985 €** en 2023 contre 1 581 220 € en 2022, soit une augmentation de +1.6% (**+25 765 €**). Elles représentent 20,8% des dépenses de fonctionnement et sont composées notamment des charges de bâtiment, des moyens informatiques, du parc de véhicules, des ressources humaines internes.

1. Missions obligatoires financées par la cotisation obligatoire

Les missions financées par la seule cotisation obligatoire, représentent un coût net de **1 823 312 €**, contre 2 391 947 € en 2022, soit une diminution de -23,8% (**- 568 635 €**).

Madame UNDERWOOD précise que l'essentiel de ces missions est exercé par le pôle « Assistance statutaire » (Gestion des carrières et des instances paritaires, assistance juridique, secrétariat des instances médicalisées, etc ...), pour un coût total de 1 717 954 € et le pôle « Emploi territorial » (concours, bourse de l'emploi, etc ...) pour un coût total de 104 893 €.

La forte diminution du coût net de ces missions s'explique essentiellement par le cycle financier des concours et examens professionnels qui conduit à un excédent global pour l'organisation des épreuves de + 96 311 € quand on observait en 2022 un déficit de 311 667 €.

2. Missions additionnelles financées par la cotisation additionnelle :

Les missions financées par la cotisation additionnelle font apparaître un coût net de **231 194 €**, contre 222 058 € en 2022, soit **+4,1% (+9 136 €)**. Il s'agit notamment de missions du secteur « Emploi territorial » (gestion des demandes d'emploi, animation de l'emploi territorial) et d'actions de conseil ou de promotion du service « Santé-prévention ».

3. Equilibre financier des missions obligatoires et additionnelles :

Missions obligatoires et additionnelles	2023	2022
Produit des cotisations obligatoire et additionnelle	2 578 093 €	2 468 735 €
Coût net des missions obligatoires	1 823 212 €	2 391 947 €
Coût net des missions facultatives	231 194 €	222 058 €
Solde	+ 523 587 €	- 145 270 €

Madame UNDERWOOD constate que les cotisations obligatoire et additionnelle ont augmenté de + 4,43% tandis que les dépenses qu'elles financent ont diminué de plus de 25%.

4. Missions optionnelles financées par une tarification ou un partenariat :

Le Centre de gestion propose de nombreuses missions optionnelles dans le domaine de la santé-prévention (médecine professionnelle, expertises en hygiène et sécurité ou en prévention des risques professionnels), dans le domaine juridique (Assistance juridique aux collectivités non affiliées, assistance précontentieux ...), dans le domaine de l'emploi (Accompagnement à l'emploi des personnes handicapées ou en reclassement professionnel, formation de secrétaires de mairie), ou dans le domaine de la gestion des activités (Missions temporaires, paies, recrutement, archives ...).



Ces missions font ressortir, en 2023, un **besoin de financement net de -842 644 €** contre -513 959 € en 2022. En voici le détail :

Missions facultatives	2023	2022
Recettes des missions du pôle Assistance statutaire	534 960 €	505 270 €
Coût net des missions du pôle Assistance statutaire	589 008 €	557 868 €
Solde pôle Assistance statutaire	-54 048 €	-52 598 €
Recettes des missions du pôle Emploi	1 245 399 €	995 802 €
Coût net des missions du pôle Emploi	1 286 842 €	1 004 655 €
Solde pôle Emploi	-41 443 €	-8 853 €
Recettes des missions du pôle Santé / prévention	2 672 404 €	2 568 973 €
Coût net des missions du pôle Santé / prévention	3 104 538 €	2 810 221 €
Solde pôle Santé / prévention	-432 134 €	-241 248 €
Recettes des missions du pôle Finances / moyens généraux	586 062 €	564 976 €
Coût net des missions du pôle Finances / moyens généraux	901 082 €	776 233 €
Solde pôle Finances / moyens généraux	-315 020 €	-211 257 €
Total des recettes	5 038 825 €	4 635 020 €
Total des coûts	5 881 470 €	5 148 979 €
Solde	-842 644 €	- 513 959 €

Madame UNDERWOOD précise que, d'une façon générale, le résultat net des missions tarifées doit être analysé au regard des évolutions tarifaires et de la progression du niveau d'activité, notamment pour le service de médecine préventive et pour les missions temporaires. Les révisions tarifaires applicables en 2024 doivent contribuer à restaurer progressivement les équilibres financiers.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame UNDERWOOD entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation des résultats analytiques 2023.

	2023	2022
<u>MISSIONS OBLIGATOIRES</u>		
Dépenses	1 823 312 €	2 391 947 €
-----	-----	-----
dont Charges directes	1 269 076 €	1 854 691 €
Charges de structure	554 236 €	537 256 €
Recettes Cotisation obligatoire	2 379 778 €	2 242 920 €
SOLDE	+ 556 466 €	-149 027 €
<u>MISSIONS ADDITIONNELLES</u>		
Dépenses	231 194 €	222 058 €
-----	-----	-----
dont Charges directes	183 843 €	174 826 €
Charges de structure	47 351 €	47 232 €
Recettes Cotisation additionnelle	198 315 €	225 815 €
SOLDE	-32 879 €	3 757 €
<u>MISSIONS FACULTATIVES</u>		
Dépenses	5 881 471 €	5 148 979 €
-----	-----	-----
dont Charges directes	4 876 074 €	4 152 247 €
Charges de structure	1 005 397 €	996 732 €
Recettes Tarification et partenariat	5 038 825 €	4 635 020 €
SOLDE	-842 644 €	-513 959 €
RESULTAT EXERCICE	-319 058 €	-659 229 €

S



ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-49



COMPTABILITE
ANALYTIQUE
2023

03/06/2024

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

4. Mission d'inspection.....	40
5. Vaccinations & bilans biologiques ou bactériologiques.....	41
Synthèse Pôle « Santé - Prévention ».....	42
D. Les missions des pôles « Finances – Moyens Généraux » et « Direction ».....	43
1. Archives.....	43
2. Mission « Paie ».....	44
a) Paies extérieures.....	44
b) Assistance paie.....	44
3. Mission RGPD.....	45
4. Conseil en organisation.....	46
Synthèse – Pôles « Finances – Moyens généraux » et « Direction ».....	47
E. Les autres missions.....	48
1. Agents pris en charge.....	48
2. Agents intercommunaux.....	48
Synthèse – Autres missions.....	49
IV. SYNTHESE GENERALE.....	50
A. Tableau récapitulatif de financement de l'ensemble des missions.....	50
B. Missions tarifées : résultat par unité d'œuvre.....	51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Table des matières

PREAMBULE.....	3
I. La méthodologie.....	4
II. Les charges de structure.....	5
III. Les activités.....	6
A. Les missions du pôle « Assistance statutaire ».....	6
1. Gestion des carrières et assistance aux collectivités en matière de gestion statutaire.....	6
2. Instances paritaires :.....	7
a) CAP.....	7
b) CCP.....	7
c) Comité social territorial.....	8
d) Organisation des élections professionnelles.....	8
3. Gestion du droit syndical.....	9
4. Assistance juridique aux collectivités affiliées.....	9
5. Assistance juridique aux collectivités non affiliées.....	10
6. Documentation.....	10
7. Assistance pré-contentieuse et contentieuse.....	11
8. Indemnisation chômage et Indemnité licenciement.....	12
a) Indemnité chômage.....	12
b) Indemnité licenciement.....	12
9. Protection sociale.....	13
10. Conseil de discipline.....	14
11. Référént déontologie.....	15
12. Référént laïcité.....	16
13. Référént signalement.....	17
14. Médiation préalable.....	18
15. Assurance groupe statutaire.....	19
16. Conseil médical - Formation plénière.....	20
17. Conseil médical - Formation restreinte.....	21
18. Retraites – Droit à l'information.....	22
19. Retraites – Interventions sur dossiers.....	22
20. Retraites – Formations assistance "multi fonds".....	23
21. Réalisation dossiers CNRACL.....	23
B. Les missions du pôle « Emploi territorial ».....	25
1. Missions temporaires.....	25
2. Assistance au recrutement.....	26
3. Bourse de l'Emploi.....	27
4. Gestion des demandes d'emploi.....	27
5. Concours et examens professionnels.....	28
6. Rapport social unique.....	30
7. Conférence Régionale de l'Emploi Territorial.....	31
8. Animation de l'emploi territorial.....	31
9. Observatoire régional.....	32
10. Licence professionnelle "Métiers des administrations et des collectivités territoriales".....	32
11. Etude GPEEG.....	34
12. Formation « secrétaire de mairie ».....	34
13. Mobilité.....	35
14. Reclassement et maintien dans l'emploi - Recrutement personnel handicapé.....	36
a) Reclassement et maintien dans l'emploi.....	36
b) Recrutement personnel handicapé.....	36
Synthèse – Pôle « Emploi territorial ».....	37
C. Les missions du pôle « Santé prévention ».....	38
1. Prestation globale de médecine préventive.....	38
2. Assistance E.V.R.P.....	39
3. Evénements du pôle.....	39

Page 1 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

PREAMBULE

Chaque année, depuis 2007, année au cours de laquelle la comptabilité analytique a été mise en place au sein du Centre de Gestion, est présenté à l'examen du Conseil d'Administration un rapport permettant d'appréhender, au-delà de la présentation purement comptable du coût des services, le coût analytique des différentes missions du Centre de Gestion ainsi que leur mode de financement.

Afin de traduire les évolutions constatées, la présentation des résultats analytiques de l'exercice 2023, est établie par comparaison avec les résultats de l'exercice 2022.

Le document tient compte par ailleurs des principales observations portées par la Chambre Régionale des Comptes lors du contrôle de l'établissement pour les exercices 2017 à 2022.

En particulier, une distinction a été systématiquement opérée entre collectivités affiliées et collectivités non affiliées dès lors que le mode financement est différent (cotisation, tarification...)

Enfin pour mémoire, le taux de cotisation a été modifié au 1^{er} avril 2022, il s'établit comme suit :

Cotisation obligatoire :	0,60%
Cotisation additionnelle :	0,05%
Soit un taux global de 0,65%	



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

I. La méthodologie

Les résultats analytiques des différentes activités sont établis selon les règles suivantes :

- Au cours de l'exercice, les opérations budgétaires (dépenses et recettes) sont affectées, lors du mandatement ou de l'émission des litres de recette, à des sections analytiques.
- Les sections analytiques sont de 3 natures :
 - o Missions/activités : affectation des dépenses et recettes directement imputables à la mission ou l'activité.
 - o Inter service : affectation des dépenses et recettes globalisées au niveau du service, à répartir entre les activités du service.
 - o Structure : affectation des dépenses et recettes relatives aux « fonctions support » (Direction, comptabilité, moyens généraux ...)
- Les répartitions par activité des frais de personnel, des charges inter-service et des charges de structure s'effectuent à partir de clés de répartition :

Le temps de travail de chaque agent est réparti par activité dans le logiciel de gestion du temps

- Pour la plupart des agents, à partir d'une saisie quotidienne de ventilation

Ex : agent du service « Paie »

Compteur	01/01	31/12	01/01	31/12
ANALYTIQUE		07.14		08.00
Affectations automatiques				
A. REPARTEUR (temps non réparti)		00.00		00.00
Affectations manuelles				
PAIES INTERNE CDG (1001 - Paie interne CDG)		01.00		02.00
PAIES MISSIONS TRIP (4211 - Paie missions temporaires)		04.14		05.00
PAIES EXTÉRIEUR (4711 - Paie externe)		02.00		
ASSIST PAIE CCN MP (4712 - Assistance aux collectivités affiliées MP)				
PAIEMENTS (4713 - Paiements de prestations)				
TICKETS RESTAURANT (1005 - Tickets restaurant)				
FORMATION CDG (1001 - Formation et information CDG)				
FORMATION PAI (4714 - Formation Paie)				
COUVERT PAI (4715 - Couvert Paie)				

Pour d'autres, à partir d'une affectation par défaut (ex : médecins, infirmiers)

- o Charges interservices : la répartition s'effectue proportionnellement à la masse salariale affectée à l'activité
- o Charges de structure :
 - Les dépenses liées au bâtiment : elles sont réparties en fonction des surfaces affectées au service
 - Les autres charges de structure sont réparties en fonction de l'effectif du service

Page 4 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

II. Les charges de structure

Fonctions "Support" - Charges mutualisées	2023	2022	Evolution %
Bâtiment			
Eau - Electricité - Entretien et maintenance	208 889 €	220 661 €	- 5,3%
Moyens Informatiques			
Serveurs - Bureautique - Internet - Extranet - Téléphonie - Reprographie	281 817 €	307 511 €	- 8,4%
Parc automobile commun			
Véhicule de Direction - Utilitaire moyens généraux - véhicules du pool	21 654 €	26 231 €	- 17,5%
Autres charges de fonctionnement mutualisées			
Ressources humaines internes	237 093 €	169 587 €	+ 39,8%
Conseil juridique interne	5 522 €	2 518 €	+ 119,5%
Conseiller de prévention du CDG	6 740 €	2 467 €	+ 173,2%
Formation et information	47 375 €	42 541 €	+ 11,4%
Archives	20 808 €	16 018 €	+ 29,9%
Sous-total Charges de fonctionnement mutualisées	317 538 €	233 128 €	+ 36,2%
Administration générale			
Direction générale - Conseil d'administration - Communication	377 790 €	459 299 €	- 17,7%
Finances - Paies internes - Affranchissement - Accueil	399 297 €	334 391 €	+ 19,4%
Sous-total Administration générale	777 087 €	793 690 €	- 2,1%
TOTAL GENERAL	1 606 985 €	1 581 220 €	+ 1,6%

Page 5 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

III. Les activités

A. Les missions du pôle « Assistance statutaire »

1. Gestion des carrières et assistance aux collectivités en matière de gestion statutaire

Le Centre de Gestion a obligation, pour ce qui concerne les collectivités affiliées, de détenir un dossier individuel de chaque fonctionnaire, constitué de copies de pièces dont la liste est fixée par décret. Dans ce cadre, le service réceptionne, enregistre et procède à la saisie de l'ensemble des actes relatifs à la carrière des agents.

Le service "Gestion des Carrières" assiste également les collectivités pour la gestion des carrières de leurs agents. Il élabore et transmet annuellement aux collectivités, les actes et outils de gestion nécessaires à la mise à jour de la situation des agents (calculs de situations lors du recrutement, après titularisation, tableaux de promouvables, etc.).

Les gestionnaires de carrières répondent au quotidien à toutes les questions relatives au parcours individuel de chaque agent, au suivi et à l'évolution de leur carrière.

Cette assistance statutaire aux collectivités, qui constitue un complément structurel à la Gestion des carrières devenu obligatoire du fait de la loi du 12 mars 2012, comprend également l'organisation de réunions d'information à destination des collectivités, la réception des Maires et responsables Ressources Humaines, des interventions dans les collectivités, etc. ...

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	371 762 €	309 105 €	+ 20,3%
Autres dépenses directes d'exploitation	49 340 €	49 971 €	- 1,3%
Charges de structure	153 643 €	136 358 €	+ 12,7%
TOTAL DEPENSES	574 745 €	495 434 €	+ 16,0%
Coût net	- 574 745 €	- 495 434 €	+ 16,0%

Page 6 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

2. Instances paritaires :

Il s'agit du secrétariat, de l'organisation et du fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires pour les collectivités affiliées obligatoirement ou volontairement et du Comité Technique (Paritaire) pour les collectivités affiliées de moins de 50 agents (convocations, traitement et présentation des dossiers soumis aux instances, procès-verbaux, ...). Cette activité comprend également l'organisation des élections professionnelles.

a) CAP

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre dossiers examinés			
Collectivités affiliées	10	10	
Collectivités non affiliées			
TOTAL	10	10	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	3 441 €	1 583 €	+ 117,4%
Autres dépenses directes d'exploitation	3 352 €	4 656 €	- 28,0%
Charges de structure	872 €	789 €	+ 10,6%
TOTAL DEPENSES	7 665 €	7 027 €	+ 9,1%
Coût net	- 7 665 €	- 7 027 €	+ 9,1%

b) CCP

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre dossiers examinés			
Collectivités affiliées	21	8	+ 162,5%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	21	8	+ 162,5%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	5 298 €	2 058 €	+ 157,4%
Autres dépenses directes d'exploitation	585 €	403 €	+ 45,3%
Charges de structure	1 867 €	1 109 €	+ 68,4%
TOTAL DEPENSES	7 751 €	3 570 €	+ 117,1%
Coût net	- 7 751 €	- 3 570 €	+ 117,1%

Page 7 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

c) Comité social territorial

Mode de financement		Cotisation obligatoire		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Temps passés				
Collectivités affiliées	689	690	- 0,1%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	689	690	- 0,1%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	23 135 €	17 268 €	+ 34,0%	
Autres dépenses directes d'exploitation	13 555 €	4 949 €	+ 173,9%	
Charges de structure	9 794 €	9 357 €	+ 4,7%	
TOTAL DEPENSES	46 483 €	31 574 €	+ 47,2%	
Coût net	- 46 483 €	- 31 574 €	+ 47,2%	

d) Organisation des élections professionnelles

Mode de financement		Cotisation obligatoire		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	66	1098	- 94,0%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	66	1098	- 94,0%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	4 582 €	54 069 €	- 91,5%	
Autres dépenses directes d'exploitation	490 €	64 598 €	- 99,2%	
Charges de structure	1 327 €	20 995 €	- 93,7%	
TOTAL DEPENSES	6 398 €	139 663 €	- 95,4%	
Coût net	- 6 398 €	- 139 663 €	- 95,4%	

Page 8 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

5. Assistance juridique aux collectivités non affiliées

La mission d'assistance juridique et statutaire, à travers la plateforme téléphonique, est accessible aux collectivités non affiliées du Département, après conventionnement, ainsi qu'à d'autres CDG Normands.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre de collectivités Adhérentes				
Collectivités affiliées				
Collectivités non affiliées	12	11	+ 9,1%	
TOTAL	12	11	+ 9,1%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	19 181 €	9 241 €	+ 107,6%	
Autres dépenses directes d'exploitation	2 555 €	953 €	+ 168,1%	
Charges de structure	9 047 €	4 420 €	+ 105,1%	
TOTAL DEPENSES	30 802 €	14 614 €	+ 110,8%	
RECETTES = Tarif annuel Assistance juridique collectivités non affiliées	24 779 €	31 846 €	- 22,2%	
RESULTAT	- 6 023 €	+ 17 232 €	- 134,9%	

6. Documentation

L'activité recouvre la veille, l'analyse et la diffusion de l'actualité statutaire auprès des collectivités affiliées et adonnées. La fonction Documentation alimente régulièrement l'intranet du site Internet du C.D.G., d'études, fiches thématiques, modèles d'actes et articles, ces derniers documents étant regroupés au sein de l'Info C.D.G.

Mode de financement		Cotisation obligatoire		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	1890	2181	- 13,3%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	1890	2181	- 13,3%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	84 204 €	93 801 €	- 10,2%	
Autres dépenses directes d'exploitation	9 929 €	7 764 €	+ 27,9%	
Charges de structure	30 936 €	34 847 €	- 11,2%	
TOTAL DEPENSES	125 070 €	136 413 €	- 8,3%	
Coût net	- 125 070 €	- 136 413 €	- 8,3%	

Page 10 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

3. Gestion du droit syndical

L'activité recouvre le suivi et le remboursement des décharges d'activité de service (D.A.S.) pour l'ensemble des collectivités affiliées ainsi que ceux des autorisations d'absence (A.A.) pour les collectivités affiliées de moins de 50 agents. Cette activité englobe également une mission de conseil sur l'application du droit syndical, auprès des collectivités affiliées.

Mode de financement		Cotisation obligatoire		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre heures remboursées				
Collectivités affiliées	10508	14424	- 27.1%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	10508	14424	- 27.1%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	12 834 €	7 965 €	+ 61.1%	
Autres dépenses directes d'exploitation	278 158	360 796 €	- 22.9%	

4. Assistance juridique aux collectivités affiliées

Le service Juridique et de documentation assure une mission de conseil auprès des collectivités affiliées, notamment à travers la mise à disposition d'une plateforme téléphonique animée par des juristes-conseillers statutaires.

Mode de financement		Cotisation obligatoire		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	6787	8734	- 22,3%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	6787	8734	- 22,3%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	304 585 €	323 626 €	- 5,9%	
Autres dépenses directes d'exploitation	27 479 €	30 924 €	- 11,1%	
Charges de structure	113 197 €	140 879 €	- 19,6%	
TOTAL DEPENSES	445 261 €	495 429 €	- 10,1%	
Coût net	- 445 261 €	- 495 429 €	- 10,1%	

Page 9 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

7. Assistance pré contentieux et contentieux

Dans le cadre d'un conflit statutaire élevé par un agent, cette mission consiste à proposer à la collectivité, un conseil et une assistance dans la réalisation des écrits de défense (mémoire en défense, mémoire en réplique).

Le C.D.G. propose également une aide dans la rédaction des écrits à adresser en réponse à la saisine du Centre, par l'avocat d'un agent.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre de dossiers				
Collectivités affiliées	3	4	- 25,0%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	3	4	- 25,0%	

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	130 €	129 €	+ 1,0%	
Autres dépenses directes d'exploitation	15 €	15 €	+ 3,0%	
Charges de structure	1 €	1 €	+ 0,0%	
TOTAL DEPENSES	146 €	144 €	+ 1,2%	
RECETTES = facturation dossier contentieux	629 €	686 €	- 8,3%	
RESULTAT	+ 483 €	+ 542 €	- 10,8%	

Page 11 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

8. Indemnisation chômage et Indemnité licenciement

Afin de faire face à une réglementation en perpétuelle évolution, le Centre de Gestion propose aux collectivités, une mission de conseil et d'assistance en matière d'indemnisation chômage. Le C.D.G. peut procéder aux calculs d'indemnisation chômage, à la revalorisation des allocations chômage, au calcul du cumul d'une allocation chômage et d'une activité réduite, ainsi qu'à diverses études, tel le calcul de l'allocation de retour à l'emploi, à la création d'entreprise, etc ...

a) Indemnité chômage

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	80	103	- 22,3%
Collectivités non affiliées	11	11	
TOTAL	91	114	- 20,2%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	15 684 €	17 690 €	- 11,3%
Autres dépenses directes d'exploitation	2 122 €	1 710 €	+ 24,1%
Charges de structure	6 833 €	7 707 €	- 11,3%
TOTAL DEPENSES	24 639 €	27 106 €	- 9,7%
RECETTES = facturation par dossier	18 248 €	14 610 €	+ 24,9%
RESULTAT	- 6 390 €	- 12 496 €	- 48,9%

b) Indemnité licenciement

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	25	11	+ 127,3%
Collectivités non affiliées		1	- 100,0%
TOTAL	25	12	+ 108,3%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	2 502 €	1 756 €	+ 42,4%
Autres dépenses directes d'exploitation	232 €	145 €	+ 60,3%
Charges de structure	1 211 €	786 €	+ 54,2%
TOTAL DEPENSES	3 945 €	2 687 €	+ 46,8%
RECETTES = facturation par dossier	1 588 €	824 €	+ 92,6%
RESULTAT	- 2 357 €	- 1 862 €	+ 26,6%

Page 12 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

9. Protection sociale

Une convention de participation portant sur la couverture prévoyance des agents de la fonction publique territoriale du département de Seine-Maritime est proposée aux collectivités du département afin de mieux couvrir leurs agents en cas d'absence pour raison de santé. En 2019 a été initiée la procédure de renouvellement du marché de Prévoyance (Garantie maintien de salaire) pour l'ensemble des collectivités adhérentes.

Au cours de l'année 2023 un important travail préparatoire a été réalisé dans la perspective du renouvellement de la convention de participation pour le risque prévoyance et la conclusion de la première convention de participation pour le risque santé.

Mode de financement

Collectif additionnelle

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	112	719	- 84,4%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	112	719	- 84,4%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	5 459 €	29 705 €	- 81,6%
Autres dépenses directes d'exploitation	434 €	18 921 €	- 97,7%
Charges de structure	1 615 €	9 742 €	- 83,4%
TOTAL DEPENSES	7 508 €	58 368 €	- 87,1%
TOTAL RECETTES		8 868 €	- 100,0%
Coût net	- 7 508 €	- 49 500 €	- 84,8%

Page 13 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

10. Conseil de discipline

Le Centre de Gestion assure le secrétariat du Conseil de discipline intercommunal. Cette instance émet obligatoirement un avis sur les sanctions des deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours), troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans) et quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation) proposées par les collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Le CDG76 assure toutes les tâches administratives en amont (convocation des membres par ex) et en aval (rédaction du procès-verbal par ex) de la séance.

Mode de financement

Collectif obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de conseils			
Collectivités affiliées	11	13	- 15,4%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	11	13	- 15,4%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	20 988 €	14 540 €	+ 44,3%
Autres dépenses directes d'exploitation	8 183 €	5 660 €	+ 44,6%
Charges de structure	8 872 €	7 789 €	+ 13,9%
TOTAL DEPENSES	38 043 €	27 989 €	+ 35,9%
Coût net	- 38 043 €	- 27 989 €	+ 35,9%

Page 14 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

11. Référent déontologue

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a institué le référent déontologue pour permettre aux agents de la Fonction Publique de mieux connaître et comprendre leurs obligations et les principes déontologiques inhérents au Service Public. Il s'agit d'une mission obligatoire. Dans l'exercice de ses fonctions, le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Les échanges entre le référent déontologue et les agents doivent ainsi être strictement personnels et confidentiels et ne sont jamais communiqués à la collectivité employeur.

Mode de financement

Collectif obligatoire

pour les collectivités affiliées pour les collectivités non affiliées

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	14	14	
Collectivités non affiliées	34	24	+ 41,7%
TOTAL	48	38	+ 26,3%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	12 341 €	2 411 €	+ 411,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	2 187 €	163 €	+ 1239,3%
Charges de structure	3 888 €	788 €	+ 393,2%
TOTAL DEPENSES	18 416 €	3 363 €	+ 447,0%
TOTAL RECETTES	13 525 €	2 124 €	+ 536,8%
Coût net	- 4 891 €	- 1 239 €	+ 294,8%

Collectif obligatoire

Coût dossiers collectivités affiliées	5 371 €	1 239 €	+ 333,5%
Collectif obligatoire	- 5 371 €	- 1 239 €	+ 333,5%

Tarification

Coût dossiers collectivités non affiliées	13 045 €	2 124 €	+ 514,2%
Recette collectivités non affiliées	13 525 €	2 124 €	+ 536,8%
Tarification	480 €		

Page 15 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

12. Référent laïcité

La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a vocation à renforcer le principe de laïcité au sein du service public et plus spécifiquement au sein de la fonction publique. Tous les employeurs publics sont désormais tenus de désigner un référent laïcité pour apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public et pour répondre aux sollicitations des responsables hiérarchiques. Il est également chargé d'organiser une « journée de la laïcité » le 9 décembre de chaque année.

Pour les collectivités et établissements publics affiliés, le référent laïcité est une nouvelle mission obligatoire du Centre de Gestion qui doit assurer la désignation et la mise à disposition. La mission « Référent laïcité » a été également proposée en 2022 aux CDG 14 et 61 dans le prolongement de la mission « référent déontologue ». La nouvelle convention incluant le référent laïcité est en cours de signature par les deux CDG

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	569 €		
Autres dépenses directes d'exploitation	93 €		
Charges de structure	151 €		
TOTAL DEPENSES	814 €	0 €	
Coût net	- 814 €	+ 0 €	

Page 16 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

14. Médiation préalable

Conformément au décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, le CDG76 doit proposer une nouvelle mission : la médiation préalable obligatoire (MPO). Plus de 300 collectivités ont ainsi fait le choix d'adhérer à la MPO qui est destinée à trouver un accord amiable au litige entre les collectivités et leurs agents.

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	4	2	+ 100,0%
Collectivités non affiliées	5	3	+ 66,7%
TOTAL	9	5	+ 80,0%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	6 950 €	3 614 €	+ 92,3%
Autres dépenses directes d'exploitation	544 €	262 €	+ 107,8%
Charges de structure	2 009 €	1 263 €	+ 59,1%
TOTAL DEPENSES	9 503 €	5 139 €	+ 85,0%
TOTAL RECETTES	2 704 €	342 €	+ 690,6%
RESULTAT	- 6 799 €	- 4 796 €	+ 41,8%

Page 18 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

13. Référent signalement

Depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en place un dispositif de signalement destiné aux agents témoins ou victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation.

Le CDG 76 propose cette mission aux collectivités affiliées et non affiliées des CDG 14, 27, 50 et 61 ainsi qu'aux collectivités non affiliées du 76. Le CDG 50 propose cette mission aux collectivités affiliées du CDG76.

A ce titre, les deux référents sont chargés de :

- Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins
- Orienter l'auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien
- Communiquer le signalement à l'autorité territoriale
- Opérer en toute indépendance selon les règles de confidentialité et de discrétion professionnelle

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers traités			
Collectivités affiliées			
Collectivités non affiliées		12	- 100,0%
TOTAL	22		

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	9 154 €	6 987 €	+ 31,0%
Autres dépenses directes d'exploitation	1 719 €	591 €	+ 190,7%
Charges de structure	2 888 €	2 490 €	+ 16,0%
TOTAL DEPENSES	13 761 €	10 070 €	+ 36,7%
TOTAL RECETTES	9 857 €	6 685 €	+ 47,4%
Résultat	- 3 904 €	- 3 385 €	+ 15,3%

Page 17 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

15. Assurance groupe statutaire

Le Centre de Gestion a souscrit, pour le compte de ses collectivités affiliées, un contrat groupe d'assurance statutaire, avec pour spécificité, une gestion du contrat par des personnels du C.D.G. L'activité se décompose d'une part, en la saisie des masses salariales servant de base au calcul des primes d'assurance, puis l'envoi des appels de primes et, d'autre part, par le calcul et le règlement des indemnités journalières dues aux collectivités ainsi que le paiement des honoraires médicaux des praticiens dans le cadre des accidents de service et des maladies professionnelles.

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de documents traités			
Collectivités affiliées	32304	33311	- 3,0%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	32304	33311	- 3,0%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	116 916 €	120 339 €	- 2,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	12 475 €	20 121 €	- 38,0%
Charges de structure	44 238 €	48 835 €	- 9,4%
TOTAL DEPENSES	173 629 €	189 294 €	- 8,3%
RECETTES = Frais de gestion 0,15% de la masse salariale assurée	287 049 €	292 666 €	- 1,9%
RESULTAT	+ 113 420 €	+ 103 370 €	+ 9,7%

Page 19 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

16. Conseil médical - Formation plénière

Cette activité recouvre l'organisation et le secrétariat du comité médical – formation plénière pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion ainsi que pour les collectivités non affiliées, y compris les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires (convocations, traitement et présentation des dossiers soumis à la Commission, procès-verbaux, etc...).

Mode de financement			
Collectivité obligatoire			
Tarification			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	203	204	-0,5%
Collectivités non affiliées	433	380	+13,9%
TOTAL	636	584	+8,9%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	121 992 €	82 902 €	+47,2%
Autres dépenses directes d'exploitation	27 549 €	23 841 €	+15,6%
Charges de structure	38 667 €	30 457 €	+27,0%
TOTAL DEPENSES	188 208 €	137 200 €	+37,2%
RECETTES = facturation dossiers aux collectivités non affiliées	83 913 €	64 798 €	+29,5%
RESULTAT	-104 295 €	-72 402 €	+44,1%
Collectivité obligatoire			
Part dépenses imputables aux collectivités affiliées	60 073 €	47 926 €	+25,3%
Recette collectivités affiliées			
Collectivité obligatoire	-60 073 €	-47 926 €	+25,3%
Tarification			
Part dépenses imputables aux collectivités non affiliées	128 136 €	89 274 €	+43,5%
Recette collectivités non affiliées	83 913 €	64 798 €	+29,5%
Tarification	-44 223 €	-24 476 €	+80,7%

Page 20 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

18. Retraites – Droit à l'information

L'activité correspond au temps passé pour guider et assister les collectivités dans la saisie des carrières de leurs agents sur le site Internet de la C.N.R.A.C.L., en "gestion des carrières" ou en "pré liquidation", afin d'obtenir des relevés de carrière ou des estimations financières des pensions CNRACL, lesquelles sont délivrées aux agents.

Mode de financement			
Collectivité obligatoire			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	167	282	-40,8%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	167	282	-40,8%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	7 173 €	11 140 €	-35,6%
Autres dépenses directes d'exploitation	1 022 €	696 €	+46,9%
Charges de structure	2 588 €	4 554 €	-43,2%
TOTAL DEPENSES	10 784 €	16 390 €	-34,2%
Coût net	-10 784 €	-16 390 €	-34,2%

19. Retraites – Interventions sur dossiers

Cette activité recouvre les questions posées par le Centre de Gestion aux collectivités, téléphoniquement, relatives aux dossiers repus (dématérialisés ou encore sur papier pour certains dossiers), qui posent problème ou qui sont incomplets, dans le cadre des dossiers C.N.R.A.C.L.

Mode de financement			
Partenariat ou conventionnement			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	417	454	-8,1%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	417	454	-8,1%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	24 682 €	47 224 €	-47,7%
Autres dépenses directes d'exploitation	2 763 €	2 972 €	-7,0%
Charges de structure	8 502 €	18 675 €	-54,5%
TOTAL DEPENSES	35 946 €	68 870 €	-47,8%
RECETTES = partenariat CNRACL	13 030 €	12 690 €	+2,7%
RESULTAT	-22 916 €	-56 180 €	-59,2%

Page 22 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

17. Conseil médical – Formation restreinte

Cette activité recouvre l'organisation et le secrétariat du Comité Médical pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion ainsi que pour les collectivités non affiliées (convocations, traitement et présentation des dossiers soumis au Comité médical, etc...).

Mode de financement			
Collectivité obligatoire			
Tarification			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	874	911	-4,1%
Collectivités non affiliées	955	1052	-9,2%
TOTAL	1829	1963	-6,8%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	130 479 €	133 918 €	-2,6%
Autres dépenses directes d'exploitation	24 337 €	21 289 €	+14,3%
Charges de structure	51 278 €	56 013 €	-8,5%
TOTAL DEPENSES	206 094 €	211 220 €	-2,4%
TOTAL RECETTES	71 339 €	76 933 €	-7,3%
RESULTAT	-134 755 €	-134 287 €	+0,3%
Collectivité obligatoire			
Part dépenses imputables aux collectivités affiliées	98 483 €	98 024 €	+0,5%
Recette collectivités affiliées			
Collectivité obligatoire	-98 483 €	-98 024 €	+0,5%
Tarification			
Part dépenses imputables aux collectivités non affiliées	107 610 €	113 196 €	-4,9%
Recette collectivités non affiliées	71 339 €	76 933 €	-7,3%
Tarification	-36 272 €	-36 263 €	+0,0%

Page 21 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

20. Retraites – Formations assistance "multi fonds"

L'activité correspond au temps passé, soit au téléphone, soit en rendez-vous, pour informer les collectivités et leurs agents sur la réglementation en matière de retraite. Elle englobe aussi les rendez-vous avec les agents durant lesquels leur sont fournies des estimations financières relatives à leur pension.

S'ajoute également, le temps passé dans les réunions d'information organisées par l'Unité "Retraites", à l'attention des collectivités affiliées au C.D.G.

Mode de financement			
Partenariat ou conventionnement			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	523	583	-10,3%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	523	583	-10,3%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	23 134 €	23 493 €	-1,5%
Autres dépenses directes d'exploitation	2 591 €	1 453 €	+78,3%
Charges de structure	8 035 €	9 622 €	-16,5%
TOTAL DEPENSES	33 759 €	34 568 €	-2,3%
RESULTAT	-33 759 €	-34 568 €	-2,3%

21. Réalisation dossiers CNRACL

La mission « Réalisation des dossiers CNRACL » comprend l'immatriculation de l'employeur, les affiliations des agents, les régularisations de services, le rétablissement des droits après le régime général et de l'IRCANTEC ainsi que la gestion des différentes pensions CNRACL (pension normale, de réversion, d'invalidité...)

Mode de financement			
Tarification			
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	16	9	+77,8%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	16	9	+77,8%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	9 183 €	1 906 €	+381,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	1 281 €	112 €	+1040,0%
Charges de structure	3 624 €	818 €	+343,1%
TOTAL DEPENSES	14 087 €	2 836 €	+396,7%
RECETTES = Facturation des dossiers selon tarif	8 299 €	1 046 €	+693,4%
RESULTAT	-5 788 €	-1 790 €	+223,3%

Page 23 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Synthèse - Pôle « Assistance statutaire »

Activité / Mission	Résultat 2023	Mode de financement				Résultat 2022
		Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	Partenariat	Tarification	
Gestion et assistance statutaire	- 574 765 €	- 574 765 €				- 495 434 €
Gestion des non titulaires	- 700 €		- 700 €			
CAP	- 7 665 €	- 7 665 €				- 7 027 €
CCP	- 7 751 €	- 7 751 €				- 3 570 €
CST	- 46 483 €	- 46 483 €				- 31 574 €
Droit syndical	- 290 992 €	- 290 992 €				- 368 762 €
Elections professionnelles	- 6 398 €	- 6 398 €				- 139 663 €
Sous total Gestion des carrières	- 934 755 €	- 934 055 €	- 700 €			- 1 046 030 €
Assistance collectivités affiliées	- 445 261 €	- 445 261 €				- 495 429 €
Assistance collectivités non affiliées	- 6 023 €				- 6 023 €	+ 17 252 €
Documentation	- 125 070 €	- 125 070 €				- 136 413 €
Contentieux	+ 483 €				+ 483 €	+ 542 €
Indemnisation chômage	- 6 390 €				- 6 390 €	- 12 496 €
Indemnité licenciement	- 2 357 €				- 2 357 €	- 1 862 €
Protection sociale	- 7 508 €		- 7 508 €			- 49 500 €
Conseil de discipline	- 38 043 €	- 38 043 €				- 27 989 €
Référent déontologie	- 4 891 €	- 5 371 €			+ 480 €	- 1 239 €
Référent laïcité	- 814 €	- 814 €				
Référent signalement	- 3 904 €				- 3 904 €	- 3 385 €
Médiation préalable obligatoire	- 6 799 €				- 6 799 €	- 4 796 €
Sous total Juridique	- 646 578 €	- 614 559 €	- 7 508 €		- 24 511 €	- 715 314 €
Assurance groupe	+ 113 420 €				+ 113 420 €	+ 103 370 €
Conseil médical "formation plénière"	- 104 295 €	- 60 073 €			- 44 223 €	- 72 402 €
Conseil médical "formation restreinte"	- 134 755 €	- 98 483 €			- 36 272 €	- 134 287 €
Sous total Instances médicales	- 125 630 €	- 158 556 €			+ 32 926 €	- 103 318 €
Interventions sur dossiers	- 22 916 €			- 22 916 €		- 56 180 €
Droit à l'information	- 10 784 €	- 10 784 €				- 16 390 €
Formation assistance	- 33 759 €			- 33 759 €		- 34 568 €
Réalisation dossiers CNRACL	- 5 788 €				- 5 788 €	- 1 790 €
Sous total Retraites	- 73 248 €	- 10 784 €		- 56 676 €	- 5 788 €	- 108 928 €
Total pôle Assistance statutaire	- 1 780 211 €	- 1 717 954 €	- 8 208 €	- 56 676 €	+ 2 627 €	- 1 973 591 €

Page 24 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

2. Assistance au recrutement

Cette activité consiste en une assistance technique aux collectivités en matière de recrutement :

- Gestion des demandes des collectivités adhérentes
- Rédaction et publication du profil de poste
- Recherche et sélection des candidatures
- Participation au Jury
- Réalisation d'un rapport synthétique

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de dossiers			
Collectivités affiliées	5	3	+ 66,7%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	5	3	+ 66,7%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	7 833 €	7 726 €	+ 1,4%
Autres dépenses directes d'exploitation	1 318 €	315 €	+ 318,2%
Charges de structure	3 177 €	2 708 €	+ 17,3%
TOTAL DEPENSES	12 327 €	10 749 €	+ 14,7%
RECETTES = facturation dossiers selon tarifs	3 581 €	2 307 €	+ 55,2%
RESULTAT	- 8 746 €	- 8 442 €	+ 3,6%

Page 26 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

B. Les missions du pôle « Emploi territorial »

1. Missions temporaires

L'activité recouvre l'ensemble du processus relatif à la gestion des agents remplaçants mis à disposition des collectivités :

- Gestion des demandes de missions temporaires des collectivités adhérentes à la mission,
- Recherche et sélection des candidatures,
- Réalisation des actes de recrutement, Suivi de la mission.

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Heures payées			
Collectivités affiliées	38921	31474	+ 23,7%
Collectivités non affiliées	10467	10223	+ 2,4%
TOTAL	49388	41697	+ 18,4%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	1 103 961 €	845 943 €	+ 30,3%
Rémunérations agents temporaires	1 024 141 €	778 089 €	+ 31,6%
Rémunérations service recrutement	79 820 €	68 853 €	+ 15,9%
Autres dépenses directes d'exploitation	38 263 €	17 279 €	+ 121,4%
Charges de structure	40 541 €	36 119 €	+ 12,2%
TOTAL DEPENSES	1 182 765 €	900 341 €	+ 31,4%
RECETTES = refacturation masse salariale + frais de gestion	1 172 316 €	924 235 €	+ 26,8%
RESULTAT	- 10 449 €	+ 23 894 €	- 143,7%

Page 25 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

3. Bourse de l'Emploi

Cette mission recouvre la gestion et le suivi du logiciel "Emploi-territorial" en vue d'assurer la publication des offres d'emploi, le conseil aux collectivités dans la rédaction des offres d'emploi, la gestion des déclarations légales ainsi que l'arrêté hebdomadaire récapitulatif et la réception des candidatures sur l'espace dédié.

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	720	826	- 12,8%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	720	826	- 12,8%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	28 490 €	35 913 €	- 20,7%
Autres dépenses directes d'exploitation	11 361 €	3 245 €	+ 250,1%
Charges de structure	14 901 €	19 854 €	- 24,9%
TOTAL DEPENSES	54 752 €	59 012 €	- 7,2%
Coût net	- 54 752 €	- 59 012 €	- 7,2%

4. Gestion des demandes d'emploi

Cette activité recouvre la réception ainsi que le traitement des candidatures spontanées à l'entrée dans la FPT.

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	138	284	- 51,4%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	138	284	- 51,4%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	6 973 €	14 129 €	- 50,7%
Autres dépenses directes d'exploitation	983 €	504 €	+ 95,0%
Charges de structure	2 462 €	4 661 €	- 47,2%
TOTAL DEPENSES	10 417 €	19 294 €	- 46,0%
Coût net	- 10 417 €	- 19 294 €	- 46,0%

Page 27 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

5. Concours et examens professionnels

Le Service "Concours et examens professionnels" du CDG76 exerce son action dans le cadre de la coopération "Grand Ouest" qui associe 14 CDG des régions Normandie, Bretagne et Pays de la Loire. Cette coopération est pilotée collégialement et a pour objet de répartir les concours et examens professionnels entre CDG. Elle a également pour objet d'organiser le calendrier prévisionnel des épreuves, et leur répartition par CDG, correspondant aux besoins de recrutement exprimés par l'ensemble des collectivités couvertes par l'inter région.

Les modalités de la coopération sont arrêtées par une convention cadre triennale qui prévoit notamment les modes de financement des opérations de concours ainsi que leur répartition.

Le Service « Concours et examens professionnels » organise les épreuves selon trois modalités principales :

- En tant qu'organisateur unique des concours ou examens professionnels (médecin de 2^{ème} classe, rédacteur principal de 2^{ème} classe, Auxiliaire de soins de 1^{ère} classe, Gardien-brigadier de police municipale, Adjoint administratif de 1^{ère} classe), le CDG76 assure pour le compte d'autres CDG (au niveau national, interrégional, régional ou interdépartemental) toutes les étapes nécessaires à la publication de la liste d'aptitude (Recensement des postes, arrêté d'ouverture et publicité, constitution du jury et sélection des correcteurs, proclamation des résultats, etc.).
- En tant que centre d'examen, le CDG76 assure la mise à disposition d'une salle et des surveillants pour le compte d'un autre CDG organisateur (concours d'attaché territorial par exemple). Ce positionnement permet ainsi de rapprocher le centre d'examen des candidats de la Normandie.
- En tant qu'organisateur d'une spécialité (Concours d'agent de maîtrise : spécialité Bâtiment travaux publics – Technique de communication, Concours de professeur d'enseignement artistique : 3 spécialités en danse), le CDG76 assure pour le compte des autres CDG les mêmes étapes. Les autres CDG, en retour, assurent des activités identiques pour les spécialités leur incombant.

Page 28 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

6. Rapport social unique

Cette activité recouvre la réalisation des procédures liées à la saisie du bilan social et à l'élaboration de sa synthèse. Cette activité recouvre également une assistance téléphonique pour les collectivités qui éprouvent des difficultés dans la saisie des éléments constitutifs du bilan social.

La réalisation du RASSCT, comprise dans cette activité, permet aux collectivités d'adapter leur plan d'action de santé au travail et mieux orienter leurs actions de prévention, répondant à l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, qui précise qu'un rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	276	482	- 42,7%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	276	482	- 42,7%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	12 588 €	20 520 €	- 38,7%
Autres dépenses directes d'exploitation	54 659 €	62 253 €	- 12,2%
Charges de structure	4 765 €	7 641 €	- 37,6%
TOTAL DEPENSES	72 013 €	90 414 €	- 20,4%
TOTAL RECETTES	45 991 €	47 207 €	- 2,6%
Coût net	- 26 022 €	- 43 207 €	- 39,8%

Page 29 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Euro de dépenses			
Collectivités affiliées			
Collectivités non affiliées			
TOTAL			
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	357 702 €	250 469 €	+ 42,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	63 100 €	208 560 €	- 69,7%
Charges de structure	92 358 €	89 205 €	+ 3,5%
TOTAL DEPENSES	513 159 €	548 234 €	- 6,4%
RECETTES	609 471 €	236 567 €	+ 157,6%
Remboursements coûts de concours selon conventions régionales et inter-régionales	356 021 €	75 213 €	+ 373,3%
Facturation coûts lauréats / coll. non affiliées	82 850 €	114 422 €	- 27,6%
Reversement excédent budget annexe	170 600 €	46 932 €	+ 263,5%
RESULTAT	+ 96 311 €	- 311 667 €	+ 130,9%

Page 29 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

7. Conférence Régionale de l'Emploi Territorial

Cette activité recouvre l'ensemble des activités relatives à la préparation des conférences régionales : établissement du programme, réalisation d'études et d'enquêtes, logistique, communication, etc....

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	276	482	- 42,7%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	276	482	- 42,7%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	12 588 €	20 520 €	- 38,7%
Autres dépenses directes d'exploitation	54 659 €	62 253 €	- 12,2%
Charges de structure	4 765 €	7 641 €	- 37,6%
TOTAL DEPENSES	72 013 €	90 414 €	- 20,4%
TOTAL RECETTES	45 991 €	47 207 €	- 2,6%
Coût net	- 26 022 €	- 43 207 €	- 39,8%

8. Animation de l'emploi territorial

Cette activité, intitulée "Promotion des métiers territoriaux" jusqu'en 2011, recouvre l'ensemble des activités liées à la promotion de l'emploi public territorial : renseignements aux personnes extérieures, établissement de plaquettes d'information ou de documentation, participation à des salons ou manifestations, participations à des réunions ou à des groupes de travail avec l'ensemble des partenaires institutionnels visant à informer les différents publics.

Mode de financement

Cotisation additionnelle

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	1050	950	+ 10,5%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	1050	950	+ 10,5%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	57 599 €	51 952 €	+ 10,9%
Autres dépenses directes d'exploitation	31 470 €	25 190 €	+ 24,9%
Charges de structure	17 399 €	16 357 €	+ 6,4%
TOTAL DEPENSES	106 469 €	93 498 €	+ 13,9%
Coût net	- 106 469 €	- 93 498 €	+ 13,9%

107



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

9. Observatoire régional

Cette activité recouvre la réalisation d'études et d'enquêtes au plan régional sur le thème de l'emploi (enquête "Secrétaire de Mairie", ...), ainsi que la réalisation de publications à partir des données régionales issues du RSU et de la bourse de l'emploi.

Mode de financement

Cotisation additionnelle

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	314	176	+ 78,4%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	314	176	+ 78,4%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	9 251 €	4 620 €	+ 100,2%
Autres dépenses directes d'exploitation	8 986 €	4 227 €	+ 112,5%
Charges de structure	5 788 €	3 207 €	+ 80,5%
TOTAL DEPENSES	24 025 €	12 056 €	+ 99,3%
Coût net	- 24 025 €	- 12 056 €	+ 99,3%

10. Licence professionnelle "Métiers des administrations et des collectivités territoriales"

Cette activité recouvre l'ensemble des procédures relatives à la gestion et à l'évolution du diplôme : accompagnement dans le stage des étudiants, rencontre avec les universitaires et les professionnels, évaluation des enseignements, communication, travaux proposés aux étudiants etc. ...

Mode de financement

Cotisation additionnelle

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	51	131	- 61,1%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	51	131	- 61,1%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	1 774 €	4 648 €	- 61,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	593 €	3 331 €	- 82,2%
Charges de structure	1 127 €	2 706 €	- 58,3%
TOTAL DEPENSES	3 494 €	10 685 €	- 67,3%
Coût net	- 3 494 €	- 10 685 €	- 67,3%

Page 32 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

12. Formation « secrétaire de mairie »

La formation « secrétaire de mairie » a été mise en place pour répondre aux nombreuses demandes de remplacement temporaire des collectivités.

Par ailleurs, ce métier est en tension depuis quelques années, avec de nombreux départs à la retraite en prévision.

La formation est financée dans le cadre du dispositif régional « Une formation, un emploi ».

Le montant de la subvention comprend l'apport théorique du CNFPT, les frais de déplacement du CDG lors de visites de stage en collectivité et une partie des charges de personnel du CDG.

Mode de financement

Partenariat ou conventionnement

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de stagiaires			
Collectivités affiliées	18	16	+ 12,5%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	18	16	+ 12,5%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	18 388 €	16 713 €	+ 10,0%
Autres dépenses directes d'exploitation	25 524 €	25 957 €	- 1,7%
Charges de structure	4 421 €	4 915 €	- 10,0%
TOTAL DEPENSES	48 334 €	47 585 €	+ 1,6%
RECETTES = subvention Région Normandie	29 311 €	27 300 €	+ 7,4%
Coût net	- 19 023 €	- 20 286 €	- 6,2%

Page 34 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

11. Etude GPEEC

En 2020, le Centre de Gestion s'est inscrit dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences en participant au développement de l'Application Données Sociales, en collaboration avec le pilote du projet, le CIO Grande Couronne. L'objectif est d'expérimenter une nouvelle application GPEEC et de l'adapter aux besoins des collectivités territoriales. Les pôles « santé-prévention » et « emploi territorial » ont missionné chacun un agent sur ce sujet.

Mode de financement

Tarifification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	72	90	- 20,0%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	72	90	- 20,0%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	2 131 €	2 651 €	- 19,6%
Autres dépenses directes d'exploitation	49 €		
Charges de structure	1 045 €	1 370 €	- 23,7%
TOTAL DEPENSES	3 225 €	4 020 €	- 19,8%
Coût net	- 3 225 €	- 4 020 €	- 19,8%

Page 33 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

13. Mobilité

Toute collectivité et tout agent peut faire appel à l'expérience et à l'expertise du conseiller "Mobilité" afin de bénéficier d'un soutien, d'un conseil à la mobilité contrainte (restrictions médicales...) ou souhaitée (évolution professionnelle...).

La mission consiste à analyser le C.V. et la lettre de motivation de l'agent, fournir des explications statutaires et juridiques sur la mutation, le détachement, la disponibilité, la mise à disposition, l'intégration directe, diagnostiquer un nouveau projet professionnel et définir une nouvelle stratégie de carrière à travers un entretien d'orientation, aider à la recherche d'offres correspondant au profil de l'agent et étudier l'opportunité de compléter les compétences par la biais de formations.

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'heures			
Collectivités affiliées	596	581	+ 2,6%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	596	581	+ 2,6%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	33 236 €	29 730 €	+ 11,8%
Autres dépenses directes d'exploitation	3 318 €	1 180 €	+ 181,3%
Charges de structure	9 318 €	8 953 €	+ 4,1%
TOTAL DEPENSES	45 872 €	39 863 €	+ 15,1%
Coût net	- 45 872 €	- 39 863 €	+ 15,1%

Page 35 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

1.4. Reclassement et maintien dans l'emploi - Recrutement personnel handicapé

Favoriser le recrutement, mais également le maintien en emploi ou la reconversion professionnelle des agents en difficulté. Le Conseiller "Mobilité/Handicap" développe une politique incitative d'embauche de travailleurs handicapés, en favorisant l'information et la sensibilisation des employeurs, en favorisant les rencontres au sein des collectivités, en mettant en relation les collectivités avec des interlocuteurs pertinents, en favorisant l'apprentissage de travailleurs handicapés au sein des collectivités locales. Reclassement et maintien dans l'emploi

a) Reclassement et maintien dans l'emploi

Mode de financement		Partenariat ou conventionnement		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	371	422	- 12,1%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	371	422	- 12,1%	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	19 942 €	21 621 €	- 7,8%	
Autres dépenses directes d'exploitation	1 873 €	857 €	+ 118,4%	
Charges de structure	5 794 €	6 553 €	- 11,6%	
TOTAL DEPENSES	27 608 €	29 031 €	- 4,9%	
RECETTES = Financement FIPHP	27 608 €	29 031 €	- 4,9%	
RESULTAT	0 €	0 €		

b) Recrutement personnel handicapé

Mode de financement		Partenariat ou conventionnement		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	159	169	- 15,9%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	159	169	- 15,9%	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	9 140 €	9 666 €	- 5,4%	
Autres dépenses directes d'exploitation	953 €	383 €	+ 148,6%	
Charges de structure	2 490 €	2 879 €	- 13,5%	
TOTAL DEPENSES	12 583 €	12 929 €	- 2,7%	
RECETTES = Financement FIPHP	12 583 €	12 929 €	- 2,7%	
RESULTAT	0 €	0 €		

Page 36 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Synthèse - Pôle « Emploi territorial »

Activité / Mission	Résultat 2023	Mode de financement				Résultat 2022
		Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	Partenariat	Tarification	
Concours	+ 96 311 €	+ 96 311 €				- 311 667 €
Bourse de l'emploi	- 54 752 €	- 54 752 €				- 59 012 €
Gestion des demandes d'emploi	- 10 417 €	- 10 417 €				- 19 294 €
Missions temporaires	- 10 449 €				- 10 449 €	+ 23 894 €
Assistance au recrutement	- 8 746 €				- 8 746 €	- 8 442 €
Formation secrétaire de mairie	- 19 023 €			- 19 023 €		- 20 286 €
Animation de l'emploi	- 106 469 €		- 106 469 €			- 93 498 €
CRET	- 26 022 €	- 26 022 €				- 43 207 €
Licence professionnelle	- 3 494 €		- 3 494 €			- 10 685 €
Rapport social unique	- 64 141 €	- 64 141 €				- 55 097 €
Observatoire	- 24 025 €		- 24 025 €			- 12 056 €
RASCT						
GPEEC	- 3 225 €				- 3 225 €	- 4 020 €
Reclassement dans l'emploi						
Recrutement handicapés						
Mobilité	- 45 872 €	- 45 872 €				- 39 863 €
Total pôle Emploi Territorial	- 280 323 €	- 104 893 €	- 133 987 €	- 19 023 €	- 22 420 €	- 653 234 €

Page 37 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

C. Les missions du pôle « Santé prévention »

1. Prestation globale de médecine préventive

Les médecins du travail organisent :

- Les visites médicales périodiques et le suivi des agents, des bilans de santé, des analyses et des vaccinations, ainsi que les surveillances médicales particulières. Ils assurent également, en collaboration avec les infirmières en santé au travail, un conseil auprès des collectivités en matière de santé et de sécurité.
- Les actions en milieu professionnel réalisées conjointement avec les intervenants en prévention des risques professionnels (ingénieur, ergonomes) : visites de locaux, actions d'adaptation des postes de travail et de mise en place des règles d'hygiène, études ergonomiques, actions sur le risque chimique, routier, etc ...

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Agents suivis				
Collectivités affiliées	16280	16155	+ 0,8%	
Collectivités non affiliées	15395	14991	+ 2,7%	
TOTAL	31675	31146	+ 1,7%	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	2 124 697 €	1 901 272 €	+ 11,8%	
Equipe médicale	1 279 804 €	1 170 873 €	+ 9,3%	
Equipe administrative + prévention	844 893 €	748 607 €	+ 12,9%	
Autres dépenses directes d'exploitation	234 343 €	205 220 €	+ 14,2%	
Dont				
Fournitures médicales	4 018 €	1 947 €	+ 106,4%	
Locations immobilières	26 416 €	18 696 €	+ 41,3%	
Entretien et maintenance	35 689 €	33 916 €	+ 5,2%	
Véhicules	42 345 €	34 981 €	+ 21,1%	
Formation	11 445 €	15 898 €	- 28,0%	
Amortissements	58 184 €	48 206 €	+ 20,7%	
Charges de structure	632 331 €	595 074 €	+ 6,3%	
TOTAL DEPENSES	2 991 372 €	2 701 566 €	+ 10,7%	
TOTAL RECETTES	2 607 154 €	2 538 067 €	+ 2,7%	
dont collectivités affiliées	1 199 097 €	1 172 985 €	+ 2,2%	
collectivités non affiliées	1 370 155 €	1 369 627 €	+ 4,7%	
Partenariat FIPHP	37 902 €	47 093 €	- 19,5%	
RESULTAT	- 384 217 €	- 163 499 €	+ 135,0%	

Page 38 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

2. Assistance E.V.R.P.

Afin d'accompagner les collectivités dans leur démarche de prévention, deux ingénieurs conseil du Centre de Gestion est mis à disposition de la collectivité pour l'assister dans la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures facturées				
Collectivités affiliées	1464	1314	+ 11,4%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	1464	1314	+ 11,4%	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	57 629 €	46 897 €	+ 22,9%	
Autres dépenses directes d'exploitation	21 152 €	20 956 €	+ 0,9%	
Charges de structure	25 286 €	21 756 €	+ 16,2%	
TOTAL DEPENSES	104 068 €	89 609 €	+ 16,1%	
RECETTES = facturation missions selon tarifs	52 786 €	25 080 €	+ 110,5%	
RESULTAT	- 51 282 €	- 64 529 €	- 20,5%	

3. Evénements du pôle

Il s'agit essentiellement de l'organisation de la journée annuelle d'information à l'intention des conseillers de Prévention des collectivités de Seine-Maritime.

Mode de financement		Cotisation additionnelle		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre d'heures				
Collectivités affiliées	52,5	38,5	+ 36,4%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	52,5	38,5	+ 36,4%	
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %	
Dépenses de personnel	5 687 €	1 535 €	+ 270,4%	
Autres dépenses directes d'exploitation	213 €	107 €	+ 98,3%	
Charges de structure	845 €	609 €	+ 38,7%	
TOTAL DEPENSES	6 744 €	2 251 €	+ 199,6%	
Coût net	- 6 744 €	- 2 251 €	+ 199,6%	

Page 39 | 51

109



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

4. Mission d'Inspection

Dans le cadre de cette activité, un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) du C.D.G. est mis à disposition de la collectivité pour :

- Contrôler les conditions d'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail définies par le Code du Travail,
- Intervenir en cas de danger grave et imminent,
- Participer au CT/CHSCT,
- Émettre un avis sur tout document relatif à la maîtrise des risques professionnels

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de collectivités facturées			
Collectivités affiliées			
Collectivités non affiliées			
TOTAL			

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel		8 958 €	- 100,0%
Autres dépenses directes d'exploitation		645 €	- 100,0%
Charges de structure		3 348 €	- 100,0%
TOTAL DEPENSES		12 951 €	- 100,0%
RECETTES = facturation missions selon tarifs			
RESULTAT		- 12 951 €	- 100,0%

Page 40 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Synthèse Pôle « Santé - Prévention »

Activité / Mission	Résultat 2023	Mode de financement				Résultat 2022
		Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	Partenariat	Tarification	
Prestation globale	- 384 217 €				- 384 217 €	- 163 499 €
Bilans et vaccins	+ 3 366 €				+ 3 366 €	- 260 €
Conseils aux collectivités	- 82 255 €		- 82 255 €			- 54 068 €
Inspection						- 12 951 €
EVVP	- 51 282 €				- 51 282 €	- 64 529 €
Evènements du pôle	- 6 744 €		- 6 744 €			- 2 251 €
Total pôle Santé prévention	- 521 132 €		- 88 999 €		- 432 133 €	- 297 567 €

Page 42 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

5. Vaccinations & bilans biologiques ou bactériologiques

L'activité concerne les vaccinations préconisées par les médecins du travail, pour des agents exposés à des risques spécifiques. Ces vaccinations sont préconisées par les médecins, dans le cadre strict de la mission de médecine préventive. Elles ne font pas l'objet d'une adhésion spécifique puisqu'elles sont intégrées à la convention de médecine préventive.

Les médecins peuvent également préconiser des examens complémentaires (biologiques ou bactériologiques). Ils sont organisés soit par l'intermédiaire du service médecine professionnelle pour des demandes groupées (10 agents minimum) ou pour des agents individuellement. Ces examens peuvent être aussi sollicités par les collectivités (dans le cadre, notamment, des agents de cuisine). La demande d'examen complémentaire est faite en fonction des risques encourus, en fonction des exigences réglementaires (exemple personnel de cuisine) ou encore en fonction de pathologies.

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de vaccins facturés			
Collectivités affiliées	40	21	+ 90,5%
Collectivités non affiliées	10	15	- 33,3%
TOTAL	50	36	+ 38,9%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel			
Autres dépenses directes d'exploitation	9 098 €	6 095 €	+ 49,3%
TOTAL DEPENSES	9 098 €	6 095 €	+ 49,3%
RECETTES = facturation vaccins selon tarif	12 464 €	5 826 €	+ 113,9%
RESULTAT	+ 3 366 €	- 269 €	+ 1352,0%

Page 41 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

D. Les missions des pôles « Finances – Moyens Généraux » et « Direction »

1. Archives

Il s'agit d'une prestation d'archivage proposée aux collectivités affiliées et non affiliées. Dans ce cadre, le Centre de Gestion met à disposition des collectivités qui sollicitent une intervention, des archivistes, historiens de formation et techniciens des archives.

L'ensemble des prestations qu'offre le CDG, s'exerce sous le contrôle du Directeur des Archives Départementales, dans le respect du contrôle scientifique et technique des services de l'État sur les archives des collectivités territoriales (article L.1421-6 et R.1421-2 du Code Général du Patrimoine).

Mode de financement

Tarification

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de jours facturés			
Collectivités affiliées	616	638	- 3,4%
Collectivités non affiliées	150	124	+ 21,0%
TOTAL	766	762	+ 0,5%

Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	200 955 €	185 542 €	+ 8,3%
Autres dépenses directes d'exploitation	30 982 €	30 908 €	+ 0,2%
dont			
Frais de déplacement	21 055 €	23 503 €	- 10,4%
Dotations aux amortissements	142 €	596 €	- 76,2%
Charges de structure	86 149 €	85 229 €	+ 1,1%
TOTAL DEPENSES	318 086 €	301 679 €	+ 5,4%
RECETTES = facturation journées archivistes selon tarifs	220 718 €	217 063 €	+ 1,7%
RESULTAT	- 97 368 €	- 84 617 €	+ 15,1%

5

Page 43 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

2. Mission « Paie »

a) Pôles extérieures

Cette mission consiste en l'établissement des bulletins de salaires, de l'ensemble du personnel et des élus de la collectivité, conformément aux indications fournies par la collectivité. La mission comprend également l'édition du journal mensuel de paie, l'édition des états comptables, la transmission du fichier des virements et du fichier des mandats, ainsi que toutes les opérations liées au prélèvement à la source (transferts de fichiers pour le recueil des taux individuels et les déclarations mensuelles).

En fin d'année, le Centre de Gestion se charge d'établir les déclarations individuelles (DADS-U) pour le compte de la collectivité et de les transmettre à la CRAM de Rouen.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre		2023	2022	Evolution %
Nombre de fiches de pales				
Collectivités affiliées		16543	15549	+ 6,4%
Collectivités non affiliées		1284	1269	+ 1,2%
TOTAL		17827	16818	+ 6,0%

Compte d'exploitation		2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel		168 166 €	115 709 €	+ 45,3%
Autres dépenses directes d'exploitation		34 905 €	39 056 €	- 10,6%
Charges de structure		74 802 €	62 699 €	+ 18,9%
TOTAL DEPENSES		277 874 €	217 664 €	+ 27,7%
RECETTES = facturation fiches de paie selon tarifs		159 873 €	149 697 €	+ 6,8%
RESULTAT		- 118 000 €	- 67 967 €	+ 73,6%

b) Assistance paie

Mode de financement		Tarification	
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre de collectivités facturées			
Collectivités affiliées	2	1	+ 100,0%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	2	1	+ 100,0%
Compte d'exploitation			
Dépenses de personnel	9 179 €	3 663 €	+ 150,6%
Autres dépenses directes d'exploitation	1 432 €	937 €	+ 52,8%
Charges de structure	3 144 €	1 590 €	+ 97,7%
TOTAL DEPENSES	13 755 €	6 190 €	+ 122,2%
RECETTES = facturation dossiers selon tarifs	1 572 €	250 €	+ 529,8%
RESULTAT	- 12 183 €	- 5 941 €	+ 105,1%

Page 44 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

4. Conseil en organisation

La mission de Conseil en organisation est une mission d'expertise qui s'adresse aux collectivités et établissements publics locaux du Calvados, de la Manche et de la Seine-Maritime, affiliés ou non aux Centres de Gestion, qui souhaitent une intervention extérieure pour les accompagner dans leurs démarches d'évolution de leur organisation et/ou conduite du changement sur le plan des ressources humaines, dans l'objectif de préserver et/ou d'améliorer la qualité de vie au travail des agents et l'efficacité du service public local.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %	
Nombre de dossiers				
Collectivités affiliées	9	4	+ 125,0%	
Collectivités non affiliées				
TOTAL	9	4	+ 125,0%	

Compte d'exploitation		2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel		47 097 €	13 480 €	+ 249,4%
Autres dépenses directes d'exploitation		89 110 €	57 513 €	+ 54,9%
Charges de structure		22 330 €	6 697 €	+ 233,5%
TOTAL DEPENSES		158 537 €	77 689 €	+ 104,1%
RECETTES		87 647 €	42 665 €	+ 105,4%
RESULTAT		- 70 890 €	- 35 025 €	+ 102,4%

Page 46 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

3. Mission RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est une directive européenne visant à renforcer la protection des données personnelles, qui a pris effet le 25 mai 2018. La mission optionnelle « RGPD » proposée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime permet aux collectivités affiliées qui le souhaitent d'être assistées dans l'application de ce règlement par un Délégué à la Protection des Données mutualisé. Celui-ci les informe de la réglementation en la matière ainsi que de ses évolutions, leur sert d'intermédiaire avec la CNIL et réalise les documents que leur impose ce règlement.

Mode de financement		Tarification		
Unité d'œuvre		2023	2022	Evolution %
Nombre de collectivités facturées				
Collectivités affiliées		54	49	+ 10,2%
Collectivités non affiliées		1	1	
TOTAL		55	50	+ 10,0%
Compte d'exploitation		2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel		46 149 €	49 254 €	- 6,3%
Autres dépenses directes d'exploitation		10 777 €	9 101 €	+ 18,4%
Charges de structure		17 477 €	21 149 €	- 17,4%
TOTAL DEPENSES		74 403 €	79 504 €	- 6,4%
RECETTES = Facturation tarif annuel selon la taille de la collectivité		55 870 €	56 530 €	- 1,2%
RESULTAT		- 18 533 €	- 22 974 €	- 19,3%

Page 45 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

Synthèse - Pôles « Finances - Moyens généraux » et « Direction »

Activité / Mission	Résultat 2023	Mode de financement				Résultat 2022
		Collation obligatoire	Collation additionnelle	Partenariat	Tarification	
Paies externes	- 118 000 €				- 118 000 €	- 67 767 €
Assistance paie	- 12 183 €				- 12 183 €	- 5 941 €
Archives	- 97 368 €				- 97 368 €	- 84 617 €
RGPD	- 18 533 €				- 18 533 €	- 22 974 €
Conseil en organisation	- 70 890 €				- 70 890 €	- 35 025 €
Total Pôles "Finances / moyens généraux" et "Direction"	- 316 975 €				- 316 975 €	- 216 523 €

Page 47 | 51



COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

E. Les autres missions

1. Agents pris en charge

Mode de financement

Cotisation obligatoire

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'agents			
Collectivités affiliées	6	5	+ 20,0%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	6	5	+ 20,0%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	94 137 €	82 969 €	+ 13,5%
Autres dépenses directes d'exploitation	505 €	2 699 €	- 81,3%
TOTAL DEPENSES	94 642 €	85 668 €	+ 10,5%
RECETTES = participation dégressive collectivités d'origine	94 176 €	93 356 €	+ 0,9%
RESULTAT	- 466 €	+ 7 688 €	- 106,1%

Agents intercommunaux

Mode de financement

Partenariat ou conventionnement

Unité d'œuvre	2023	2022	Evolution %
Nombre d'agents			
Collectivités affiliées	1	2	- 50,0%
Collectivités non affiliées			
TOTAL	1	2	- 50,0%
Compte d'exploitation	2023	2022	Evolution %
Dépenses de personnel	58 427 €	93 507 €	- 37,5%
Autres dépenses directes d'exploitation			
TOTAL DEPENSES	58 427 €	93 507 €	- 37,5%
RECETTES = refection masse salariale + frais de gestion	60 382 €	98 771 €	- 38,9%
RESULTAT	+ 1 955 €	+ 5 264 €	- 62,9%

Page 48 | 51

Synthèse – Autres missions

Activité / Mission	Résultat 2023	Mode de financement			Résultat 2022
		Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	Partenariat	
Pris en charge	- 466 €	- 466 €			+ 7 688 €
Intercommunaux	+ 1 955 €			+ 1 955 €	+ 5 264 €
Total autres missions	+ 1 489 €	- 466 €		+ 1 955 €	+ 12 953 €

Page 49 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

IV. SYNTHESE GENERALE

A. Tableau récapitulatif de financement de l'ensemble des missions

	2023	2022	Evolution 2023/2022
Missions financées par la cotisation obligatoire	0,60%	0,60%	
Besoin de financement des missions obligatoires	-1 823 312 €	-2 391 947 €	- 23,8%
Montant de la cotisation obligatoire perçue	2 379 778 €	2 242 920 €	+ 6,1%
SOLDE DISPONIBLE DE COTISATION OBLIGATOIRE	+ 556 466 €	- 149 028 €	- 473,4%
Missions financées par la cotisation additionnelle	0,05%	Jusqu'au 31/03 0,10% A partir du 01/04 0,05%	
Besoin de financement des missions financées par la cotisation additionnelle	-231 194 €	-222 058 €	+ 4,1%
Montant de la cotisation additionnelle perçue	198 315 €	225 815 €	- 12,2%
Besoin de financement complémentaire à la cotisation additionnelle couvert par la cotisation obligatoire ou excédent de la cotisation additionnelle	- 32 879 €	+ 3 756 €	- 075,3%
Missions financées par la tarification			
Besoin ou excédent de financement des missions tarifées	- 768 901 €	- 408 188 €	+ 88,4%
Missions financées en partenariat ou conventionnement			
Coût net des missions en partenariat ou conventionnement	- 73 743 €	- 105 770 €	- 30,3%
RESULTAT DE FONCTIONNEMENT	- 319 058 €	- 659 229 €	- 51,6%
Provision Compte épargne temps non comptabilisé en 2023	- 86 494 €	+ 0 €	
RESULTAT DE FONCTIONNEMENT DÉGAGÉ AU COMPTE ADMINISTRATIF	- 232 564 €	- 659 229 €	- 64,7%

Page 50 | 51

COMPTABILITE ANALYTIQUE 2023

03 juin 2024

B. Missions tarifées : résultat par unité d'œuvre

Activité	Unité d'œuvre (UO)	Nombre	Résultat 2023	Résultat par UO
Assistance collectivités non affiliées	Nombre de collectivités Adhérentes	12	- 6 023 €	- 501,9 €
Contentieux	Nombre de dossiers	3	+ 483 €	+ 161,1 €
Indemnisation chômage	Nombre de dossiers	91	- 6 390 €	- 70,2 €
Indemnité licenciement	Nombre de dossiers	25	- 2 357 €	- 94,3 €
Référent déontologue	Nombre de dossiers	48	+ 480 €	+ 10,0 €
Référent signalement	Nombre de dossiers	22	- 3 904 €	- 177,5 €
Médiation préalable obligatoire	Nombre de dossiers	9	- 6 799 €	- 755,5 €
Assurances groupe	Nombre de documents traités	32304	+ 113 420 €	+ 3,5 €
Conseil médical plénier	Nombre de dossiers	433	- 44 223 €	- 102,1 €
Conseil médical restreint	Nombre de dossiers	955	- 36 272 €	- 38,0 €
Réalisation dossiers CNRACL	Nombre de dossiers	16	- 5 788 €	- 361,8 €
Missions temporaires	Heures payées	49388	- 10 449 €	- 0,2 €
Assistance au recrutement	Nombre de dossiers	5	- 8 746 €	- 1 749,2 €
GPEEC	Nombre d'heures	72	- 3 225 €	- 44,8 €
Prestation globale de médecine préventive	Agents suivis	31675	- 384 217 €	- 12,1 €
Bilans et vaccins	Nombre de fiches de patients	60	+ 3 366 €	+ 67,3 €
EVPR	Nombre d'heures facturées	1464	- 51 282 €	- 35,0 €
Conseil en organisation	Nombre de dossiers	9	- 70 890 €	- 7 876,6 €
Paies externes	Nombre de fiches de paie	17827	- 118 000 €	- 6,6 €
Assistance paie	Nombre de collectivités facturées	2	- 12 183 €	- 6 091,6 €
Archives	Nombre de jours facturés	766	- 97 368 €	- 127,1 €
RGPD	Nombre de collectivités facturées	65	- 18 533 €	- 337,0 €
TOTAL MISSIONS TARIFÉES			- 768 901 €	

Page 51 | 51



ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-49

Détail dépenses ressources humaines internes

Colonne1	2022	2023
Dépenses de personnel	117 238 €	166 643 €
Subvention amicale du personnel	32 930 €	39 180 €
Redevance droit de copies	990 €	1 719 €
Frais de reception	12 206 €	8 793 €
Frais postaux	90 €	900 €
Cotisation FIPHFP		4 130 €
Formation		2 532 €
Maintenance badgeuse	2 537 €	2 592 €
Assurances multirisque + RC	7 113 €	7 603 €
Diverses (alimentation, entretien...)	2 982 €	3 000 €
Prime inflation	-6 500 €	
Total	169 587 €	237 093 €

024-DEL-50 : FONCTIONNEMENT INTERNE – POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES – BILAN 2023 – PRESENTATION

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président rappelle que, depuis plusieurs années, il est proposé au Conseil d'Administration de prendre connaissance du bilan de la politique « Ressources Humaines » du Centre de Gestion. Il ne s'agit pas d'une obligation réglementaire, mais d'une opportunité de mettre en exergue les différents éléments qui ont affecté la gestion du personnel du Centre au cours de l'exercice passé.

S



Cette démarche présente un double intérêt : d'une part, elle permet de souligner que la bonne exécution des missions de notre établissement repose essentiellement sur ses ressources internes, notamment sur ses agents qui en constituent la plus grande richesse, d'autre part, elle est l'application concrète et détaillée des Lignes Directrices de Gestion de notre établissement.

Monsieur le Président précise que, d'une manière synthétique, le bilan RH de notre établissement pour 2023 se caractérise par les éléments suivants :

- Une baisse des effectifs de 2.10 ETP (Equivalent Temps Plein), soit une diminution du nombre d'agents permanents de 2.34 % par rapport à 2022,
- Une politique de promotion soutenue, avec notamment 6 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 33 agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon et 1 agent ayant bénéficié d'une promotion interne,
- Un effort de formation conséquent, avec près de 441 jours de formation, soit en moyenne 5 jours / agent pour un coût total de près de 182 700 K€ (charges directes et indirectes),
- Un absentéisme pour maladie ordinaire plus élevé qu'en 2022 représentant 1164 jours (877 en 2022), soit un taux d'absentéisme de 5,67 %,
- Une politique de prévention active, avec la mise à jour du Document Unique du Centre de Gestion fait apparaître les éléments suivants :
 - ✓ Une bonne maîtrise opérationnelle des risques, au travers notamment de la création des registres règlementaires de sécurité, du règlement intérieur et des plans de continuité et de reprise d'activité ;
 - ✓ Des risques physiques très bien maîtrisés dans l'ensemble avec cependant quelques préconisations en termes d'information et d'actions préventives notamment ;
 - ✓ L'existence de deux risques particuliers qui nécessitent le renouvellement régulier d'actions de prévention : le risque routier lié aux métiers nomades (médecins du travail, infirmiers, archivistes, intervenants...) et le risque d'incendie et d'explosion inhérent au bâtiment ;
 - ✓ Une majorité de risques psycho-sociaux faibles au regard des facteurs de risques habituellement définis (intensité et complexité du travail, horaires, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité dans l'emploi).
- Un dialogue social vivant qui a permis notamment :
 - ✓ La mise en place effective de la participation « employeur » de 15 € pour la mutuelle Santé
 - ✓ La mise en place du forfait « mobilité durable »
 - ✓ L'attribution d'une part complémentaire de l'IFSE pour remplacer la prime de vacances,
 - ✓ L'attribution de la prime « pouvoir d'achat »,
 - ✓ La mise en place du nouveau taux de prise en charge des titres d'abonnement aux transports en commun (de 50 à 75 %),

Monsieur le Président appelle le Conseil d'Administration à prendre connaissance du bilan présenté en annexe de cette délibération.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration donne acte de la présentation par le Président du bilan 2023 de la politique des ressources humaines du Centre de Gestion.





2024-DEL-51 : FONCTIONNEMENT INTERNE – ORGANIGRAMME DES SERVICES – TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES – CREATIONS ET SUPPRESSIONS DE POSTES – AUTORISATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

En application des dispositions du Code Général de la Fonction Publique et du décret n°85-643 du 26 juin 1985, notamment son article 27, Monsieur le Président rappelle qu'il appartient au Conseil d'Administration de créer et de supprimer les emplois au sein de l'établissement en fonction notamment de son activité et de l'organisation de ses services.

Les propositions de modifications qui vous sont présentées correspondent, pour l'essentiel, à des évolutions dans la carrière de certains personnels.

1) Avancements de grade des catégories B et C

Chaque année, le Président du Centre de Gestion est appelé, dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion qu'il a formalisées, à se prononcer sur l'évolution de la carrière d'un certain nombre d'agents pouvant prétendre à un grade supérieur.

Monsieur le Président rappelle qu'en 2023, dix agents remplissaient les conditions pour un avancement de grade. Six d'entre eux en avaient bénéficié, soit 60% de l'effectif promouvable.

En 2024, onze agents remplissent les conditions pour accéder à une promotion de grade. Conformément aux critères d'avancement inscrits dans les Lignes Directrices de Gestion, le Président est susceptible de nommer 3 agents au grade supérieur (soit 27 % de l'effectif), à savoir :

- Un agent au grade de Rédacteur Principal de 1^{ère} classe
- Un agent au grade d'Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} classe
- Un agent au grade de Psychologue Hors Classe



Monsieur le Président appelle le Conseil d'Administration à autoriser la modification au tableau des effectifs des grades correspondant aux postes occupés par les agents qui seront promus, afin de permettre au Président de procéder aux nominations envisagées. Le tableau des emplois budgétaires prenant en compte les modifications résultant des avancements de grade est joint en annexe.

2) Promotion interne

Un technicien principal de 1^{ère} classe, responsable du service « informatique », est inscrit sur la liste d'aptitude à la promotion interne au grade d'ingénieur territorial. Le président ayant l'intention de nommer cet agent à ce grade, Monsieur le Président propose de bien vouloir autoriser, au 1^{er} juillet 2024, la création au tableau des emplois budgétaires, d'un poste d'ingénieur (classé A2), étant précisé que le poste de technicien principal de 1^{ère} classe, occupé à ce jour par l'agent concerné, aura vocation à être supprimé dès sa titularisation sur le grade d'ingénieur territorial.

3) Création de postes pour la nomination d'agents ayant été reçus à des concours

Au cours du second semestre de l'année 2023 et tout début 2024, deux agents du Centre de Gestion, titulaires du grade de rédacteur territorial, ont été lauréats de concours d'accès au grade de rédacteur Principal de 2^{ème} classe.

Les agents reçus occupent des postes compatibles avec une nomination aux grades auxquels donne accès ce concours. Aussi, dans la mesure où les agents intéressés satisfont pleinement à leurs obligations professionnelles et sous réserve de l'accomplissement des formalités préalables à leur nomination (déclaration de vacance et de création d'emploi notamment), Monsieur le Président propose de favoriser leur promotion en créant les postes correspondants.

Un des deux agents occupant déjà un poste relevant du grade supérieur, il y a lieu de créer uniquement un poste au sein de la Direction générale et de supprimer de manière corollaire le poste de rédacteur occupé à ce jour par l'agent concerné.

4) Evolutions de l'organigramme

a) Suppression d'un poste d'adjoint administratif et création d'un poste d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe au sein de l'Unité « médecine professionnelle » du Pôle Santé/Prévention

Le secrétariat médical de l'unité « médecine professionnelle » assure la programmation des visites médicales individuelles (établissement et gestion des plannings des médecins, gestion des centres de visite, saisie dans le logiciel médecine, etc.) et entretiens infirmiers. Il organise également le suivi des missions en milieu professionnel assurés par les médecins en lien avec les Ingénieurs de prévention et la psychologue du travail. Il participe à la mise à jour de la documentation destinée aux médecins ainsi qu'à la réalisation de guides pratiques, de procédures, de logigrammes de l'activité du secrétariat afin de fiabiliser les planifications.



Actuellement, l'unité « médecine professionnelle » est composée :

- D'une responsable d'unité - Rédacteur principal de 2^{ème} classe,
- D'une secrétaire médicale – Rédacteur territorial
- D'une secrétaire médicale – Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
- De trois secrétaires médicaux (2.57 ETC/3.57 ETC) – Adjoints administratifs,

Monsieur le Président rappelle que, par délibération en date du 26 janvier 2024, le Conseil d'Administration a autorisé le recrutement d'un(e) secrétaire médical(e), le cas échéant par voie contractuelle, sur les grades d'Adjoint Administratif Principal 2ème classe / Adjoint Administratif Principal 1ère classe / Rédacteur / Rédacteur Principal 2ème classe / Rédacteur principal 1ère classe en classant ce poste dans le groupe de fonction C1 ou B3, selon le grade de l'agent.

Lors du jury de recrutement qui s'est tenu le 7 mars 2024 et d'un deuxième entretien en date du 22 mars 2024, la candidate retenue, adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, sera recrutée le 1^{er} juillet 2024 par voie de mutation.

Monsieur le Président propose de supprimer un poste vacant d'adjoint administratif et de créer un poste d'adjoint administratif principal de 1ère classe.

b) Création temporaire d'un poste permanent au service « concours »

L'organisation des concours et des examens professionnels constitue une des missions obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, les agents du service Concours du Centre de Gestion de la Seine-Maritime veillent à garantir le bon déroulement des épreuves d'admissibilité, d'admission et la sécurité juridique des opérations.

Monsieur le Président rappelle que, depuis le transfert des concours du CNFPT vers les Centres de Gestion induit par la loi du 19 février 2007, la coopération au sein de l'inter région « Grand Ouest » s'est renforcée. Par leur action commune au sein de la coopération, les 14 Centres de Gestion de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire répondent aux besoins exprimés par les collectivités et leurs établissements en mutualisant aux niveaux régional, interrégional et national, l'organisation des concours et examens professionnels relevant de leur compétence.

Pour réaliser l'ensemble de ces missions, le service concours du CDG 76 est composé de quatre agents : 1 agent de catégorie A, 2 agents de catégorie B et un agent de catégorie C (actuellement en congé de longue durée). La responsable du service est appelée à quitter ses fonctions au 1^{er} juillet 2025 afin de faire valoir ses droits à la retraite. Cependant, au regard de l'alimentation de son Compte Epargne Temps et de ses droits à congés et RTT, son départ effectif de l'établissement est prévu au 1^{er} février 2025. Compte tenu de la spécificité de ce poste et du savoir-faire à acquérir (l'organisation des concours est assez complexe), Monsieur le Président propose d'organiser un « tuilage » pour cet emploi de chef de service entre l'agent quittant son poste et son successeur. Ce « tuilage » débiterait le 1^{er} octobre 2024 pour s'achever le 30 juin 2024.

Il nécessite la création temporaire, à compter du 1^{er} octobre 2024, d'un poste sur les grades de rédacteur principal 1^{ère} classe, attaché ou attaché principal en fonction du profil du candidat qui sera retenu. Ce poste supplémentaire sera supprimé au 1^{er} juillet 2025.



c) Création temporaire d'un poste de gestionnaire des dossiers du secrétariat du Conseil Médical – Formation plénière

L'agent actuellement en charge du secrétariat de la formation plénière du Conseil médical va faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} février 2025. Afin de garantir une bonne continuité dans la gestion des dossiers individuels, Monsieur le Président propose d'organiser un « tuilage » entre l'agent quittant son poste et son successeur pour une durée limitée. Cette organisation nécessite la création temporaire à compter du 1^{er} octobre 2024 d'un poste d'adjoint Administratif Principal 2^{ème} ou 1^{ère} classe, de Rédacteur, de Rédacteur Principal 2^{ème} ou 1^{ère} classe en fonction de la personne retenue sur ce poste. Ce poste supplémentaire sera supprimé au 1^{er} février 2025.

d) Création d'un poste d'infirmière supplémentaire au Pôle « Santé/Prévention »

Le Pôle « Santé/Prévention » du Centre de Gestion propose aux collectivités affiliées et non affiliées et aux agents territoriaux de ces collectivités, la mise en œuvre, dans un cadre pluridisciplinaire, d'actions de protection de la Santé, de la Sécurité et des conditions de travail grâce à l'intervention conjointe du médecin de prévention et des intervenants pour la prévention des risques professionnels (IPRP). Ensemble, ces intervenants aident les collectivités à construire une politique de santé/sécurité au travail, adaptée à leurs risques spécifiques.

Monsieur le Président rappelle que, par délibération en date du 12 octobre 2017, le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Seine-Maritime avait autorisé la création de 3 postes d'infirmiers en santé au travail.

Par délibération en date du 4 juin 2021, le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Seine-Maritime avait autorisé la création d'un poste supplémentaire d'infirmier en santé au travail.

Dans ce cadre, quatre collaboratrices ont été recrutées pour exercer les missions d'infirmières en santé au travail au sein du Pôle « Santé/Prévention ». Cet effectif de quatre infirmières est venu utilement renforcer l'équipe pluridisciplinaire en santé-prévention, en permettant notamment de maintenir un niveau de service qualitatif, bien que non exhaustif, sur le territoire départemental.

Néanmoins, plusieurs difficultés subsistent encore dans la configuration actuelle de la mission de prévention :

Aucune polyvalence n'est possible lors de l'absence de l'une des quatre infirmières, leurs plannings d'intervention étant complets plusieurs mois à l'avance. Les congés, les formations et les absences diverses de chacune d'entre elles engendrent donc, systématiquement, la perte de créneaux de visites médicales et l'incapacité du CDG à remplir ses obligations.



Par ailleurs, dans la mesure où les collectivités sont en déficit de créneaux de visites médicales périodiques, les infirmières sont amenées à réaliser uniquement des entretiens infirmiers, et ne disposent pas de temps suffisant pour investir d'autres champs de la prévention, pour ce qui concerne les actions de sensibilisation et les « parcours cœur » par exemple.

Ces éléments ne permettent pas de donner aux postes leur dimension réelle de maillon essentiel de la prestation globale de santé - prévention.

Au regard de ces différentes problématiques, la **création d'un cinquième poste d'infirmier(e) en santé au travail** permettrait de repenser les plannings de ces agents, afin de prévoir des temps de travail collectifs plus importants, d'impliquer les infirmières en Santé/Prévention dans des actions plus diversifiées que les entretiens infirmiers stricto sensu, et d'assurer une véritable continuité de service lors des absences au sein de l'équipe.

e) **Suppression du poste temporaire de rédacteur principal 1^{ère} classe au service « Paies » du Pôle Finances et Moyens Généraux**

Monsieur le Président rappelle que, par délibération en date du 25 septembre 2023, le Conseil d'Administration a autorisé la création temporaire d'un poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe au service « Paies » du Pôle Finances et Moyens Généraux, afin d'organiser un « tuilage » pour le poste de chef de service entre l'agent quittant ses fonctions (départ en retraite) et son successeur. Ce « tuilage » de 5 mois (du 1^{er} novembre 2023 au 31 mars 2024) a pris fin au 1^{er} avril 2024. Le poste provisoire est donc supprimé du tableau des effectifs.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise :

- Les créations et suppressions de postes suivants correspondant aux avancements de grades susceptibles d'être prononcés par le Président au titre de l'année 2024 et aux évolutions de l'organigramme détaillés ci-avant dans le présent rapport comme suit :

Emploi	Grade	Service	Création / suppression	Date
Gestionnaire des carrières	Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe	Gestion des carrières et des instances paritaires	Suppression	1 ^{er} juillet 2024
Gestionnaire des carrières	Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	Gestion des carrières et des instances paritaires	Création	1 ^{er} juillet 2024
Assistante de pôle	Adjoint administratif	Pôle « Emploi territorial »	Suppression	1 ^{er} juillet 2024
Assistante de pôle	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Pôle « Emploi territorial »	Création	1 ^{er} juillet 2024
Psychologue du travail	Psychologue de classe normale	Prévention des risques professionnels	Suppression	1 ^{er} juillet 2024
Psychologue du travail	Psychologue hors classe	Prévention des risques professionnels	Création	1 ^{er} juillet 2024
Secrétaire médicale	Adjoint administratif	Unité médecine professionnelle	Suppression	1 ^{er} juillet 2024
Secrétaire médicale	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Unité médecine professionnelle	Création	1 ^{er} juillet 2024
Chargé de projets	Rédacteur	Direction générale	Suppression	1 ^{er} juillet 2024
Chargé de projets	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Direction générale	Création	1 ^{er} juillet 2024
Futur(e) responsable du service « concours et examens professionnels »	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe ou attaché ou attaché principal	Service « concours et examens professionnels »	Création temporaire	1 ^{er} octobre 2024
Responsable du Service « Paies » Poste provisoire	Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	Service « Paies »	Suppression	1 ^{er} juillet 2024



Emploi	Grade	Service	Création / suppression	Date
Gestionnaire des dossiers du Conseil Médical – Formation Plénière	Adjoint Administratif Principal 2ème classe, Adjoint Administratif Principal 1ère classe, Rédacteur, Rédacteur Principal 2ème classe ou Rédacteur Principal 1ère classe	Service « Assurances et Instances Médicalisées »	Création temporaire	1 ^{er} octobre 2024
Infirmier(e) en santé au travail	Infirmier(e) en soins généraux de classe normale	Unité « médecine professionnelle »	Création	1 ^{er} juillet 2024
Responsable du Service Informatique	Ingénieur	Service « Informatique »	Création	1 ^{er} juillet 2024

- Le recrutement, sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique, dans l'hypothèse d'un recours infructueux à des agents fonctionnaires, d'agents contractuels par référence :

- Au grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe, d'attaché ou d'attaché principal pour le poste de chef du service concours,
- Au grade d'Adjoint Administratif Principal 2ème classe ou 1ère classe, de Rédacteur ou de Rédacteur Principal 2ème classe ou 1ère classe pour le poste de gestionnaire des dossiers du secrétariat du conseil médical,
- Au grade d'infirmier(e) en soins généraux de classe normale pour le poste d'infirmier et d'autoriser le président à signer le contrat correspondant. L'agent affecté sur ce poste bénéficiera en outre du régime indemnitaire correspondant au groupe de fonctions A2 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-51

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ORGANIGRAMME DES SERVICES DELIBERATION DU 21 JUIN 2024							
DIRECTION	Situation au 19 février 2024			Situation au 1er juillet 2024			
	EMPOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS
Directeur des Services		Attaché Hors Classe	1	1	Attaché Hors Classe	1	1
Directeur Adjoint		Attaché Hors Classe	1	1	Attaché Hors Classe	1	1
Chargé de projets		Rédacteur	1	1	Rédacteur	0	0
					Rédacteur principal de 2ème classe	1	1
Assistante de Direction		Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
Assistante Administrative		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
							Poste occupé par un adjoint administratif principal de 2ème classe
		SOUS-TOTAL	5	4	SOUS-TOTAL	5	4
SERVICES RATTACHES A LA DIRECTION							
Service "Communication et développement"							
Responsable communication et développement		Attaché Principal	1	1	Attaché Principal	1	1
Chargé de communication		Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1
							Poste occupé par un agent contractuel - article L 3-3, 2 8 *
Mission "Coordination Régionale des Centres de Gestion Normands"							
« Consultant/auditeur en organisation »		Attaché	1	1	Attaché	1	1
Mission DPD Mutualisée							
Chargé de mission DPD mutualisée		Attaché	1	1	Attaché	1	1
		SOUS-TOTAL	4	4	SOUS-TOTAL	4	4
		TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES	9	8	TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES	9	8

04/04/2024

1/9

DIRECTION DE L'EXPERTISE ET DE LA PERFORMANCE							
POLE "FINANCES ET MOYENS GENERAUX"	Situation au 19 février 2024			Situation au 1er juillet 2024			
	EMPOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS
Responsable de pôle		Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1
		SOUS-TOTAL	1	1	SOUS-TOTAL	1	1
Unité "Moyens Interne"							
Responsable logistique et achats		Technicien principal de 1ère classe	1	1	Technicien principal de 1ère classe	1	1
Accueil							
1 agent d'accueil		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
1 agent d'accueil / assistance interne		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
							50% Gestion des carrières et instances paritaires
Maintenance							
Chargé de maintenance et de l'entretien		Adjoint technique principal de 1ère classe	1	1	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	1
		SOUS-TOTAL	4	4	SOUS-TOTAL	4	4
Unité Informatique							
Responsable informatique		Technicien principal de 1ère classe	1	1	Technicien principal de 1ère classe	1	0
					Ingénieur	1	1
Chargé de support et services des systèmes d'information		Technicien principal de 2ème classe	1	1	Technicien principal de 2ème classe	1	1
		SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	3	2
Unité "Archives"							
Responsable "Archives"		Attaché principal de conservation du patrimoine	1	1	Attaché principal de conservation du patrimoine	1	1
Archivistes		Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	2	2	Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	2	2
		SOUS-TOTAL	3	3	SOUS-TOTAL	3	3
Service Finances							
Comptabilité							
Responsable cellule "Comptabilité"		Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1
Comptable / recettes - dépenses		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
							Poste occupé par 1 agent sur le grade d'adjoint administratif

04/04/2024

2/9



Paies						
Responsable Cellule "Paies"	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1
Responsable Cellule "Paies"	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	0	0
Gestionnaire de paies et d'opérations comptables	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1
Gestionnaire de paies	Rédacteur	2	2	Rédacteur	2	2
	SOUS-TOTAL	7	7	SOUS-TOTAL	6	6
	TOTAL PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX	17	17	TOTAL PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX	17	16

POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"	Situation au 19 février 2024			Situation au 1er juillet 2024			
EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Responsable de pôle	Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1	
Assistante	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
	SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Service "Juridique, documentation et instances disciplinaires"							
Chef de service	Attaché	1	1	Attaché	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
Unité "Conseil Juridique"							
Juristes / Conseillers statutaires	Attaché	5	4	Attaché	5	4	Postes occupés par 3 agents contractuels - article L 3-3, 2 8°
Unité "Documentation"							
Bibliothécaire / documentaliste	Bibliothécaire principal	1	1	Bibliothécaire principal	1	1	
	SOUS-TOTAL	7	6	SOUS-TOTAL	7	6	

04/04/2024

3/9

suite POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"	Situation au 19 février 2024			Situation au 1er juillet 2024			
EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Service "Assurances statutaires et Instances Médicales Statutaires"							
Chef de service	Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1	
Unité "Contrat groupe d'assurances statutaires"							
Chargés de gestion du contrat groupe	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Unité "Secrétariat du Conseil médical Formation plénière"							
Gestionnaire des dossiers du secrétariat du conseil médical "Formation plénière"	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
				Rédacteur ou rédacteur P2 ou rédacteur P1	1	0	Poste provisoire Tullage à compter du 1er octobre 2024
Unité "Secrétariat du Conseil médical Formation restreinte"							
Médecin	Médecin Hors classe	0,12	0,12	Médecin Hors classe	0,12	0,12	Poste correspondant à 4.20/35èmes occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
Gestionnaires des dossiers du Conseil médical "Formation restreinte"	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
	Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1	Poste occupé par un adjoint adm Principal 2ème classe
	SOUS-TOTAL	6,12	6,12	SOUS-TOTAL	7,12	6,12	
Unité "Retraites"							
Responsable unité "Retraites"	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL	1	1	SOUS-TOTAL	1	1	
Service "Gestion des carrières et des Instances paritaires"							
Chef de service	Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1	Poste occupé par un attaché
	Rédacteur principal de 2ème classe	2	2	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	Suppression d'un poste de RP2 Avancement de grade au 01/07/2024 d'un agent RP1

04/04/2024

4/9

137



Gestionnaires de carrières	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	2	2	Création d'un poste de RPI avancement de grade au 01/07/2024
	Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1	
Assistante du service / secrétariat CAP / gestionnaire de carrières	Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1	
Unité "Procédures internes de recrutement et gestion du droit syndical"							
Gestionnaire de carrières / Suivi des décharges d'activité syndicale et autorisations d'absence syndicale pour les collectivités de moins de 50 agents	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL	7	7	SOUS-TOTAL	7	7	
	TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE	23,12	22,12	TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE	24,12	22,12	

DIRECTION DE L'ATTRACTIVITE ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL							
POLE "EMPLOI TERRITORIAL"	Situation au 19 février 2024			Situation au 1er juillet 2024			
EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Responsable de pôle	Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1	
Assistante	Adjoint administratif principal de 2ème classe	1	1	Adjoint administratif principal de 2ème classe	0	0	Suppression du poste Avancement de grade au 01/07/2024 adj adm p 1ère classe
				Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Création d'un poste de RPI avancement de grade au 01/07/2024
	SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Mission "Redressement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité"							
Conseiller "Redressement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité"	Attaché principal	1	1	Attaché principal	1	1	
	SOUS-TOTAL	1	1	SOUS-TOTAL	1	1	
Service "Concours"							
Chef de service chargé de l'organisation et de la planification des épreuves	Attaché	1	1	Attaché	1	1	
				Rédacteur principal 1ère classe ou Attaché ou attaché principal	1	0	Poste provisoire Tullage à compter du 1er octobre 2024
Chargé de la coordination de l'activité du service	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Chargé de l'organisation des épreuves de concours	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par un rédacteur
Chargé du recensement des besoins de recrutement et de la gestion de la liste d'aptitude	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL	4	4	SOUS-TOTAL	5	4	
Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"							
Responsable de l'Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
Chargé du développement et la gestion administrative de l'offre de service « missions temporaires »	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par un adjoint administratif
	SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Service "Animation de l'emploi"							
Chargé de la promotion de la Fonction Publique Territoriale	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Chargé de développement des données sociales	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	
	SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
	TOTAL PÔLE EMPLOI TERRITORIAL	11	11	TOTAL PÔLE EMPLOI TERRITORIAL	12	11	

04/04/2024

6/9





POLE "SANTÉ PREVENTION"		Situation au 19 février 2024		Situation au 1er juillet 2024			
EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Responsable de pôle	Attaché Hors classe	1	1	Attaché Hors classe	1	1	Poste occupé par 1 attaché contractuel - article L 3-3, 2 8°
Assistant(e) Chargé(e) de la coordination administrative et comptable	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Médecins de prévention	Médecin hors classe	10	7,9	Médecin hors classe	10	7,9	4 postes à TC / 3 postes à TNC à 0,80 ETC / 1 poste à TNC à 0,50 / 1 poste à TNC à 0,40 / 1 poste à TNC à 0,60 (médecin recruté le 01.09.2022) 6,9 postes ETC occupés par des agents contractuels - article L 3-3, 2 8°
SOUS-TOTAL		12	9,9	SOUS-TOTAL	12	9,9	
<u>Unité médecine professionnelle</u>		<u>Unité médecine professionnelle</u>					
Chef de service	Attaché	1	1	Attaché	0	0	Suppression du poste de chef de service
Responsable de l'unité "médecine professionnelle"				Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	dont 1 poste occupé par un agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
Infirmiers en santé au travail	Infirmier en soins généraux de classe normale	3	3	Infirmier en soins généraux de classe normale	4	3	Création au 1er juillet 2024 d'un poste supplémentaire d'infirmier(e) en soins généraux
	Infirmier en soins généraux hors classe	1	1	Infirmier en soins généraux hors classe	1	1	

04/04/2024

7/9

Assistants administratifs chargés du secrétariat médical	Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1	
	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	Rédacteur Principal de 2ème classe	0	0	Transfert du poste en qualité de responsable de l'unité médecine professionnelle
	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	2	Création poste d'adjoint adm 1ère classe + suppression poste d'adjoint adm
	Adjoint administratif	3,57	2,57	Adjoint administratif	2,57	2,57	
	SOUS-TOTAL	11,57	10,57	SOUS-TOTAL	11,57	10,57	
<u>Service intervention en prévention des risques professionnels</u>							
Chef de service	Ingénieur principal	1	1	Ingénieur principal	1	1	Poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
Psychologue	Psychologue de classe normale	2	2	Psychologue de classe normale	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
				Psychologue hors classe	1	1	Avancement de grade au 1er juillet 2024
Ingénieur ergonomiste	Ingénieur principal	1	1	Ingénieur principal	1	1	dont 1 poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8° sur le grade d'ingénieur
	Ingénieur	2	2	Ingénieur	2	2	2 postes occupés par des agents contractuels - article L 3-3, 2 8°
Conseiller en hygiène et sécurité / Agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)	Ingénieur	1	1	Ingénieur	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
Conseiller en hygiène et sécurité	Ingénieur	1	1	Ingénieur	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3, 2 8°
SOUS-TOTAL		8	8	SOUS-TOTAL	8	8	
TOTAL PÔLE SANTÉ PREVENTION		31,57	28,47	TOTAL PÔLE SANTÉ PREVENTION	31,57	28,47	
TOTAL EMPLOIS SIEGE		91,69	86,59	TOTAL EMPLOIS SIEGE	93,69	85,59	

04/04/2024

8/9

139



SERVICES EXTERIEURS	Situation au 19 février 2024			Situation au 19 février 2024			
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS
Agents intercommunaux	Rédacteur		1	1	Rédacteur	1	1
	SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	1	1
	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES		92,69	87,59	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES	94,69	86,59

AGENTS PRIS EN CHARGE
3 Attachés principaux (35/35ème)
1 Attaché principal en disponibilité pour élever 1 enfant (Renouvellement à compter du 1er juin 2024 pour 7 mois)
1 Vétérinaire de classe exceptionnelle (renouvellement détachement au 01.03.2024 pour 3 ans)
1 Adjoint technique principal de 2ème classe (7/35èmes)
1 Adjoint technique principal de 2ème classe (2/35èmes)
1 Agent social principal de 2ème classe (22/35) - Disponibilité pour convenances personnelles au 11/12/2023 jusqu'au 30 juin 2024
1 ATSEM principal de 2ème classe (25.12/35èmes)
1 Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (35/35ème)
1 ATSEM principal de 2ème classe (15.29/35èmes)

04/04/2024

9/9

2024-DEL-52 : FONCTIONNEMENT INTERNE – RIFSEEP – MODIFICATIONS – AUTORISATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

5



Monsieur le Président rappelle que, lors de sa séance du 11 septembre 2017, le Conseil d'Administration a institué pour les agents du Centre de Gestion le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Depuis cette date, le dispositif instauré a été modifié à plusieurs reprises afin de mieux s'adapter à l'évolution des effectifs du Centre de Gestion.

Monsieur le Président propose dans cette délibération d'examiner et d'adopter trois nouvelles modifications.

I – GROUPES DE FONCTIONS

L'organigramme des services du Centre de Gestion a fait l'objet, entre autres, de plusieurs évolutions validées par le Conseil d'Administration, notamment lors de ses séances des 24 mars 2023, 25 septembre 2023 et 26 janvier 2024.

Au regard de l'ensemble de ces évolutions, il est apparu opportun de remettre à jour la nouvelle composition des groupes de fonctions (cf. annexe1).

II – CRITERES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE D'ENCADREMENT

Par délibération du 30 septembre 2022 vous avez autorisé l'attribution d'une part spécifique d'IFSE pour les agents assurant des fonctions d'encadrement.

Ainsi, depuis le 1er février 2023, cette prime permet aux responsables de service et d'unité de percevoir 20 € par mois et par agent encadré (avec un minimum de 60 € / mois) et aux responsables de pôle de recevoir 35 € par mois et par agent encadré (avec un minimum de 175 € / mois).

Conformément aux principes généraux qui régissent le RIFSEEP, cette prime est maintenue durant les périodes de congés des agents concernés. Elle ne peut donc être attribuée à un autre agent qui assurerait momentanément le remplacement de l'encadrant.

Cette mesure a posé récemment difficulté dans le cadre du remplacement d'un chef de service qui, faisant valoir ses droits à la retraite au 1^{er} juillet, a décidé de quitter définitivement son poste début avril en utilisant les jours de congés qu'il avait cumulés sur son Compte Epargne Temps. Durant trois mois, il n'a pas été possible d'allouer à son remplaçant la prime d'encadrement, celle-ci ne pouvant être versée à deux agents pour le même poste.

Conformément à l'esprit dans lequel cette prime a été instituée, Monsieur le Président propose de confirmer qu'elle est réservée aux agents assurant l'exercice effectif des fonctions d'encadrement. Il convient ainsi de considérer que, dès lors que le chef de service, d'unité ou de pôle a quitté définitivement ses fonctions et qu'il est remplacé par un autre agent dans sa mission d'encadrement, il n'a plus vocation à percevoir la prime d'encadrement.

Cela étant, tant sur le plan juridique qu'au regard des services rendus à notre établissement par les agents concernés, il semble difficile de supprimer cette prime sans la compenser financièrement. Il s'agit là d'une mesure humainement juste s'agissant d'agents qui ont servi le Centre de Gestion durant parfois plus de 40 ans. Aussi, Monsieur le Président propose de leur garantir l'octroi d'une indemnité compensatrice de même montant durant la période de congé précédant l'ouverture de leurs droits à la retraite.



Sur le plan financier, cette mesure aura un impact négligeable de l'ordre de quelques centaines d'euros par encadrant partant à la retraite.

Monsieur le Président propose d'en décider ainsi.

III – PART SUPPLEMENTAIRE DE L'IFSE – MODIFICATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Lors de sa séance du 24 mars 2023, le Conseil d'Administration a supprimé la prime de vacances versée au profit du personnel du Centre de Gestion et a autorisé son remplacement par la création d'une part supplémentaire d'IFSE calculée, pour chaque agent, en fonction du groupe de fonction auquel il appartient, de son grade et de son expérience professionnelle.

A la faveur de la réorganisation des services du CDG intervenue en janvier 2024, d'une part, et de l'avancement de grade ou de la promotion interne dont bénéficient certains agents, d'autre part, il y a lieu de mettre à jour plusieurs groupes de fonction afin de prendre en compte les grades détenus par les agents concernés.

Ainsi, Monsieur le Président propose aux membres du Conseil d'Administration de prendre connaissance de ces modifications dans l'annexe 2 de la présente délibération.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Valide la nouvelle composition des groupes de fonctions jointe en annexe,
- Décide que la part d'IFSE, instituée par délibération n°2022/090 au profit des agents des groupes de fonction A1, A2 et B1 assurant des fonctions d'encadrement de personnel, est supprimée dès lors que les agents concernés ont quitté définitivement leurs fonctions effectives et qu'ils sont remplacés par un autre agent dans leur mission d'encadrement,
- Décide que les agents concernés par cette mesure ont droit, dans le cadre de l'IFSE, au bénéfice d'une indemnité compensatrice de même montant durant la période de congé précédant l'ouverture de leurs droits à la retraite,
- Valide la nouvelle définition des groupes de fonctions pour l'attribution de la part supplémentaire de l'IFSE.



ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-52

Annexe 1 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

TABEAU DES POSTES PAR GROUPES DE FONCTION

MISE A JOUR

A COMPTER DU 1^{er} MARS 2024

Groupes	Postes
A Directeur (Pas de cotation)	Directeur des Services
A Directrice Adjointe	Directrice adjointe
A1 Médecins	Médecins de prévention et médecin chargé de l'appui technique du Comité Médical
A1 Responsables de Pôle Membre de l'équipe de Direction (Cotation supérieure à 22 points)	Responsable du Pôle « Assistance Statutaire »
	Responsable du Pôle « Santé/Prévention »
	Responsable du Pôle « Moyens Généraux »
	Responsable du Pôle « Emploi Territorial »
A2 Responsables de service Chargés de missions transversales Chefs de projet Responsables d'expertise spécifique ⁽¹⁾ Assure l'intérim du responsable du Pôle « Santé/Prévention » ⁽²⁾ Assure l'intérim du responsable du Pôle « Emploi territorial » ⁽³⁾ Assure l'intérim du responsable du Pôle « Assistance Statutaire » (Cotation comprise entre 15 et 21 points)	Conseiller/Auditeur en organisation
	Responsable du Service Prévention des risques professionnels ⁽⁴⁾
	Responsable du Service « Gestion des Carrières et des Instances Paritaires »
	Responsable du Service « Communication et Développement »
	Responsable du Service « Assurances Statutaires et Instances Médicalisées » ⁽⁵⁾
	Conseiller Reclassement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Agents pris en charge ⁽⁶⁾
	Responsable du service « Concours et examens professionnels »
	Responsable du Service « Archives »
	Responsable du Service Juridique, Documentation et Instances disciplinaires

Page 1/4

Annexe 1 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

Groupes	Postes
A3 Coordonnateurs d'activités Chargés d'expertise (Cotation inférieure à 15 points)	Juriste/Conseiller statutaire
	Ingénieur Ergonome
	Ingénieur Hygiène et Sécurité
	Psychologue du travail
	Infirmier(e) en Santé au travail
	Bibliothécaire/Documentaliste
	Chargé de mission DPO Mutualisée
A4 Agents opérationnels (Cotation inférieure à 10 points)	Aucun agent
B1 Responsables services / unités (Cotation supérieure ou égale à 10 points)	Responsable « Logistique et commande publique »
	Responsable de l'Unité « Paies »
	Responsable de l'Unité « Informatique »
	Responsable de l'Unité « Retraites »
	Responsable de l'Unité « Comptabilité »
	Responsable de l'Unité « médecine professionnelle »
	Assistante de Direction/Référente RH Internes
	Responsable de l'Unité « Recrutement »

Page 2/4

Annexe 1 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

Groupes	Postes
B2 Agents en expertise (Cotation comprise entre 7 et 9 points)	Technicien Informatique
	Chargée de l'organisation des épreuves de concours
	Chargé de développement des données sociales
	Chargée de gestion administrative et comptable/assistante du responsable du pôle « Santé/Prévention »
	Gestionnaire de la paie des agents du CDG et des collectivités adhérentes à la mission « Paies »
	Chargée de gestion du contrat groupe « Assurances Statutaires »
	Gestionnaires de carrières
	Gestionnaires des dossiers du secrétariat du « Conseil Médical »
	Assistant documentaliste/Conseiller statutaire – Suppléant au Responsable de l'Unité « Retraites »
	Chargé de projets
	Chargé d'animation de l'emploi
	Coordonnateur de gestion administrative et budgétaire - Pôle Santé/Prévention
	Assistante de pôle

Page 3/4

Annexe 1 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

Groupes	Postes
B3 Agents opérationnels (Cotation inférieure à 7 points)	Archiviste itinérant
	Chargée de la coordination de l'activité du Service concours et examens professionnels
	Chargée de Communication
	Secrétaire Médicale
Groupes	Postes
C1 Agents avec missions transversales (Cotation supérieure ou égale à 5 points)	Assistante Administrative à la Direction
	Assistante du Pôle Emploi Territorial
	Chargé d'opérations comptables
	Archiviste Itinérant
	Secrétaire Médicale(e)
	Gestionnaires des dossiers du secrétariat du « Conseil Médical »
	Chargée du recensement des postes et du suivi des listes d'aptitudes au service « Concours »
	Gestionnaire de recrutement
C2 Agents opérationnels (Cotation inférieure ou égale à 5 points)	Agent chargé de la maintenance et de l'entretien
	Agent d'accueil/Agent chargé du renfort administratif au sein du service « Gestion des Carrières et des Instances Paritaires »
	Agent d'accueil/Agent polyvalent chargé du renfort administratif des services

Page 4/4

143



ANNEXE 2 DE LA DELIBERATION 2024-DEL-52

Annexe 2 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

GROUPES DE FONCTIONS
PART SUPPLEMENTAIRE DE L'IFSE

Groupes de fonctions	Grade	Montant annuel alloué en €				
		Maîtrise de base	Maîtrise intermédiaire	Maîtrise opérationnelle	Maîtrise experte	Maîtrise supérieure
A1	Médecin Hors Classe	2000 €	2200 €	2400 €	2600 €	2730 €
	Attaché hors classe	1590 €	1710 €	1835 €	2015 €	2215 €
	Attaché principal	1300 €	1520 €	1735 €	1875 €	2020 €
	Attaché	1160 €	1375 €	1600 €	1730 €	1860 €
	Attaché principal	1300 €	1450 €	1640 €	1835 €	1925 €
A2	Ingénieur Principal	1300 €	1450 €	1640 €	1835 €	1925 €
	Attaché principal de conservation du patrimoine	1300 €	1450 €	1640 €	1835 €	1925 €
	Attaché	1015 €	1230 €	1470 €	1580 €	1695 €
	Ingénieur	1015 €	1230 €	1470 €	1580 €	1695 €
	Psychologue de classe normale	1015 €	1230 €	1470 €	1580 €	1695 €
A3	Bibliothécaire principal	1215 €	1370 €	1525 €	1675 €	1825 €
	Attaché	1015 €	1165 €	1325 €	1440 €	1580 €
	Ingénieur	1015 €	1165 €	1325 €	1440 €	1580 €
	Psychologue de classe normale	1015 €	1165 €	1325 €	1440 €	1580 €
	Psychologue Hors Classe	1260 €	1410 €	1585 €	1755 €	1875 €
B1	Infirmier en soins généraux	1015 €	1165 €	1325 €	1440 €	1580 €
	Technicien principal de 1 ^{re} classe	980 €	1080 €	1175 €	1285 €	1445 €
	Rédacteur Principal de 1 ^{re} Classe	980 €	1080 €	1175 €	1285 €	1445 €
	Rédacteur Principal de 2 ^{me} classe	935 €	990 €	1080 €	1175 €	1315 €
	Rédacteur principal de 1 ^{re} classe	980 €	1025 €	1130 €	1225 €	1380 €
B2	Rédacteur Principal de 2 ^{me} classe	885 €	955 €	1025 €	1120 €	1250 €
	Technicien principal de 2 ^{me} Classe	885 €	955 €	1025 €	1120 €	1250 €

Annexe 2 au Rapport n°24 – CA du 21/06/2024

GROUPES DE FONCTIONS
PART SUPPLEMENTAIRE DE L'IFSE

Groupes de fonctions	Grade	875 €	930 €	1010	1110 €	1220 €
		Maîtrise de base	Maîtrise intermédiaire	Maîtrise opérationnelle	Maîtrise experte	Maîtrise supérieure
B3	Assistant principal de conservation du patrimoine	880 €	935 €	1015 €	1115 €	1230 €
	Rédacteur Principal de 2 ^{me} classe	880 €	935 €	1015 €	1115 €	1230 €
	Rédacteur	865 €	905 €	965 €	1045 €	1135 €
	Assistant de conservation du patrimoine	865 €	905 €	965 €	1045 €	1135 €
	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	860 €	910 €	985 €	1010 €	1080 €
C1	Adjoint administratif principal de 2 ^{me} classe	860 €	895 €	980 €	995 €	1055 €
	Adjoint administratif	860 €	885 €	935 €	985 €	1045 €
	Adjoint Technique principal de 1 ^{re} classe	860 €	895 €	980 €	995 €	1055 €
C2	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	860 €	895 €	980 €	995 €	1055 €



2024-DEL-53 : FONCTIONNEMENT INTERNE – RAPPORT D'ACTIVITES DES SERVICES POUR L'ANNEE 2023 – PRESENTATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Chaque année, le Centre de Gestion produit un rapport d'activités de ses services. Monsieur le Président propose de prendre connaissance de celui relatif à l'année 2023 sous forme d'une synthèse jointe au présent rapport. Ce document a vocation à garder la traçabilité des actions réalisées chaque année par les services.

L'intégralité du rapport d'activités (plus de 200 pages) est disponible auprès de la direction du Centre de Gestion en version « papier ». Le document s'attache autant que faire se peut, à :

- Rappeler les « faits marquants » de l'année 2023
- Rappeler les missions générales des services,
- Rappeler les évolutions législatives, réglementaires ou de contexte, ayant affecté l'activité des services en 2023,
- Rappeler les actions spécifiquement réalisées en 2023 ou en continuité de l'année 2022,
- Illustrer, par des éléments quantitatifs, l'activité des services en les comparant avec les données quantitatives de 2022 et, le cas échéant, en mettant en évidence les évolutions intervenues par rapport aux années antérieures.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation de la synthèse du rapport d'activités des services pour 2023.



ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-53

L'ACTIVITÉ du CDG 76

2023

Le CDG 76 vous informe

Le CDG 76 c'est

- 1 Président : **Christophe BOUILLON**
- 24 membres élus
- 90 collaborateurs
- 1 050 collectivités affiliées
- Plus de 13 000 carrières d'agents suivies
- Plus de 31 000 agents suivis en médecine préventive
- 34 missions obligatoires et optionnelles

CDG 76
Fonction Publique Territoriale

Conférence Régionale pour l'Emploi Territorial

Vendredi 13 octobre 2023

- 2ème conférence à l'échelle de la région Normandie
- Plus de 500 élus et professionnels présents
- Informations et échanges autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et des tendances de l'emploi en Normandie

1er job dating fonction publique territoriale

- 120 postes à pourvoir
- 20 employeurs territoriaux mobilisés
- 500 entretiens de recrutement
- 300 demandeurs d'emploi présents
- Des conférences, ateliers et conseils personnalisés

Journées de la laïcité

9 décembre

- 1 quiz proposé par les CDG de Normandie avec une moyenne de 9,5 bonnes réponses sur 12 pour les collectivités ayant participé !
- 1 vidéo « 3 minutes pour comprendre : la laïcité dans les services publics »
- 1 conférence autour du référent laïcité

De nouvelles missions

- Management du risque amiante : accompagner les collectivités dans la réalisation d'un état des lieux et d'un plan d'actions
- Cybersécurité : accompagner financièrement les collectivités dans l'acquisition de solutions en matière de cybersécurité (partenariats ANSSI et Gendarmerie nationale)
- Référent déontologue des élus : mise à disposition d'une liste de référents déontologues permettant d'apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques (partenariat ADM 76)

Rapport social unique

Succès de la campagne 2023 !

- 93% des effectifs ont pu être recensés grâce à la forte mobilisation des collectivités !
- Des fiches de synthèse comparatives peuvent être mises à disposition des collectivités en matière de données (effectifs globaux, RPS, absentéisme, égalité femmes/hommes et conditions de travail)

La gestion des carrières

- 16 800 actes traités (2022 : 37 487)
- 12 511 arrêtés édités (2022 : 32 937)
- 2 246 courriers enregistrés (2022 : 2 427)
- 11 326 mails reçus (2022 : 18 739)

SUIVI DES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES

Accompagnement des collectivités sur l'application du reclassement indiciaire et sur l'indice de rémunération







2024-DEL-54 : FONCTIONNEMENT INTERNE – PROJET D'ADMINISTRATION 2025/2028 – PRESENTATION DE LA DEMARCHE – INFORMATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président rappelle que, lors de ses réunions du 18 mars et du 7 mai 2024, le Bureau a donné son accord à l'engagement d'une démarche de concertation visant à l'élaboration d'un projet d'administration pour le CDG.

Un projet d'administration a pour objet, sur la base des **orientations stratégiques** définies par les élus, d'élaborer un **plan d'actions pluriannuel** avec pour ambition d'améliorer l'efficacité et la qualité des services fournis aux collectivités et à leurs agents, en adéquation avec les ressources humaines et financières de l'établissement.

Il s'agit d'un document de référence qui vise à adapter les missions et le fonctionnement du CDG à l'évolution de la société et, plus précisément, à celle des collectivités territoriales.



Monsieur le Président précise que dans un contexte de tensions sociales récurrentes, de difficultés économiques et budgétaires, de bouleversements des équilibres climatiques et de progrès technologiques, le monde du travail en général et la fonction publique en particulier évoluent rapidement et profondément. Le CDG 76, comme d'autres organismes prestataires, doit s'adapter et réfléchir à la **modernisation et à l'optimisation** continues de ses services, afin de toujours répondre aux besoins de ces mandants et conserver sa place de partenaire privilégié et de tiers de confiance des exécutifs locaux.

Monsieur le Président indique que le projet d'administration répond à cet objectif. Il relève d'une démarche de co-construction associant les élus, les agents du Centre et les collectivités adhérentes. Pour être réaliste et efficient, il doit prendre en compte les principaux enjeux du moment qui traversent la fonction publique et les Centres de Gestion.

1. Les enjeux propres à la fonction publique territoriale.

La fonction publique a fait l'objet ces dernières années de nombreuses réformes, notamment celles introduites par la loi TFP (Transformation de la Fonction Publique) du 6 août 2019. Elles ont globalement conduit à simplifier le recrutement, le cadre de gestion et la mobilité des agents en même temps que de renforcer leurs droits. L'enjeu aujourd'hui est davantage d'améliorer l'efficacité de la fonction publique en donnant aux élus des marges de manœuvre supplémentaires dans la gestion de leurs agents. Quatre dimensions sont à prendre en compte :

- La volonté de l'Etat de renforcer l'efficacité du service public local, notamment en modifiant les règles de gestion des agents (rémunération, promotion, professionnalisation...). Dans ce cadre, la FNCDG et l'ANDCDG ont adressé à l'Etat un certain nombre de propositions visant notamment à garantir la protection du statut, à le moderniser et à l'adapter aux évolutions sociétales.
- La nécessité de clarifier les compétences des collectivités, de redéfinir les compétences des intercommunalités, et le cas échéant, d'augmenter le pouvoir réglementaire des élus et de renforcer le pouvoir des préfets de département. Directement, cette nouvelle étape de la décentralisation aurait un impact sur les agents des collectivités et donc sur les missions des Centres de Gestion.
- La **crise inédite d'attractivité** que traverse la fonction publique, particulièrement pour certains de ses métiers et certains territoires, qui nécessite la mobilisation des acteurs territoriaux, dont au premier chef les Centres de Gestion en raison de leur compétence obligatoire de promotion de l'emploi territorial. L'attractivité de la FPT les concerne tout particulièrement aussi au regard de leurs missions d'animation du réseau territorial des secrétaires généraux de mairies, « d'intérim territorial » ou de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.



- L'immersion rapide de **l'intelligence artificielle** dans l'accomplissement des services publics constitue le dernier enjeu auquel les Centres de Gestion seront confrontés dans les quelques années à venir. L'IA est susceptible de transformer les méthodes de travail, voire d'automatiser des tâches intellectuelles qui jusqu'alors étaient réputées ne pouvoir être accomplies que par l'Homme. Le défi pour la société et, singulièrement pour la fonction publique, est d'utiliser l'IA à bon escient pour permettre aux ressources humaines d'être déployées sur des missions à plus forte valeur ajoutée. L'enjeu est ainsi de faire la preuve que l'IA peut libérer du temps pour améliorer le service public.

2. Les enjeux propres aux Centres de Gestion

Monsieur le Président rappelle que les Centres de Gestion, voués il y a quelques années à une disparition programmée, se sont vus confier récemment de nouvelles missions obligatoires, au rang desquelles on peut citer le référent laïcité, le référent déontologie, la médiation ou encore l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie.

A la lecture de ces nouvelles compétences transparait une volonté de l'Etat de confier aux Centres de Gestion **d'autres attributions que celles liées à la gestion pure** des agents territoriaux. Cette tendance reste à confirmer mais elle s'inscrit dans un mouvement profond de réforme des services déconcentrés de l'Etat. Nous observons que les Préfets se concentrent de plus en plus sur les missions régaliennes (sécurité, protection des populations et de l'environnement, réglementation, contrôle...) en délaissant, le plus souvent par absence de moyens humains, l'accompagnement des collectivités locales.

On observe ainsi que faute d'avoir réussi à diminuer significativement le nombre de communes afin de simplifier son action territoriale, l'Etat semble choisir de renforcer les prérogatives des organismes d'aide et d'accompagnement des collectivités. Cette stratégie, que confirme le renoncement de l'Etat à faire de la FNCDG un établissement public national au détriment des Centres de Gestion départementaux, doit constituer un élément à prendre en compte dans l'élaboration du projet d'administration du CDG.

3. Les enjeux propres à notre CDG

Enfin, Monsieur le Président précise que, parmi les éléments de contexte à considérer dans le cadre du projet d'administration, il existe également des enjeux propres au CDG 76, que l'on pourrait répartir en trois ordres :

- Un enjeu **générationnel**, avec un nombre conséquent de départs à la retraite au cours des cinq années à venir, et l'arrivée corollaire de nouveaux profils, d'âges et de culture professionnelle différents, au sein des services,
- Un enjeu de **concurrence**, d'une part, entre le CDG et plusieurs collectivités de l'agglomération rouennaise, dans le recrutement et la fidélisation d'agents « experts » et, d'autre part, entre le CDG et des organismes privés, dans la réalisation de certaines missions entrant dans le champ concurrentiel,



- Un enjeu **économique**, dans la mesure où la situation financière de l'établissement, si elle reste positive, nécessite une attention renouvelée, notamment au regard des effets de l'inflation.

Aussi, au regard de l'ensemble de ces enjeux, qu'ils soient de société, propres à la FPT, spécifiques aux CDG dans leur ensemble ou à notre établissement, le Bureau propose au Conseil d'Administration de mettre en œuvre les orientations stratégiques suivantes, orientations qui seront par la suite traduites en objectifs opérationnels afin de constituer la feuille de route de l'établissement pour les quatre prochaines années :

- 1ère ambition : Amélioration et enrichissement des services aux collectivités
 - Consolider la coopération entre les CDG normands et accentuer les missions d'observation de l'emploi afin de pouvoir mieux anticiper les évolutions à venir,
 - Renforcer la présence du CDG76 sur les territoires et décloisonner les services afin de permettre une approche globale des besoins des collectivités.
- 2ème ambition : Développement et préservation des ressources et du bien-être au travail
 - Accroître les actions du CDG76 en matière de prévention des risques, de GPEEC et d'accompagnement des agents dans leur évolution de carrière,
 - Agir en faveur de l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale notamment par le biais d'un soutien aux actions en matière de qualité de vie et conditions de travail.
- 3ème ambition : Performance financière et environnementale
 - Mettre l'accent sur le conseil aux collectivités en matière d'optimisation de leurs ressources financières
 - Faire évoluer les pratiques de commande publique afin qu'elles intègrent les principes du développement durable et de consommation raisonnée
- 4ème ambition : Innovation et transformation numérique
 - Encourager et soutenir l'innovation en matière de gestion des ressources humaines
 - Accompagner le développement et l'utilisation vigilante des outils d'intelligence artificielle

Monsieur le Président précise que sur la base de ce premier travail, une démarche participative sera engagée dans les prochains mois. Elle visera à faire converger les orientations stratégiques des élus du CDG 76, l'avis des collectivités et établissements affiliés (recueilli par le biais d'un questionnaire diffusé en juin) et les propositions des agents du Centre, exprimées lors de groupes de travail thématiques.

L'objectif final est de produire auprès du Conseil d'Administration un document de synthèse portant « projet d'administration 2025/2028 du CDG 76 » au cours du premier trimestre 2025.

5



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- D'autoriser le lancement de la démarche d'élaboration du projet d'administration du CDG 76 pour la période 2025/2028,
- D'arrêter les orientations stratégiques qui présideront à ce document telles qu'elles ont été proposées par le Bureau lors de sa réunion du 07 mai 2024.

2024-DEL-55 : FONCTIONNEMENT INTERNE – CONVENTION D'OCCUPATION DES LOCAUX DU CDG PAR LE SDE76 – AUTORISATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion nourrit avec le Syndicat Départemental d'Energie de la Seine-Maritime un projet de regroupement géographique et de mutualisation de moyens qui doit se concrétiser, à l'horizon 2027, par la construction du siège de cet établissement en contiguïté de celui du CDG 76.

Dans cette perspective et compte tenu du développement actuel de ses missions, notamment dans le domaine de la transition énergétique, le SDE 76 a sollicité le CDG afin qu'il mette provisoirement à sa disposition deux bureaux destinés à accueillir trois collaborateurs. Le SDE 76 est en effet à l'étroit dans les murs qu'il occupe actuellement, ce qui motive d'autant son souhait de disposer à terme d'une surface bâtie plus importante.

Le CDG 76 ayant la possibilité de répondre à cette demande, Monsieur le Président propose de conclure avec le SDE 76 une convention d'occupation précaire aux charges et conditions suivantes :

- Mise à disposition de deux bureaux d'une superficie totale de 30 m²
- Hébergement de trois collaborateurs au maximum



- Accès des agents du SDE aux sanitaires, espace de restauration, salles de réunions et autres lieux communs
- Redevance d'occupation fixée à 140 € / mois / collaborateur (calculée en fonction des charges générales de fonctionnement du bâtiment)
- Durée : un an renouvelable dans la limite de quatre ans, avec possibilité de dénoncer la convention à tout moment sous réserve d'un préavis de six mois.

Vous trouverez en annexe le projet de convention à intervenir.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- D'autoriser le Président à conclure avec le Syndicat Départemental d'Energie de la Seine-Maritime une convention d'occupation précaire pour deux bureaux situés au siège du CDG 76, aux charges et conditions mentionnées dans le présent rapport ainsi que dans le projet de convention à intervenir.
- De fixer la redevance d'occupation à 140 € par mois et par agent hébergé.

ANNEXE DE LA DELIBERATION 2024-DEL-55



Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Seine-Maritime – CDG 76
Syndicat Départemental d'Energie de la Seine-Maritime – SDE 76

Convention de mise à disposition de locaux

Entre les soussignés

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime, représenté par Christophe BOUILLON, agissant en sa qualité de président, habilité aux fins des présentes par délibération du Conseil d'Administration du 20 juin 2023

Ci-après dénommé « le CDG 76 »

D'une part,

Et

Le Syndicat Départemental d'Energie de la Seine-Maritime, représenté par Cécile SINEAU PATRY, agissant en sa qualité de présidente, habilitée aux fins des présentes par délibération du Comité Syndical du

Ci-après dénommé « le SDE 76 »

D'autre part,

Le SDE 76 a sollicité le CDG 76 pour qu'il mette provisoirement à sa disposition, au sein de son siège, deux bureaux destinés à accueillir un maximum de trois collaborateurs. Le CDG 76 ayant la possibilité de répondre à cette demande, il a été décidé de conclure la convention d'occupation précaire suivante.

ARTICLE 1er – OBJET

Le CDG 76 met à la disposition du SDE 76 deux pièces de bureaux au sein de ses locaux situés 40 allée de la Ronce à Isneauville. Ces bureaux, d'une superficie totale de 30 m², sont situés au 1^{er} étage du bâtiment. Ils sont accessibles par un escalier ou un ascenseur.

L'occupation par le SDE 76 de ces deux bureaux emporte également l'accès aux sanitaires, à l'espace de restauration, aux salles de réunion (sur réservation auprès du secrétariat général) ainsi qu'à tous les lieux partagés (hall, cafétéria...).

ARTICLE 2 - ETAT DES LIEUX

Un état des lieux sera dressé contradictoirement entre les parties et sera annexé à la présente. Il en sera de même lors de la restitution des locaux.

Le nettoyage, les réparations et la mise en conformité des locaux mis à disposition sont à la charge du CDG 76. Les bureaux sont nettoyés trois fois par semaine. Les occupants sont invités à faciliter les opérations de nettoyage en rangeant leurs dossiers et en libérant au maximum les surfaces planes.

ARTICLE 3 - AFFECTATION

Les bureaux sont affectés uniquement à l'usage du SDE 76 pour trois agents au maximum. Ils ne peuvent faire l'objet d'une sous-occupation par un tiers, sauf autorisation spéciale du CDG 76.

Le SDE 76 pourra accueillir ponctuellement, sous sa responsabilité, des personnes extérieures à l'occasion de rendez-vous ou de réunions. Pour des raisons de sécurité, il recevra prioritairement ces visiteurs au sein des locaux partagés du rez-de-chaussée (hall et salles de réunion).

ARTICLE 4 - MOBILIER ET EQUIPEMENT

Les éléments de mobilier et les équipements présents dans les locaux seront inscrits dans l'état des lieux ; Ils demeurent la propriété du CDG 76. Le SDE 76 aura la faculté, s'il le juge utile, de les compléter par des éléments dont il prendra à sa charge le financement et l'entretien.

ARTICLE 5 - CHARGE DE FONCTIONNEMENT

Le CDG 76 acquittera la totalité des abonnements et des consommations de fluides (eau, gaz, électricité) nécessaires à l'usage des locaux.

Les frais d'accès au réseau internet seront également portés à la charge du CDG 76.

En revanche, les abonnements et consommations téléphoniques seront pris en charge directement par le SDE 76.

Le CDG 76 acquittera tout impôt, taxe et contribution de toute nature que la loi met à sa charge en qualité de propriétaire.

ARTICLE 6 – ASSURANCES

Les locaux occupés par le SDE 76 sont assurés par le CDG 76 en sa qualité de propriétaire des lieux.

Le SDE 76 s'engage pour sa part à couvrir les conséquences pécuniaires de sa responsabilité civile susceptible d'être engagée du fait de la présence de ses agents et/ou de ses visiteurs dans les locaux mis à sa disposition. A ce titre, le SDE 76 devra souscrire une police destinée à garantir sa responsabilité civile.

ARTICLE 7 – SECURITE

Le personnel du SDE 76 affectataire des locaux devra respecter les dispositions générales applicables en matière de sécurité au sein de l'établissement, notamment au regard des risques incendie et cyber. Les collaborateurs du SDE 76, comme le personnel du CDG 76, devront se soumettre aux exercices de prévention et de secours organisés par l'établissement.





ARTICLE 8 – REDEVANCE D'OCCUPATION

La mise à disposition des locaux au SDE 76 est consentie moyennant le versement au CDG 76 d'une redevance forfaitaire d'occupation fixée à 140 € par mois et par collaborateur hébergé. Ce prix couvre l'ensemble des charges liées à l'usage des locaux, à l'exception des frais de téléphonie et d'assurance du personnel.

La redevance est payable trimestriellement. Un titre de recette sera émis par le CDG 76 à l'encontre du SDE 76.

ARTICLE 9 – DUREE

La présente convention est réputée consentie et acceptée à compter du 13 mai 2024. Elle est conclue pour une durée de 1 (un) an et renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 4 (quatre) années.

Elle peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec A.R., moyennant un préavis de 6 (six) mois.

ARTICLE 10 – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE

Les litiges qui pourraient s'élever au titre des présentes entre le CDG 76 et le SDE 76 relèveront du Tribunal Administratif de Rouen.

ARTICLE 11 – ELECTION DE DOMICILE

Pour l'exécution des présentes, les parties déclarent faire élection de domicile aux adresses suivantes :

- Pour le CDG 76, 40 allée de la Ronce, 76230 Isneauville
- Pour le SDE 76, 240 rue Augustin Fresnel, 76230 Isneauville

Fait en deux exemplaires le 13 mai 2024

Pour le SDE 76
La Présidente,

Pour le CDG 76
Le Président,

Cécile SINEAU PATRY

Christophe BOUILLON

2024-DEL-56 : FONCTIONNEMENT INTERNE – COMMUNE DE SAINT NICOLAS DE LA HAYE ET DE FOUCART – MISE A DISPOSITION D'UN AGENT INTERCOMMUNAL – CONVENTION – AUTORISATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE



Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Seine-Maritime compte dans ses effectifs, sous la rubrique "Services Extérieurs", un agent mis à disposition de deux collectivités pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Cet agent, relevant du grade de rédacteur, est actuellement mis à disposition de la commune de Saint Nicolas de la Haye à raison de 15/35^{ème} et de la commune de Foucart à raison de 15,5/35^{ème}.

Ces mises à disposition, d'une durée de trois ans, arrivent à échéance le 31 août 2024.

Dans la perspective de leur renouvellement éventuel, un courrier a été transmis aux Maires concernés afin de leur proposer d'intégrer cet agent au sein des effectifs de leur commune. Cette intégration aurait pour conséquence de leur éviter le remboursement chaque mois au CDG de la rémunération et des charges salariales de l'agent augmentées de 5% pour frais de gestion.

Monsieur le Président précise que, par courrier en date du 04 juin 2024, la commune de Saint Nicolas de la Haye a sollicité le renouvellement de la mise à disposition de l'agent pour une durée d'un an aux mêmes conditions et quantité de travail. Par courrier en date du 10 juin 2024, la commune de Foucart a demandé quant à elle le renouvellement pour une durée limitée à quatre mois (septembre à décembre 2024) à hauteur de la même quotité de travail.

Monsieur le Président invite les élus du Conseil d'Administration à prendre connaissance des deux projets de convention portant sur la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025 pour l'une et sur la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 décembre 2024 pour l'autre, présentés en annexe de cette délibération.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise le Président à signer le renouvellement de la convention de mise à disposition d'un agent intercommunal au bénéfice des communes de Saint Nicolas de la Haye, pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} septembre 2024, et de Foucart pour une durée de quatre mois, à compter du 1^{er} septembre 2024.



2024-DEL-57 : FONCTIONNEMENT INTERNE – RECRUTEMENT DE DEUX APPRENTIS – AUTORISATION

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)

ABSENTS NON REPRÉSENTÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

Monsieur le Président rappelle que l'apprentissage a pour but de donner aux jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le code du travail, notamment ses articles L 6211-1 à L 6227-12 et D 6211-2 à D 6274-1 (dont les dispositions propres au secteur public non industriel et commercial : articles L 6227-1 à L 6227-12 et D 6271-1 à l'article D 6274-1), ainsi que la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, apportent des précisions aux employeurs publics quant aux règles de formalisation des contrats d'apprentissage et de gestion courante de la relation contractuelle.

Le recours à des jeunes agents en contrat d'apprentissage permet aux collectivités ou établissements de développer leurs services ou réaliser un projet. Pour les apprentis, suivre un cursus de formation en alternance permet d'acquérir des bases solides et assure la mise en œuvre concrète de leurs savoirs auprès des collectivités locales. Le retour d'expérience permet d'affirmer que l'alternance théorie / pratique est au cœur de l'efficacité du dispositif d'apprentissage.

Monsieur le Président indique que le Centre de Gestion, en tant que référent en matière de ressources humaines des collectivités territoriales, a inclus dans ses Lignes Directrices de Gestion l'objectif d'accueillir un ou deux apprentis dans ses services pour favoriser la formation pratique des étudiants (fiche n°7).



Le recours à des agents en apprentissage apparaît donc comme une opportunité. Monsieur le Président propose ainsi, pour l'année scolaire et universitaire 2024 – 2025, d'accueillir deux apprentis qui vont étudier en Master 2 de droit public (*M2 Administration Publique Territoriale et/ou M2 Services et Politiques Publics*) à l'université de Rouen, pour les services suivants :

I – Service « Juridique/Documentation/Instances disciplinaires – Recrutement d'un apprenti juriste

Le Service « Juridique, Documentation et Instances disciplinaires » est composé de 7 agents. Il apporte aux employeurs territoriaux son expertise et assure auprès des collectivités et établissements publics, une mission générale de conseil sur l'application du statut et les problématiques relatives à la gestion des ressources humaines pour l'ensemble des personnels territoriaux (*fonctionnaires stagiaires, titulaires, agents contractuels de droit public et autres personnels recrutés sur un dispositif ouvert aux collectivités*).

Il accompagne également les intercommunalités sur toutes les problématiques liées au transfert de personnel.

Le service « Juridique, Documentation et Instances disciplinaires » intervient également, s'il y a lieu, sur les questions relatives aux élus locaux.

Dans ce cadre, le service déploie ou participe à de nombreuses actions à destination de ces publics :

- Une assistance téléphonique quotidienne, du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30.
- Des réponses écrites par mails ou par courriers.
- Des « Permanences du CDG 76 », en partenariat avec les intercommunalités, pour permettre aux « élus-employeurs » d'être reçus dans le cadre d'un rendez-vous individuel au plus près de leurs territoires.
- Des rendez-vous à destination des « élus-employeurs », des secrétaires de mairie et des responsables de ressources humaines, au CDG 76 ou à l'extérieur sur l'ensemble des thématiques « ressources humaines ».
- La réalisation d'études spécifiques, de fiches pratiques et de modèles d'actes relatifs à la Fonction Publique Territoriale et à la gestion RH.
- La réalisation de recherches documentaires.
- La veille, l'analyse et la diffusion de l'actualité statutaire par le biais de l'info CDG.
- Une mission optionnelle « Conseil et assistance au précontentieux et au contentieux ».

En dépit de l'intérêt de ses missions et de la revalorisation des conditions d'emploi au CDG, le service juridique/Documentation/Instances disciplinaires éprouve de plus en plus de difficultés à recruter des juristes. Cette baisse d'attractivité est liée en partie au manque d'engagement des jeunes vers les métiers du droit et, plus spécifiquement, vers le droit statutaire de la fonction publique territoriale.

Aussi, afin de faire naître des vocations, Monsieur le Président propose en lien avec l'Université de Rouen de recruter un apprenti pour une durée d'un an au sein de ce service, dans les conditions déterminées ci-après.



II – Fonctionnement de la coopération régionale des CDG normands – Recrutement d'un(e) chargé(e) de mission en apprentissage

Monsieur le Président précise que lors de leur réunion du 15 mai dernier, les Présidents des CDG normands ont acté le principe de recruter un chargé de mission pour la coopération régionale. En effet, la coopération va connaître un surcroît de travail dans les prochains mois, notamment pour faire le bilan des actions entreprises ces dernières années et préparer le nouveau schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation 2025/2028. Par ailleurs, il ressort des échanges entre les cinq présidents l'idée qu'un chargé de mission serait ponctuellement utile pour réaliser des études concernant les cinq Centres de Gestion Normands.

Ainsi, les principales missions suivantes pourraient être confiées au Chargé de mission :

- La réalisation d'études à caractère juridique et organisationnel pour le compte des CDG Normands en lien avec les directrices/directeur et les responsables de pôle ou de service,
- L'évaluation et le bilan du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG Normands 2020 – 2024,
- La préparation du futur schéma régional 2025 – 2028,
- L'analyse et la synthèse des récents rapports de contrôle de la Chambre Régionale des Comptes sur la gestion des cinq CDG Normands,
- Les parangonnages nécessaires à l'évaluation des missions rendues par les CDG Normands au regard des autres CDG.

Compte tenu de ces éléments, Monsieur le Président propose d'autoriser le recrutement, pour une durée d'un an, d'un étudiant en apprentissage sur les missions présentées ci-dessus, pour à la fois renforcer la coopération régionale et participer à la formation approfondie d'un jeune diplômé qui pourra ensuite, fort de son expérience au CDG, intégrer les services d'une collectivité. La dépense serait prise en charge par le budget régional.

III – Modalités financières, formation et tutorat

La rémunération des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC (SMIC au 1er janvier 2024 : 11,65 €/heure soit 1 766,92 € brut mensuel).

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage. Il est à noter que l'apprenti préparant un master 2 en apprentissage après avoir accompli une première année sous statut étudiant bénéficie d'une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage (art. D. 6222-28-1 code du travail).

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %



Les rémunérations des apprentis sont exonérées de cotisations salariales dans la limite de 79% du SMIC, soit 1395,86 €/mois en 2024. Elles sont prises en charge directement par l'Etat, comme les cotisations patronales.

L'exonération de la CSG/CRDS porte sur la totalité de la rémunération de l'apprenti (même si la rémunération est supérieure à 79% du SMIC).

Monsieur le Président précise que pour tous les contrats d'apprentissage signés depuis le 1^{er} janvier 2022, le coût annuel de la formation est en principe pris en charge par le CNFPT dans la limite de coûts annuels plafonds établis par ses soins, en contrepartie d'une cotisation de 0.1%. Toutefois, les deux masters de droit public de l'Université de Rouen étant proposés pour la première fois en apprentissage au titre de la rentrée universitaire 2024/2025, les frais de formation ne peuvent être financés par le CNFPT dont le recensement des intentions de recrutement vient de s'achever pour cette année.

Dans ce contexte, l'Université de Rouen propose un abattement de 40% sur les frais de formation soit un tarif total de 4 650€ nets de TVA (au lieu de 7747€), à la charge du CDG76.

A noter que dans l'hypothèse où le CDG recruterait des apprentis en situation de handicap, il pourrait bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 80% de la rémunération et du coût de la formation.

S'agissant du tutorat, il est rappelé que le maître d'apprentissage bénéficie d'une NBI de 20 points s'il a le statut de fonctionnaire (Décret n° 2006-779 du 3/7/2006).

Monsieur le Président informe le Conseil d'Administration qu'une simulation de salaire portant sur le recrutement d'un apprenti sur les deux profils présentés ci-dessus, âgé entre 21 ans et 25 ans, représenterait une charge financière nette mensuelle de l'ordre de 1077,84 € d'indemnité + 13,37 € de cotisation Accident de travail, soit 13 094 € pour un an de contrat (17 744 € avec les frais de formation).

A ce coût, s'ajouteraient le cas échéant, la participation du Centre de Gestion aux titres-restaurant ainsi que l'indemnisation des frais de transport domicile-travail en cas d'utilisation d'un service de transport public.

Monsieur le Président propose le recrutement de ces deux apprentis, dont le premier serait rémunéré sur le budget principal du centre de gestion et le second sur le budget annexe de la coopération régionale, étant précisé que les présidents des autres CDG normands ont donné leur accord à ce recrutement et à son financement.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise le Président à :

- Accueillir deux apprentis pour l'année scolaire 2024/2025 au sein de la Direction Générale et du service « Juridique/Documentation/Instances Disciplinaires » du Pôle « Assistance Statutaire »,
- Signer les contrats d'apprentissage à intervenir pour une durée d'un an ainsi que tous les documents nécessaires à leur mise en œuvre,
- Inscrire au budget principal du centre de gestion la rémunération, les charges et les frais de formation correspondant à l'apprenti accueilli au sein du service « Juridique / Documentation / Instances Disciplinaires »,
- Inscrire au budget annexe « coopération régionale des CDG normands » du centre de gestion la rémunération, les charges et les frais de formation correspondant à l'apprenti accueilli au sein de la Direction Générale,
- Solliciter le CNFPT, les services de l'Etat et, le cas échéant, ceux du FIPHP afin qu'ils versent des aides éventuelles en cas de recrutement des deux apprentis.

Monsieur Christophe BOUILLON précise aux membres de l'assemblée que la prochaine séance du Conseil d'Administration est prévue le vendredi 27 septembre 2024 à 14h00.

**

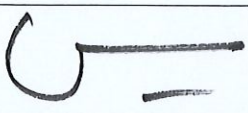
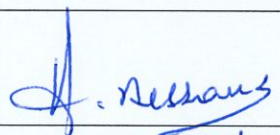
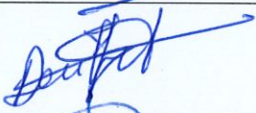
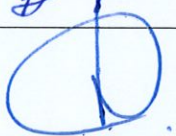
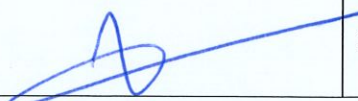
L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h30.

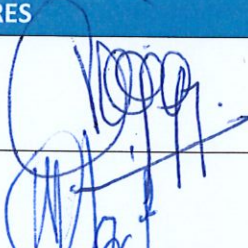
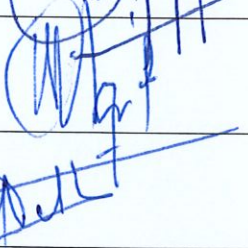
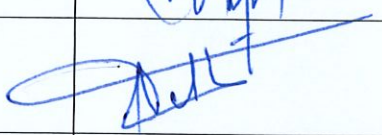
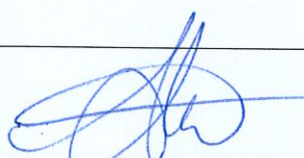
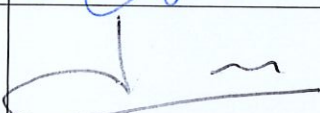
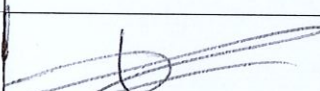
Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 SEPTEMBRE 2024
LISTE D'EMARGEMENT
(par ordre alphabétique des titulaires)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Nicolas BERTRAND		Gérard COLIN	
Christophe BOUILLON		Baptiste DETALMINIL	
Mélanie BOULANGER		Julie LESAGE	
Claudine BRIFFARD		Dominique HERVIEU	
Patrick CALLAIS		Marie-Claude BEAUFILS	
Jean CHOMANT		Christine DÉCHAMPS	
Bastien CORITON		Kamel BELGHACHEM	
Annic DESSAUX		Chantal COURCOT	
Joëlle DOUBET		Sophie SCHNEIDER	
Éric HERBET		Frédérique COOL	
Laurent JACQUES			
Blandine LEFEBVRE		Imelda VANDECANDELAERE	
Claude LEUMAIRE		Guillaume COUTEY	
Marie-Françoise LOISON		Karine HUNKELER	

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Jean-François MAYER		Pascale GALAIS	
Martial OBIN		Jacques DELLERIE	
Pierre PELTIER		Georges MOLMY	
Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK		Elisa CAVELIER	
Anne-Émilie RAVACHE		Michel BARBIER	
François ROGER		Virginie RIVIERE	
Françoise UNDERWOOD		Denis MERVILLE	
Jean-Marc VASSE		Christine LEDUN	
François TIERCE			
Jean-Claude WEISS		Virginie CAROLO-LUTROT	

Receveur Bruno ANNE	
------------------------	--

