



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

Conseil d'administration du 15-02-2024



FOCUS SUR L'EMPLOI PUBLIC

Composition de la fonction publique

- 2 520 000 agents relevant de la fonction publique d'état (45 % de l'emploi public)
- 1 930 000 agents relevant de la fonction publique territoriale (34 % de l'emploi public)
- 1 210 000 relevant de la fonction publique hospitalière (21 % de l'emploi public)

Concernant la fonction publique territoriale :

- 1 009 000 agents sont employés au sein des communes
- 276 000 agents sont employés au sein des départements
- 96 000 agents sont employés au sein des régions
- 549 000 agents sont employés au sein d'établissements publics administratifs

Caractéristiques :

Par rapport aux 2 autres versants de la fonction publique, la fonction publique territoriale se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C à hauteur de 75 %. Près de 3 agents sur 5 sont des femmes soit 61 % contre 57 % dans la fonction publique d'état, mais toujours bien en dessous des 78 % de femmes au sein de la fonction publique hospitalière.

Il convient de noter que les agents de la fonction publique territoriale sont, en moyenne, plus âgés que dans les 2 autres versants. 46 ans en moyenne contre seulement 43 ans dans la fonction publique d'état et 42 ans dans la fonction publique hospitalière. Et en toute logique, les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

Enfin, la filière technique et la filière administrative regroupent près de 70 % des effectifs territoriaux. Mais la répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de la collectivité ou de l'établissement.

Concernant plus particulièrement le statut des agents territoriaux, on dénombrait en 2020, 419 000 agents contractuels soit 22 % des effectifs.

Difficultés de recruter :

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 06 août 2019 a étendu les cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale rendant notre vivier de candidats potentiels plus important. L'accroissement de la mobilité et la recherche de compétences nécessitent pour nous de mettre en place des modalités de recrutement de plus en plus professionnelles. L'acte de recruter consiste en effet à rechercher et trouver le candidat qui se rapproche au plus près du profil attendu, et donc du poste à pourvoir. Or, il n'est possible de juger qu'un recrutement est réussi qu'après une période d'activité plus ou moins longue. Mieux vaut donc ne pas se tromper sur le profil du candidat attendu. « Une chance sur 2 ».

Attractivité de la FPT :

C'est un sujet de préoccupation majeure pour nos collectivités et établissements. On constate en effet que la capacité des employeurs locaux à attirer et à fidéliser leurs personnels décline. Une première réponse a été apportée par le législateur par la loi 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants.

Sur ce dernier point les Centres de Gestion sont chargés de l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie, ce qui vient renforcer et conforter notre lien de proximité avec les employeurs locaux.

SOMMAIRE

Focus sur l'emploi public	<i>page 2</i>
Préambule	<i>page 4</i>
Le contexte global de la préparation budgétaire 2024	<i>page 5</i>
Le contexte macroéconomique	<i>page 5</i>
La loi de finances 2024	<i>page 5</i>
Mesures impactant la masse salariale	<i>page 6</i>
Vision globale sur la situation des collectivités et établissements publics 2023	<i>page 7</i>
La situation financière du CDG	<i>page 8</i>
Les résultats provisoires de l'année 2023 en fonctionnement et en investissement	<i>page 8</i>
Comparatif des chapitres budgétaires sur les 3 dernières années	<i>page 10</i>
L'exécution budgétaire 2023	<i>page 12</i>
La dette	<i>page 13</i>
Les réalisations 2023 et les orientations proposées pour 2024	<i>page 15</i>
Contexte général de la préparation budgétaire des Centres de Gestion	<i>page 15</i>
Les suites du contrôle de la Chambre Régionale des Comptes	<i>page 15</i>
L'amélioration de la qualité de vie au travail	<i>page 16</i>
Le besoin de proximité	<i>page 17</i>
Le pôle Ressources	<i>page 18</i>
Le pôle Statut	<i>page 22</i>
Le pôle Médical	<i>page 24</i>
Le pôle Développement de l'Emploi Public et Numérique	<i>page 26</i>
Les orientations budgétaires 2024	<i>page 29</i>
Le Fonctionnement	<i>page 29</i>
L'investissement	<i>page 31</i>
Evolution prévisible des recrutements et départs en 2024	<i>page 32</i>

PREAMBULE

Dans les 2 mois précédant le vote du budget primitif, le Conseil d'Administration doit débattre des orientations budgétaires. Ce débat est ainsi prévu par les dispositions de l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion.

Cette première étape de la procédure budgétaire participe de l'information des élus et favorise la démocratie participative des assemblées délibérantes en facilitant les discussions sur les priorités et les axes d'intervention et d'activité, mais également en informant ceux-ci sur la situation financière du Centre de Gestion du Pas-de-Calais préalablement au vote du budget primitif.

Les objectifs du débat d'orientation budgétaire sont les suivants :

- La maîtrise de la masse salariale et des dépenses induites par la gestion des ressources humaines ;
- Un effort pour contenir les dépenses courantes dans un contexte inflationniste ;
- Le maintien d'une capacité d'investissement suffisante.

Le rapport d'orientation budgétaire (ROB) est le document de base du débat d'orientation budgétaire (DOB) qui commence le cycle budgétaire des régions, des départements, des communes de plus de 3.500 habitants, et de leurs établissements publics administratifs (EPA).

Il doit permettre aux élus :

- De discuter des priorités qui seront affichées dans le budget primitif,
- D'être informés sur l'évolution de la situation financière,
- De s'exprimer sur la stratégie financière de l'établissement.

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

LE CONTEXTE GLOBAL DE LA PREPARATION BUDGETAIRE 2024

Le contexte macroéconomique :

Selon les données provisoires de l'INSEE en date du 04 janvier 2024, l'inflation en France a légèrement augmenté à 3.70 % sur un an en décembre, en raison de l'accélération de la hausse des prix de l'énergie et des services. La prévision d'inflation totale au sens de l'indice des prix à la consommation serait de 4.90% en moyenne annuelle pour 2023 au lieu de 5.00% comme escompté auparavant.

Le ministre de l'économie et des finances en décembre dernier, avait estimé que la crise inflationniste provoquée par les répercussions du Covid 19 puis de la guerre en Ukraine était derrière nous, mais que le niveau d'inflation resterait un peu plus élevé qu'avant crise, en raison notamment de la transition énergétique.

De manière générale, le ralentissement de l'inflation devrait se poursuivre en 2024. L'INSEE dans ses prévisions de décembre prévoit une inflation de 2.60 % sur un an en juin prochain. Rappelons que l'inflation 2023 serait de 4.90 % en 2023 contre 5.20 % en 2022.

Il y aura selon les économistes une désinflation, c'est-à-dire un ralentissement de la hausse des prix. Ce qui signifie en langage clair qu'une baisse de l'inflation signifie seulement que la hausse des prix ralentit, mais pas que les prix baissent.

Ainsi, même si c'est à un niveau moindre que ce que l'on a pu connaître précédemment, l'inflation sera présente au cours des mois prochains et pour encore de longs mois. Il ne faut pas s'attendre à un retour à la situation pré-crise Ukrainienne, et on risque de vivre encore avec des prix toujours en hausse en 2024 et 2025.

Au niveau de la croissance, celle-ci est de 0.8 % et devrait conserver un rythme modéré pour 2024 autour de 0.9 %, avec des prévisions pour les années 2025 et 2026, respectivement de 1.30 % et 1.60 % selon la Banque de France.

Concernant l'emploi, les créations restent dynamiques mais se modèrent. Une relative hausse du chômage est anticipée avec un taux de chômage de 7.40 % au cours du troisième trimestre contre 7.20 % au trimestre précédent. L'INSEE prévoit que ce taux pourrait atteindre 7.60 % en juin 2024. Plus pessimiste encore, l'OFCE table sur un taux de chômage de 7.9 % à la fin de l'année.

La dette publique se stabiliserait en 2024 à 109.7% du produit intérieur brut (PIB). Cet objectif de déficit s'inscrit dans la trajectoire fixée par la loi de programmation pluriannuelle des finances publiques 2023-2027.

La loi de finances 2024 :

La loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 prévoit de réduire le déficit public à 4.4% du produit intérieur brut en 2024, après 4.9% en 2023. Le déficit budgétaire de l'état atteindrait 146.9 milliards d'euros (+2.4 milliards par rapport au texte initial). La part de la dette publique se stabiliserait comme évoqué précédemment à 109.7 % du PIB.

Les principaux dispositifs de la loi de finances :

- Les dispositifs en matière d'énergie :
 - o La sortie progressive des dispositifs exceptionnels mis en place durant la crise énergétique,
 - o Le maintien du bouclier tarifaire pour limiter la hausse de l'électricité à au plus 10 %,
 - o Prolongation d'une année de la taxe sur les profits exceptionnels des producteurs d'électricité,
- Les dispositifs pour les particuliers :
 - o Indexation du barème de l'impôt sur l'inflation à hauteur de 4.8 % en 2024,
 - o Indexation des prestations sociales et des pensions de retraite sur l'inflation,
 - o Prolongation du dispositif prêt à taux zéro et de l'éco prêt à taux zéro,
- Les dispositifs pour l'emploi et les entreprises :
 - o Budgétisation d'aides à l'embauche d'alternants et gratification des périodes de stage des lycéens professionnels,

- Création de l'indemnité carburant travailleur qui sera versée ~~uniquement si le prix des carburants~~ franchit un certain seuil en 2024,
- Prolongation des dispositifs carburant et transport et du forfait mobilité durable en 2024,
- Suppression de la CVAE des entreprises non pas en 2024 mais en 2027 avec abaissement du montant maximal d'imposition de façon progressive. (Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises).
- Les dispositifs pour la transition écologique :
 - Rénovation de logements et de bâtiments privés comme publics « MaPrimeRénov » et aide « MaPrimeAdapt » pour financer la réalisation des travaux d'adaptation du logement pour les personnes âgées ou handicapées. A noter cependant une baisse de 22 % des achats de logements anciens. Si le prix de l'immobilier connaît une diminution de 4 % avec une tendance dans certaines villes où le recul des prix pourrait atteindre 8 %, les taux d'intérêts actuels ne permettent plus aux ménages d'investir comme auparavant.
 - Verdissement du parc automobile par le durcissement de la fiscalité applicable aux véhicules polluants.
- Les dispositifs pour les collectivités :
 - La dotation globale de fonctionnement (DGF) augmente de 320 millions d'euros par rapport à 2023.
 - Mise en place d'une compensation par l'état au profit des communes et intercommunalités à fiscalité propre qui percevaient jusqu'à présent la taxe d'habitation sur les logements vacants et qui dans le cadre de la réforme du périmètre des zones tendues perdront cette ressource.
 - Aides exceptionnelles de 100 millions d'euros pour Mayotte et de 80 millions d'euros pour les collectivités du Pas-de-Calais et de Bretagne.
- La lutte contre la fraude fiscale :
 - Création d'un régime de sanction gradué applicable à l'ensemble des fraudes aux aides publiques
- Les budgets des ministères revus à la hausse :
 - Le ministère de l'éducation nationale
 - Le ministère de la transition écologique
 - Le ministère de la défense
 - Le ministère de l'intérieur
 - Le ministère de la justice

Mesures spécifiques impactant la masse salariale :

L'année 2023 a été marquée par des mesures impactant la masse salariale en visant à renforcer l'emploi public et à renforcer son attractivité :

- Augmentation du point d'indice de 1.50 % au 01^{er} juillet 2023 après 3.50 % en juillet 2022.
- Mesures spécifiques ciblant les bas salaires.
- Hausse du taux de remboursement des abonnements de transport collectif au 01^{er} septembre
- Prime pouvoir d'achat

Les effets de ces mesures se poursuivront en 2024 avec l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents au 01^{er} janvier 2024. S'ajoutent en 2025 puis en 2026, l'obligation de participer à un socle minimal de garanties en matière de couverture prévoyance et santé au titre de la protection sociale complémentaire.

Vision globale sur la situation des collectivités et établissements publics 2023 :

En 2023, les dépenses de fonctionnement des collectivités affichent une progression de 5.80%. La masse salariale augmente de 5.10% et le contexte inflationniste, porté par la crise de l'énergie pèse sur les charges à caractère général qui augmentent de 9.40%.

En parallèle, la progression des recettes de fonctionnement devrait ralentir et se porter à 3.20%. Les impôts fonciers restent dynamiques grâce à la revalorisation des valeurs locatives de 7.10%. En revanche, après une année 2022 exceptionnelle, le produit de la TVA affiche un ralentissement et s'annonce en deçà des prévisions et le produit des droits de mutation à titre onéreux enregistre comme indiqué ci-avant une très forte baisse (-22%) du fait de la dégradation du marché de l'immobilier. Ces tendances devraient se poursuivre en 2024 où la hausse annoncée des valeurs locatives devrait atteindre 4%.

Porté par les bons résultats de 2022, l'investissement resterait dynamique en 2023 (+9.1%), mais financé par une épargne en repli, un nouveau recours à l'endettement et un prélèvement sur le fonds de roulement.

Derrière ce portrait global, les situations restent disparates, les départements et les communes s'avérant les plus fragilisés, alors que les régions et les EPCI devraient voir leur situation stabilisée.

LA SITUATION FINANCIERE DU CDG

Les résultats provisoires de l'année 2023 :

Section de fonctionnement				
	RECETTES	DEPENSES	RESULTATS	EXCEDENT A REPORTER
OPERATIONS DE L'EXERCICE	10 140 742 €	9 807 036 €	333 954 €	
RATTACHEMENTS	60 610 €	592 111 €	- 531 501 €	
TOTAL DE EXERCICE	10 201 352 €	10 399 147 €	- 197 795 €	
REPORT DE L'EXERCICE ANTERIEUR	2 882 646 €		2 882 646 €	
TOTAL	13 083 998 €	10 399 147 €	2 684 851 €	2 684 851 €

Section d'investissement		
DEPENSES / RECETTES	MANDATS OU TITRES EMIS	RESTES A REALISER
DEPENSES DE L'EXERCICE	1 282 425 €	2 035 919 €
RECETTES DE L'EXERCICE	1 281 401 €	
SOLDE DE L'EXERCICE	-1 024 €	
RESULTAT EXERCICE ANTERIEUR	3 637 381 €	
RESULTAT CUMULE	3 636 357 €	2 035 919 €
SOLDE D'EXECUTION	1 600 438 €	

Les résultats provisoires de l'exercice 2023 s'établissent à :

- Pour la section de fonctionnement : – 197 795 €
- Pour la section d'investissement de : – 1024 €

Compte tenu des résultats cumulés des exercices précédents nous pourrions reprendre les sommes respectivement de :

- + 2 684 851 € en fonctionnement
- + 1 600 438 € en investissement

Ces résultats provisoires sont bien entendu à confirmer par l'analyse du compte de gestion du receveur.

Dépenses de Fonctionnement : Réalisées (Comparatif sur 3 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2021	ANNEE 2022	ANNEE 2023
011	Charges à caractère général	1 466 522 €	1 623 107 €	3 709 245 €
012	Charges de personnel	5 166 733 €	5 861 361 €	6 079 916 €
65	Autres charges de gestion courante	772 764 €	1 008 176 €	259 826 €
66	Charges financières	133 243 €	125 230 €	87 628 €
67	Charges exceptionnelles	43 458 €	493 €	3 360 €
68	Dotations aux amortissements	225 919 €	254 709 €	259 172 €
TOTAL	Dépenses de Fonctionnement	7 808 639 €	8 873 077 €	10 399 147 €

Recettes de Fonctionnement : Réalisées (Comparatif sur 3 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2021	ANNEE 2022	ANNEE 2023
013	Atténuation de charges	267 686 €	872 871 €	469 734 €
66	Intérêts des emprunts	0 €	0 €	0 €
70	Ventes de produits et prestations	8 258 004 €	9 108 933 €	8 872 549 €
74	Dotations, subventions et participations	122 785 €	17 804 €	511 998 €
75	Autres produits de gestion courante	73 752 €	72 087 €	345 084 €
77	Produits exceptionnels	270 615 €	224 809 €	1 987 €
78	Reprises sur amortissements et provisions	0 €	0 €	0 €
TOTAL	Recettes de Fonctionnement	8 992 843 €	10 296 505 €	10 201 352 €

Dépenses d'Investissement : Réalisées (Comparatif sur 3 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2021	ANNEE 2022	ANNEE 2023
10	Dotations Fonds divers	0 €	0 €	0 €
16	Emprunts et dettes assimilées	189 860 €	194 172 €	169 316 €
20	Immobilisations incorporelles	155 348 €	17 660 €	35 493 €
21	Immobilisations corporelles	89 712 €	145 947 €	210 980 €
23	Immobilisations en cours	281 615 €	29 570 €	866 637 €
27	Dépôts et cautionnements versés	2 500 €	3 250 €	0 €
TOTAL	Dépenses d'Investissement	719 037 €	390 599 €	1 282 426 €

Recettes d'Investissement : Réalisées (Comparatif sur 3 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2021	ANNEE 2022	ANNEE 2023
10	Dotations, Fonds divers et réserves	2 027 959 €	1 021 761 €	1 022 230 €
13	Subventions d'Investissement	0 €	0 €	0 €
16	Emprunts et dettes assimilées	31 311 €	29 339 €	0 €
20	Immobilisations incorporelles	711 €	0 €	0 €
21	Immobilisations corporelles	14 666 €	0 €	0 €
23	Immobilisations en cours OBO	4 869 €	0 €	0 €
27	Dépôts et cautionnement versés	1 589 €	0 €	0 €
28	Amortissements des immobilisations	225 919 €	254 709 €	259 171 €
TOTAL	Recettes d'Investissement	2 396 716 €	1 305 809 €	1 281 401 €

L'exécution budgétaire de l'exercice 2023 :

L'exécution budgétaire 2023 de la section de fonctionnement :

	<i>DEPENSES REALISEES</i>	<i>RECETTES REALISEES</i>	<i>RESULTAT DE L'EXERCICE 2023</i>
<i>SECTION DE FONCTIONNEMENT</i>	10 399 147 €	10 201 352 €	- 197 795 €

L'exécution budgétaire 2023 de la section d'investissement :

	<i>DEPENSES REALISEES</i>	<i>RECETTES REALISEES</i>	<i>RESULTAT DE L'EXERCICE 2023</i>
<i>SECTION D'INVESTISSEMENT</i>	1 282 426 €	1 281 402 €	- 1 024 €

Sans anticiper sur les commentaires du compte administratif, il convient de préciser que le résultat négatif en fonctionnement est dû notamment aux droits syndicaux honorés cette année pour 1 788 594 €, avec des rattachements à l'exercice comptable pour un montant de 297 061 €. Nos services ont donc répondu aux exigences de la Chambre Régionale des Comptes qui avait dans son rapport mis l'accent sur ce point particulier du rattachement des charges et des produits.

Si nous n'avions pas opéré de rattachement, le résultat de l'exercice aurait été positif de 333 954 € pour cette année 2023. Pour mémoire, ce principe de rattachement nécessite que les produits constatés au cours d'un exercice et les charges occasionnées pour générer ces produits soient inclus dans la détermination des résultats de la section de fonctionnement. Sur l'exercice comptable 2023, nous avons ainsi rattaché les produits pour 60 610 € et les charges pour 592 111 €.

De même, le passage de la norme comptable M832 à la M57 par anticipation, à quelque peu modifié la grille de lecture au niveau de certains chapitres. Ainsi au niveau du chapitre 011 « charges à caractère général », on peut constater qu'en 2022, les réalisations étaient de 1 623 107 € alors que cette année nous en sommes à 3 709 245 €. Ceci est engendré par le changement d'inscription budgétaire des droits syndicaux qui auparavant étaient au chapitre 65 et qui sont désormais au chapitre 62 repris dans le chapitre globalisé 011. En contrepartie le chapitre 65 actuel voit les réalisations 2023 en nette baisse par rapport à l'année précédente.

Nous reviendrons sur ces changements dans le cadre du compte administratif 2023, mais il convenait d'ores et déjà d'apporter cette précision importante.

Nous observons la même chose au niveau des recettes, où les changements d'imputation comptable bouleversent les comparaisons sur plusieurs années. Ceci sera bien entendu expliqué dans le cadre de la présentation du compte administratif. (Transfert au chapitre 74 des remboursements sur personnel privé d'emploi alors qu'auparavant enregistrement au 013 atténuations de charges)

La dette :

Le Centre de Gestion devra s'acquitter d'un montant total de capital restant dû correspondant au montant total des prêts en cours, qui se décompose comme suit pour l'année 2024 :

- * **176 028 €** en remboursement du capital contre 169 316 € en 2023
- * **83 285 €** en intérêts, contre 89 612 € en 2023

Répartition des emprunts par organisme prêteur :

<i>ORGANISME PRETEUR</i>	<i>CAPITAL RESTANT A REMBOURSER</i>
DEXIA CLF BANQUE (fin 2038)	1 928 932.48 €
CAISSE D'EPARGNE (fin 2027)	168 883.51 €

Tableau des ratios financiers 2020-2022 :

	ANNEES		
	2021	2022	2023
<i>Recettes de fonctionnement</i>	8 992 843 €	10 296 505 €	10 201 352 €
<i>Dépenses de fonctionnement (sauf frais financiers)</i>	7 675 396 €	8 747 847 €	10 311 519 €
<u>Épargne de gestion</u>	1 317 447 €	1 548 658 €	- 110 167 €
<i>Frais financiers Intérêts des emprunts</i>	100 033 €	93 918 €	87 628 €
<u>Épargne brute ou capacité d'autofinancement</u>	1 217 414 €	1 454 740 €	- 197 795 €
<i>Remboursement en capital de la dette</i>	156 651 €	162 861 €	169 316 €
<u>Épargne nette</u>	1 060 763 €	1 291 879 €	- 367 111 €
<u>Charges de la dette</u>	0.03	0.03	0.02
<u>Taux d'endettement</u>	0.32	0.27	0.21
<u>Capacité de désendettement</u>	4.08 ans	2.04 ans	-

L'épargne de gestion : C'est la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement hors frais financiers (intérêts de la dette). C'est le montant à la disposition de l'établissement avant remboursement des annuités de la dette qui ne tient donc pas compte de la politique d'endettement.

L'épargne brute ou la capacité d'autofinancement : Pour simplifier les calculs, il suffit de déduire de l'épargne de gestion les intérêts de la dette.

L'épargne nette ou autofinancement disponible : C'est l'épargne brute diminuée du remboursement en capital de la dette.

La charge de la dette : Elle correspond au montant de l'annuité emprunt (intérêts + capital) divisé par les recettes réelles de fonctionnement. Pour 2023, ce montant est égal à 87 628 € + 169 316 € soit 256 944 € / 10 201 352 € = 0.02

Le taux d'endettement : Il correspond à l'encours de la dette divisé par les recettes réelles de fonctionnement. Cela souligne le nombre d'années nécessaires à l'établissement pour rembourser la totalité de sa dette. Soit 2 097 815 € / 10 201 352 € = 0.21 ans.

La capacité de désendettement : Elle est calculée en divisant l'encours de la dette par l'épargne brute soit : 2 097 815 € / - 196 385 € = Cet indicateur permet de véritablement mesurer la solvabilité du Centre de Gestion en calculant le nombre d'années d'épargne qui est nécessaire pour rembourser la totalité de son encours de la dette. En l'espèce nombre d'années négatives

Le ratio trésorerie en nombre de jours : Montant du solde de trésorerie / dépenses réelles totales le tout multiplié par 360
 (6 483 442 € / 11 681 573 €) x 360 = 199 jours de dépenses contre 304 jours en 2022.

LES REALISATIONS 2023 ET LES ORIENTATIONS PROPOSEES POUR 2024

Contexte général de la préparation budgétaire des Centres de Gestion :

Dans un contexte international instable, les transitions sont au cœur des préoccupations des collectivités locales qui en sont nécessairement des acteurs majeurs. Si l'on pense immédiatement à la transition écologique qui doit nous permettre de faire face collectivement et de manière soutenable aux évolutions du climat, d'autres transitions sont incontournables parmi lesquelles celle du travail et de l'emploi et celle bien entendu du numérique. Cette dernière étant particulièrement en œuvre au sein de notre établissement avec l'accompagnement que nous proposons aux collectivités et établissements de notre territoire.

Le travail et les attentes vis-à-vis du travail changent. Dans ce contexte, les organisations publiques doivent à la fois mieux connaître et mieux faire connaître ces mutations et s'organiser pour développer la connaissance et l'attractivité des métiers et des emplois qu'elles proposent.

La valorisation et l'attractivité de l'emploi public doit être un des axes forts du projet de notre établissement qui a un rôle particulier à jouer auprès des 1 300 employeurs départementaux qu'il accompagne. Sujet majeur de nombreuses réunions, l'attractivité réside en la capacité des employeurs locaux à attirer et à fidéliser le personnel. Sans agents qualifiés et mobilisés, c'est le niveau de nos services publics locaux qui est remis en question.

Parallèlement, le Centre de Gestion poursuivra le déploiement de sa présence sur le territoire départemental, au plus près des collectivités et établissements publics tout en assurant notre présence au niveau national : Le CDG dans son rôle de proximité et d'accompagnement au plus près des territoires

A ce titre nous avons :

- Organisé 9 rencontres du territoire ;
- Assuré des déplacements réguliers pour promouvoir nos actions et nos services, usages numériques, assurances-protection sociale complémentaire, conseil statutaire et carrières... ;
- Animé 26 webinaires thématiques ;
- Participé à des forums de l'emploi et des métiers ;
- Assisté à des séminaires et congrès, AMF62, ANDCDG, SNDGCT, ETS Strasbourg.

A ce stade, il convient de rappeler les priorités du mandat données par le Président :

- Le respect de la loi et la mise en place de correctifs suite au rapport de la CRC
- L'amélioration de la qualité de vie au travail
- Le besoin de proximité
- Le développement de nouvelles missions.

Les suites du contrôle de la Chambre Régionale des Comptes :

Les 3 rappels au droit :

- Renforcer le contrôle de l'utilisation de la subvention versée à l'amicale du personnel ;
- Mettre fin aux utilisations irrégulières des cartes d'achat ;
- Procéder systématiquement à l'engagement des dépenses.

Sur ces 3 premiers points, le CDG a répondu en prenant dès 2022 et avant la production du rapport définitif de la Cour notamment pour les cartes achat, les mesures qui s'imposent en dénonçant le contrat d'utilisation de ce moyen de paiement auprès de la société concernée à savoir le Crédit Mutuel.

Sur la relation entre l'Amicale du personnel et le Centre de Gestion, nous avons échangé avec l'Amicale avec pour objectif d'éviter le doublon des actions proposées par eux et le CNAS pour lequel notre établissement participe également au bénéfice des agents. Une subvention de 11 770 € sera versée au titre de l'année 2024 contre 52 500 € en 2023.

Enfin sur le dernier point à savoir la comptabilité d'engagement, il suffit de prendre connaissance des données suivantes qui démontre que le service comptable et les différents services du CDG ont pris en considération la demande des magistrats. Rappelons que la comptabilité d'engagement n'est pas uniquement l'affaire d'un service mais l'affaire de tous. La comptabilité d'engagement est une méthode d'enregistrement comptable par laquelle les recettes et les dépenses sont comptabilisées lorsqu'elles sont acquises ou engagées et ceci même si elles se rapportent à des opérations qui ne sont pas dénouées sur le plan financier.

	2021	2022	2023
ENGAGEMENTS	859	1098	1458

Les 3 recommandations de performance :

- Produire des comptes analytiques annuels ;
- Définir des procédures budgétaires et comptables ;
- Revoir à la baisse les taux de cotisations au regard du coût réel de chaque mission.

Sur ces 3 points, un premier travail notamment sur la comptabilité analytique a été entrepris. Il convient de le compléter et surtout de le conforter pour le rendre conforme aux demandes de la CRC. En effet, le financement distinct des missions nécessite une connaissance précise du coût de chacune d'elles et des recettes correspondantes. Le principe d'affectation des ressources aux missions implique la mise en place d'une comptabilité analytique afin d'éviter les financements croisés et de respecter le principe d'autofinancement des missions facultatives et des prestations de services.

Cet outil essentiel, mais pas obligatoire, a pour finalité le pilotage et l'aide à la décision qui permet de moduler les taux des cotisations et la tarification en fonction des coûts réels des prestations tout en alimentant des indicateurs d'évaluation et de performance.

Aussi, nous lancerons une consultation afin d'obtenir un accompagnement spécifique pour la mise en place d'une comptabilité analytique au CDG nous permettant de répondre sur ces recommandations de performance. La société retenue pourra s'appuyer sur le travail déjà réalisé mais non achevé, qui avait été entrepris avant le passage de la CRC. Par ailleurs, le GIP informatique des CDG dispose d'un logiciel déjà en place dans certains CDG dont le CDG 59 qui l'a adopté au 01^{er} janvier de cette année.

Une estimation de 25 000 € de cette mission d'accompagnement spécifique avec en sus un volet sur les nouvelles responsabilités des gestionnaires publics est entrevue.

D'autres points du rapport CRC ont donné lieu à des corrections : on peut citer le taux d'occupation des emplois, la gestion du parc automobile, le socle commun où désormais toutes les collectivités et établissements publics du département sont adhérents, la gestion des provisions mieux encadrée, le classement dans la bonne strate démographique, les droits syndicaux...

Certains sont en cours de traitement et de finalisation comme la stabilisation des données de l'établissement.

L'amélioration de la qualité de vie au travail :

Suite à l'enquête RPS interne lancée par le service de médecine professionnelle et préventive, un certain nombre de points sont remontés des questionnaires remplis par les agents. Complètement anonyme, une telle enquête permet d'analyser le contexte et les problématiques liés aux risques psychosociaux et spécifiques à l'établissement, de repérer les facteurs de risques, d'en mesurer le degré d'impact et par conséquent le niveau d'urgence.

Des actions ont donc été identifiées :

En matière de formation :

- Formation au management pour les cadres et encadrants intermédiaires ;
- Formation à la communication non violente ;
- Formation à la gestion de la colère et de l'agressivité ;
- Formation spécifique (Outlook)

En matière de ressources humaines :

- Mise à jour du règlement intérieur ;
- Boîte à outils pour gérer les situations complexes ;
- Mieux accueillir les nouveaux arrivants, livret d'accueil et rapport d'étonnement ;
- Plan de formation adapté aux besoins des agents et des services

En matière de communication :

- Charte de bonnes pratiques des NTIC ;
- Meilleure circulation de l'information et de la communication ;
- Trombinoscope des agents ;
- Refonte de l'intranet

En matière de qualité de services :

- Instaurer une culture du travail ensemble dans un climat de confiance ;
- Réduction du délai de traitement dans le rendu aux agents notamment en matière de carrière

De nombreuses actions ont déjà été réalisées visant à l'amélioration des conditions de travail, des relations et des échanges entre les services. Ainsi certaines procédures et démarches ont été simplifiées : la réservation de salles ou de véhicules par exemple, la création de FAQ sur le télétravail, la gestion du logiciel de pointage INCOVAR, afin d'uniformiser les méthodes et les réponses au sein des différents services.

Le besoin de proximité :

Le CDG du Pas-de-Calais a affirmé encore cette année une présence active sur le terrain au plus proche des territoires, sur l'actualité juridique et les questions statutaires, sur des thématiques particulières (Actes, Socle numérique et mairie connectée, assurances et protection sociale complémentaire, sans oublier l'emploi territorial).

On a ainsi recensé :

↳ Rencontres des territoires et journée spécifique :

- 9 rencontres des territoires : Vitry en Artois, Saint Pol sur Ternoise, Desvres, Guines, Hesdin, Wizernes, Béthune, Hénin Beaumont, Lens.
- Journée « portes ouvertes du CDG »

↳ Congrès :

- Congrès régional du SNDGCT 62
- Conférence régionale de l'emploi territorial des CDG des Hauts de France à Beauvais
- Congrès de L'ANCDG à Dinan
- Congrès de l'AMF du Pas de Calais à Longuenesse
- Entretien Territoriaux de Strasbourg

Autres thématiques :

- 2 salons des métiers
- 5 forums de l’emploi
- 1 escape game sur l’emploi
- Journée régionale du numérique
- Journée parlement du numérique
- Journée rencontre territoriale du FIPHFP
- 5 réunions organisées sur le thème de la prévoyance (Dainville, Cucq, Longuenesse, Annezin, Fruges)
- Plus de 400 rendez-vous en collectivités pour le service usages numériques

A cette liste non exhaustive, s’ajoutent toutes les interventions opérées dans le cadre de nos missions obligatoires et facultatives. On peut citer les déplacements du service juridique, associé au service de la gestion des carrières pour tout ce qui concerne le suivi des agents. Les très nombreuses interventions du service Usages Numériques pour ce qui relève du protocole Actes et de la signature électronique mais également du RGPD et de Mairie Connectée (plus de 400 rendez-vous sur ces différents points). Des réunions de présentation du dispositif aussi bien de Prévoyance que de la Santé aux élus, mais également aux agents dans le cadre de la PSC protection Sociale Complémentaire, demande accrue pour répondre aux obligations légales de 2025 et 2026.

Une présence accrue sur le terrain en 2023 qui devrait encore s’amplifier en 2024 avec les différentes réformes attendues ou en cours. On peut citer la revalorisation du métier de secrétaire de mairie avec la création d’un réseau animé par le CDG. La future réforme de la fonction publique, avec déjà une première annonce présidentielle qui porterait sur la rémunération au mérite. En sachant que la coordination des employeurs territoriaux a adressé une liste de 30 orientations sur ce projet de réforme. Autant de débats qui ne manqueront pas d’animer nos futures réunions en 2024. Le CDG 62 et le CDG 59 portent ensemble une motion sur la médecine professionnelle.

Le pôle Ressources :

Services finances :

Comme évoqué dans notre précédent DOB en 2023, le service des finances a anticipé le passage à la M57 en s’inscrivant dans la démarche au 01^{er} janvier 2023 soit une année avant les obligations légales. Cette année, il sera procédé à quelques ajustements au niveau du plan de comptes pour asseoir nos données et nos méthodes dans la continuité.

Comme évoqué ci-dessus nous lancerons une consultation sur la mise en place d’une comptabilité analytique afin d’obtenir un regard extérieur et expert sur ce point précis que la CRC a rappelé dans son rapport. Cette étude sera complétée par la sécurisation de nos circuits financiers dans le cadre de la nouvelle responsabilité des gestionnaires publics. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le régime spécifique de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics a disparu au profit d’un régime de responsabilité unifié des gestionnaires publics, qu’ils exercent des fonctions d’ordonnateur ou de comptable. L’ordonnance du 23 mars 2022 et son décret d’application du 22 décembre 2022 prévoient un régime de responsabilité commun aux ordonnateurs et aux comptables dans lequel seront poursuivies les infractions constitutives d’une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif.

Une estimation de 25 000 € de cette mission d’accompagnement spécifique est donc prévue. Par ailleurs, contact sera pris avec le GIP informatique des CDG pour connaître le fonctionnement du logiciel mis en place pour exercer ce travail de calcul de coûts de nos missions.

Bien entendu, nous continuerons notre effort sur le respect de la comptabilité d’engagement des dépenses et des recettes entrepris en 2023 sur l’année 2024.

	2021	2022	2023
ENGAGEMENTS	859	1098	1458

La paie à façon :

Le service mis en place au 01^{er} janvier 2023 faisait état à cette date de 8 collectivités et établissements publics. Au total le service a procédé à l’émission de 5 321 fiches de paie sur l’année soit une moyenne mensuelle de 443 rémunérations.

ANNEE	NOMBRE DE PAIE	MOYENNE MENSUELLE	RECETTES CDG	REMUNERATIONS BRUTES CDG	PETIT EQUILIBRE
2023	5 321	443	58 531 €	72 281 €	- 13 750 €

Le tableau reprend les données du service en mettant en correspondance les recettes enregistrées par le service et les dépenses de personnel hors assurances et atténuations de charges. Précisons que nous avons recruté un agent en cours d’année 2023 pour permettre d’assurer la continuité de la mission en cas d’absence ou d’empêchement du personnel en place.

Le service présente donc un déficit de 13 750 € au titre du petit équilibre c’est-à-dire sans les charges directes et indirectes. Avec l’arrivée des nouvelles adhésions, 26 400 € de recettes supplémentaires sont à espérer pour 2024.

Nous enregistrons donc pour 2024 l’arrivée de 8 collectivités et établissements représentant 200 agents environ. Par ailleurs, le recrutement d’un 3^{ème} agent est prévu au 01^{er} mars 2024 pour renforcer le service. Ce recrutement représente un coût supplémentaire de 38 000 € sur une année complète.

Nous connaissons toujours, comme l’année de mise en place, des problèmes avec le prestataire Berger Levrault qui tarde à mettre en place les éléments de paramétrages nécessaires à l’établissement des bulletins et des mandatements qui s’en suivent. Nos services réfléchissent à un changement de logiciel, mais avant toute chose nous devons mesurer les incidences financières non seulement pour le CDG, mais également pour les adhérents au service si nous optons pour cette solution. Cette mission est financée par le conventionnement par les collectivités et établissements adhérents au service.

L’extension du bâtiment / réhabilitation des ateliers / sécurisation du site :

Comme vous l’avez constaté à votre arrivée au CDG, le cheminement pour accéder au bâtiment est changé. Un accès goudronné traversant une partie de la pelouse a été mis en service pour permettre l’accès au bâtiment principal pendant la durée des travaux et notamment pendant ceux relatifs à la coursive actuelle et au futur accueil.

Sans revenir sur les travaux d’extension, nous allons également engager au terme d’une réflexion sur les ateliers, la possibilité d’utiliser un de ceux-ci pour accueillir des réunions ou encore nos journées « portes ouvertes » en mettant à nu la surface de « plancher » (démolition de murs intérieurs et cloisons) et en vidant celui-ci de tous les objets, matériels et autres qui sont stockés par nos services ou datant de l’occupation des services de l’état. Une surface importante sera ainsi créée pour permettre en « belle saison » d’accueillir des réunions. Il sera simplement procédé au nettoyage et au rafraichissement par les services techniques du CDG.

Un autre atelier ayant subi des dégâts pendant les différentes tempêtes (toitures cassées, amas divers de briques et autres) sera débarrassé pour assurer la sécurité du site et son entretien.

Une première estimation sommaire des travaux à réaliser pour le premier atelier fait état d’une somme de 50 000 € et pour le nettoyage du second atelier de 17 000 €. Nous profiterons de cette période pour procéder à l’enlèvement comme évoqué ci-dessus des encombrants par le biais de bennes que nous louerons à cet effet.

Enfin et toujours sur le site nous devons assurer la protection de celui-ci de par notamment sa taille, son implantation et les bâtiments en place. A cette fin, nous pourrions procéder au lancement d’une consultation destinée à assurer la vidéosurveillance des bâtiments et du site dans sa globalité. Il sera sans doute nécessaire de réaliser une mesure d’impact de l’installation mais surtout de mettre en conformité celle-ci avec les textes régissant ce type d’installation.

Autres points à prendre en considération d'ores et déjà : La livraison des locaux faisant l'objet de l'extension devrait intervenir en juin 2025. Il nous faut donc déjà penser à l'équipement de ceux-ci. Tout d'abord sur le mobilier avec l'équipement des bureaux et des espaces d'attentes et d'accueil. L'équipement également de la grande salle de réunion destinée aussi à l'organisation des épreuves écrites de concours (tables et chaises). Il conviendra de prévoir un mobilier spécialisé avec chariots de rangement pour stockage dans les réserves prévues à cet effet. Devant la diversité des prix observés et à première vue pour les mêmes tables (table pliante 70x50cm en bois) on passe de 12.00 € à 18.00€ à 79.50 € selon les enseignes. S'ajoutera le mobilier pour la salle du Conseil d'Administration. Une consultation sera également lancée sur l'acquisition de mobilier destiné à l'extension.

Pour compléter les aménagements, l'aspect technique ne devra pas être oublié par l'équipement des salles en écran de projection et en sonorisation. Là encore, nous procéderons à une étude des besoins afin de répondre aux attentes de l'utilisation des locaux.

Service informatique et service technique :

Un changement majeur a été opéré au niveau de la téléphonie en 2023. Désormais les agents en télétravail ou en présentiel disposent par l'intermédiaire de leur ordinateur portable d'une solution permettant d'être joignable téléphoniquement et ceci en toute transparence pour les personnes qui nous contactent. Les nouveaux locaux accueilleront notre nouvelle salle serveur dont il conviendra de compléter l'équipement. Le service informatique est en charge de son équipement et de son estimation.

Services techniques :

Des devis sont en cours pour l'abattage et l'élague d'arbres qui ont subi les assauts des dernières tempêtes. Une estimation de travaux de 5 000 € est à prévoir budgétairement. Par ailleurs, et comme évoqué auparavant, le service aura également la charge de l'enlèvement des encombrants et de la mise au propre des ateliers.

Comme nous l'avons réalisé pour l'antenne de Lens, nous solliciterons le bailleur de nos locaux de Saint Omer sur la possibilité de réaliser de menus travaux d'aménagement et de rafraîchissement des lieux occupé par la médecine professionnelle. Lesdits travaux seront réalisés en régie par nos services.

Par ailleurs nous resterons vigilants sur la possibilité d'acquérir ou de louer des locaux sur Béthune pour notre antenne médicale ainsi que nous l'avons évoqué l'année dernière.

L'assurance statutaire / PSC :

Il convient de rappeler que nous sommes en 2024 sur une année de relance de l'ensemble de nos contrats en Assurances Statutaires. Au 20 janvier nous en sommes à 300 adhérents sur nos différents lots ce qui représente 419 contrats, une collectivité pouvant opter pour couvrir les personnels relevant de l'IRCANTEC et de la CNRACL soit 2 contrats. Les éternels retardataires se manifestent encore actuellement auprès de nous pour adhérer le plus rapidement possible et ainsi couvrir le risque statutaire.

Au niveau de la protection sociale complémentaire, nous enregistrons également de nouvelles arrivées sur nos contrats Santé et Prévoyance. Les communes anticipent ainsi les obligations qui seront les leurs en 2025 et 2026 sur les montants de participation minimum, ou alors plus simplement décident de faire bénéficier leurs agents de nos offres sur ces 2 vecteurs. De nouvelles adhésions sont attendues pour 2025, avec une phase de présentation de nos contrats qui devrait démarrer en juin de cette année. En fin d'année 2023, nous avons animé 5 réunions dans différents arrondissements du département afin de porter à la connaissance des élus et responsables des collectivités les éléments nécessaires.

En sus, nous avons aussi pour rôle d'animer les réunions d'information des agents au sein des collectivités afin d'expliquer la protection statutaire qui relève de leur statut et les interventions de la prévoyance qui font suite. Cette phase au plus près des personnels nécessite une souplesse de présentation pour s'adapter au public présent.

<i>ANNEE</i>	<i>RECETTES</i>	<i>REMUNERATIONS BRUTES CDG</i>	<i>PETIT EQUILIBRE</i>
2023	245 337 €	108 576 €	+ 136 761 €

Le tableau reprend les données du service en mettant en correspondance les recettes enregistrées par le service et les dépenses de personnel hors assurances et atténuations de charges. Il convient bien entendu d'ajouter les charges directes et indirectes non encore calculées mais le service restera excédentaire en fin de ventilation comptable.

Cette mission est financée par le conventionnement par les collectivités et établissements adhérents au service

Ce ne sont pas bien entendu les seuls services concernés au niveau du pôle ressources. Des objectifs ont été fixés par service et on peut citer à titre d'exemple, la refonte du guide interne de la commande publique avec la mise en place de fiches pratiques pour faciliter et sécuriser nos achats et une assistance accrue sur la plateforme des marchés, et pour le service archives, la numérisation des dossiers des instances médicales et de la gestion des carrières, tout en continuant le tri et l'élimination des archives papiers sous le contrôle et le suivi des archives départementales.

Le pôle Statut :

Le socle commun :

Le socle commun est désormais au complet. L’ensemble des collectivités et établissements du département nous ont rejoints sur les missions proposées. Au 01^{er} janvier 2023, la ville de Calais et son CCAS, mais également Grand Calais Terres et Mers, sont venus compléter le nombre des adhérents.

- Pour rappel les missions relevant du socle commun de compétences sont :
- Les secrétariats des instances médicales
 - L’assistance juridique statutaire avec notamment le référent déontologue et le référent laïcité
 - L’assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité
 - L’assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, avec notamment le partenariat CNRACL.

- Le socle commun comprend donc :
- Les villes de Béthune, Boulogne sur Mer, Calais, Arras, Lens et leur CCAS.
 - Le SDIS du Pas-de-Calais
 - La communauté d’agglomération du Calaisis « Grand Calais »
 - Le Conseil départemental

Une somme de 302 871 € a ainsi été récupérée au titre de l’année 2023 destiné au financement des missions exposées ci avant. Il convient également d’ajouter à cette somme, le reversement par le CDG 59 d’une partie de la contribution de la région qui représente une somme de 38 357 €. C’est donc un montant de 341 228 € qui doit être valorisé au titre du socle commun.

Les droits syndicaux :

Le service de gestion des carrières a pris en charge la mission, et ceci officiellement depuis le 01^{er} juillet 2023 après un passage de relais de la personne en charge de cette mission qui a fait valoir ses droits à la retraite. Un effort important a été consenti pour rattraper le retard pris dans les remboursements aux collectivités et établissements, dont les agents font l’objet soit de décharges d’activité de service ou d’autorisations d’absences syndicales. 3 personnes ont été mobilisées pour effectuer les vérifications et les calculs de remboursements, ce qui a permis de procéder au mandatement de la somme de 1 788 594 € en 2023 (y compris rattachements).

A titre de comparaison, nous honorions les années précédentes respectivement pour les années 2020, 2021 et 2022, les sommes de 747 505 €, 632 024 € et 749 750 €. Cette année c’est 1 000 000 € supplémentaires par rapport aux années précédentes. Un tableau reprend les différents montants honorés pour lesdites années

ANNEE DE PAIEMENT	2020	2021	2022	2023
DROITS SYNDICAUX PAYES PAR ANNEE	747 505 €	632 024 €	749 750 €	1 788 594 €

Pour 2023, les remboursements des ASA et des DAS se décomposent comme suit :

	2020	2021	2022
REMBOURSEMENTS ASA ET DAS (TOTAL 1 788 594 €)	7 624 €	886 977 €	893 991 €
DAS ET ASA REPARTIES PAR ANNEE	757 374 €	886 977 €	1 082 238 € (dont 188 247 € en attente)

Précisons également que désormais nous remboursons également le régime indemnitaire versé à l'agent ce qui n'était auparavant pas le cas, mais qu'en contrepartie nous avons diminué le volume des heures accordées aux organisations syndicales en revoyant le protocole sur l'utilisation des droits syndicaux.

Un effort particulier sera consacré cette année encore aux remboursements des droits syndicaux, pour arriver en 2025 à un remboursement au trimestre échu. Ainsi, si nos finances le permettent nous honorerons en 2024, le paiement des droits syndicaux 2023 et 2024.

Le renforcement de notre expertise juridique en appui aux collectivités - Référent déontologue et référent laïcité :

Le Centre de Gestion, devant la demande croissante, a souhaité recruter dans un premier temps un juriste afin d'accompagner les collectivités par un appui juridique, non seulement sur les textes relatifs à la fonction publique, mais également sur la résolution de situations complexes nécessitant un éclairage juridique précis et concret. Ce service s'est ensuite renforcé par le recrutement d'un second juriste travaillant en étroite collaboration, et ceci de par son implantation, avec le service Carrières. Si les réponses apportées, aux dires des collectivités et établissements demandeurs sont de bonne qualité et répondent aux attentes, les temps de traitement semblent longs. A cet effet, un troisième juriste a été recruté en mai 2023 pour conforter notre accompagnement. Le but recherché étant d'apporter une réponse dans un délai de 2 à 3 jours.

Le service s'est également étoffé en compétence en prenant sous sa responsabilité les missions de référent déontologue et de référent laïcité. Auparavant exercé par les 3 directeurs généraux adjoints, la mission de référent déontologue nécessitent une expertise accrue et devant la technicité des réponses à apporter, il a été décidé de confier cette tâche au service juridique. La reprise de cette mission s'est montrée chronophage pour le service qui s'est attelé à reprendre l'intégralité de la documentation disponible, à retravailler le formalisme des avis, et surtout à sécuriser ceux-ci.

Sur l'aspect purement statutaires, le service fait état d'une augmentation de 39 % des questions à traiter tandis que la veille juridique connaît un tassement de son activité. Le tableau ci-après reprend les différentes interventions du service sur les 2 dernières années.

THEMES	2022	2023
NOMBRE DE QUESTIONS STATUTAIRES	1 249 questions	1 734 questions
DEONTOLOGUE / LAÏCITE	26 questions	36 questions et 21 avis rendus
VEILLE JURIDIQUE	50 articles	41 articles

Concernant les autres services du pôle statut, le partenariat CNRACL est chargé de valoriser les APR, c'est-à-dire l'accompagnement personnalisé retraite qui permet à l'agent de percevoir les informations utiles à la préparation de son départ en retraite avec notamment, une estimation de son âge de départ en retraite, une estimation du montant de sa pension, et des précisions sur les démarches à effectuer auprès d'autres organismes. C'est donc l'occasion de vérifier la complétude du dossier et une aide à la décision pour l'agent. Le service est également sollicité pour la mise en place d'ateliers de formation et nous continuerons de répondre favorablement à ces demandes.

Enfin concernant les ressources humaines de l'établissement, outre la mise en plan d'un plan de formation en concertation avec les responsables de pôle, le service est en charge de la mise à jour et de l'alimentation des dossiers individuels des agents de l'établissement dans la GED (Gestion Electronique de Documents) et se voit renforcer dans son rôle d'accompagnement des services et des agents.

La médecine professionnelle :

Le service de médecine professionnel bénéficie de locaux supplémentaires sur l’antenne de Boulogne-sur-Mer avec la réalisation de travaux et la réception de ceux-ci en fin d’année 2022. Bien que contrariés par les difficultés inhérentes à la fourniture et la livraison de certains matériaux, nos collègues de Boulogne-sur-Mer bénéficient d’un cadre de travail approprié et entièrement rénové pour l’exercice de leur mission. L’extension nous a permis le recrutement d’un infirmier supplémentaire au 01^{er} mai 2023 et nous avons également recruté un médecin supplémentaire en décembre dernier pour renforcer le service, mais également anticiper le départ du médecin déjà présent qui pourrait faire valoir ses droits à la retraite l’année prochaine.

Au niveau de l’antenne de Saint Omer, nous enregistrons le départ au 31 août 2023, du médecin en charge du secteur de l’audomarois. La présence sur le terrain est assurée par l’infirmière qui travaillait en binôme avec lui auparavant, et sa formation d’infirmière de santé au travail lui permet d’assurer les entretiens infirmiers dans l’attente du recrutement d’un médecin supplémentaire. A l’heure où nous écrivons ce document, un contact est établi pour pourvoir à cette absence. (A confirmer ou infirmer).
 Comme nous l’avons réalisé pour l’antenne de Lens, nous solliciterons le bailleur de nos locaux de Saint Omer sur la possibilité de réaliser de menus travaux d’aménagement et de rafraichissement des lieux occupés. Lesdits travaux seront réalisés en régie par nos services.

En 2023, nous avons réalisé en régie les travaux d’aménagement de l’antenne médicale de Lens avec un rafraichissement significatif des locaux et une sécurisation de ceux-ci. Le service a donc pris possession des lieux en décembre dernier et accueille les premiers agents depuis début janvier. Notre médecin coordonnateur, auparavant sur l’antenne de Béthune assure désormais sa mission principale sur le Lensois en binôme avec une infirmière recrutée en septembre dernier. Cette antenne comprend également une secrétaire pour la gestion des plannings et des rendez-vous. Ce dernier emploi a été pourvu par le biais d’une mutation interne. L’inauguration des locaux est prévue début février.

Sur l’aspect financier, nous prévoyons donc le recrutement de 2 médecins supplémentaires pour respectivement les antennes de Béthune et de Saint Omer, ainsi que 2 secrétaires pour assurer la partie administrative du travail. Ces recrutements sont estimés respectivement à 276 000 € pour les médecins et 72 000 € pour les secrétaires (salaires et charges pour une année complète).

Au niveau des recettes attendues par l’antenne de Lens, le service fait état de l’adhésion de collectivités et établissements représentant 1 300 agents d’où une recette attendue de 143 000 € supplémentaire.

Le tableau ci-après reprend les données du service en mettant en correspondance les recettes enregistrées par le service et les dépenses de personnel hors assurances et atténuations de charges.

ANNEE	RECETTES	REMUNERATIONS BRUTES CDG	PETIT EQUILIBRE
2023	823 176 €	824 200 €	- 1 024 €

Nous enregistrons sur 2023, des recettes 2022 pour un montant de 252 922 €. Le montant total des recettes encaissées s’élève donc à 1 076 097 € (médecine préventive + psychologue).

Si le petit équilibre reste fragile, les dépenses salariales sont quasi-couvertes par les recettes. Cependant il faudra ajouter les charges directes et indirectes qui viendront impacter directement le coût du service. De nouvelles adhésions prévues en 2025 viendront augmenter nos recettes afin de tendre vers l’équilibre de cette mission.

Cette mission est financée par le conventionnement par les collectivités et établissements adhérents au service.

Le service Prévention Handicap :

La dernière convention triennale passée entre le Centre de Gestion du Pas-de-Calais et le FIPHFP s’est terminée le 30 septembre 2022. Une nouvelle convention a donc été présentée et validée par le Comité Local du FIPHFP dans sa réunion en date du 13 décembre 2022, et la prochaine convention, c’est-à-dire la cinquième a été signée en début d’année 2023. Les objectifs ont été revus à la hausse et leur bon accomplissement permettra au Centre de Gestion de recevoir une somme de 328 000 euros au total. Cette nouvelle convention se déroule sur la période du 01^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2025.

Si les interventions ont été peu nombreuses en matière de prévention, nos services ont enregistré le versement du 1^{er} acompte de la convention FIPHFP pour 131 240 € et le solde de la convention précédente pour 56 400 €. En outre les aides au poste de travail concernant le personnel du CDG ont amené des recettes pour 6 561 € sur l’année 2023.

Le tableau ci-après reprend les données du service en mettant en correspondance les recettes enregistrées par le service et les dépenses de personnel hors assurances et atténuations de charges

ANNEE	RECETTES	REMUNERATIONS BRUTES CDG	PETIT EQUILIBRE
2023	198 681 €	102 735 €	+ 95 946 €

Le petit équilibre est bien assuré pour cette mission. Les charges directes et indirectes impacteront celui-ci sans pour autant rendre le service déficitaire.

Ce service connaîtra en 2024, une réorganisation occasionnée par le départ par voie de mutation de notre agent faisant fonction d’inspecteur du travail (ACFI) en novembre 2023. Il a été proposé au personnel intéressé à la vue de la baisse d’activité liée à la réforme des instances médicales de postuler sur le poste vacant et de réaliser ainsi une mutation interne. Un redéploiement interne est donc envisagé.

Cette mission est financée par le conventionnement avec les collectivités et établissements adhérents mais également par le conventionnement FIPHFP.

.

Le pôle Développement de l'Emploi Public et Numérique :

Concours et examens :

Au titre de l'année 2023, ce sont 11 concours et examens professionnels qui ont été réalisés : 2 en catégorie A, 4 en catégorie B et enfin 5 en catégorie C avec un total de 5 650 dossiers vérifiés. Cette organisation nécessite la sécurisation de nos procédures et du déroulement des épreuves, et nous oblige à réunir un nombre important de candidats dans des complexes pouvant accueillir un « public » nombreux. Ainsi après le stade couvert ARENA de Liévin pour le concours de rédacteur 2023, les épreuves écrites du concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe se dérouleront à Longuenesse dans les bâtiments de SCENEO.

Après le concours de professeur de trompette organisé au conservatoire de Saint Omer, ce sera l'examen professionnel qui sera proposé cette année, mais cette fois avec la participation du conservatoire de Calais et ceci toujours dans la même spécialité.

Nos services en liaison avec le SDIS 62 seront en charge de la préparation du concours de sergent de sapeurs-pompiers. Nos services avaient, déjà toujours pour le compte du SDIS, mis en place un tel concours, ce qui démontre que le professionnalisme de nos agents et de notre établissement est reconnu en la matière.

Au niveau du personnel, un rédacteur a fait valoir ses droits à la retraite en septembre dernier et un agent a fait l'objet d'une mutation interne avec une réaffectation sur le service médecine professionnelle, antenne de Lens en qualité de secrétaire. Ces départs ont été compensés en interne par le retour de 2 agents en congés de longue maladie/longue durée sur des temps partiels thérapeutiques et le recrutement d'un agent contractuel.

Comme évoqué dans la partie pôle ressources, les services techniques en relation avec le service concours procéderont à l'étude d'aménagement en mobilier des espaces dédiés (box oraux) et mise en place de la grande salle pour l'accueil des épreuves écrites.

Le service de remplacement :

Le métier de secrétaire de mairie est une profession en pleine mutation nécessitant de surcroît une grande polyvalence et une grande autonomie. La loi 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à la revalorisation du métier de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants prend acte des nombreuses remontées des territoires expliquant les difficultés de recrutement et de fidélisation des agents qui occupent ces postes. Le CDG est engagé dans la démarche de former des agents depuis quelques années. En 2023, 2 sessions de formation se sont déroulées : la première sur le secteur du littoral sud, l'autre sur le secteur du Ternois, des campagnes de l'Artois et du Sud Artois. 27 stagiaires au terme de ces 2 actions qui viendront alimenter le vivier du service de remplacement.

Au niveau des missions, 40 contrats ont été rédigés avec de nombreuses prolongations par avenants. Les durées et le temps de remplacement en jours sont très variables en fonction des besoins des collectivités. Les agents recrutés pour exercer ces missions de remplacement ont ainsi effectués 3 474 jours de travail pour un total d'heures de 15 146 heures.

Le service se développe, mais il nous faudra penser à faire évoluer celui-ci en l'ouvrant sur des missions autres que celles purement administratives, en adoptant notre mode de fonctionnement et notre stratégie de développement par le portage de contrat pour le compte des collectivités. Des réflexions sont en cours sur ce sujet.

Une nouvelle session de formation est prévue sur 2024 toujours en relation avec le CNFPT avec la démarche QUALIOPI et ceci sur le secteur de Saint Omer.

Promotion de l'emploi public et données sociales :

Au niveau de la bourse de l'emploi, le service a procédé à la vérification de 5 607 opérations de recrutement et de 2 284 candidatures. Dans le cadre de la convention des CDG des Hauts de France, un groupe de travail s'est réuni et a échangé sur la thématique de la période préparatoire au reclassement.

126 collectivités ont été accompagnées dans la mise en place des procédures et 400 réponses mails ont été apportées. Toujours dans le cadre de la mutualisation régionale, un groupe de travail se réunira sur la gestion des FMPE, Fonctionnaires Momentanément Privé d'Emploi.

Pour 2024, le service procédera à la relance des ateliers « mobilité » et à l'organisation des réunions des lauréats concours. Un premier webinaire est prévu le 18 mars à 14 heures dans le cadre de cet accompagnement.

Par ailleurs un recrutement est en cours pour l'exercice de la mission de Conseil en Evolution Professionnelle. Cette demande émane notamment d'intercommunalités afin de proposer des solutions aux agents sous une forme personnalisée afin d'établir un projet d'évolution professionnelle, reconversion, reprise ou création d'activité...

Au niveau des données sociales et du RSU, Rapport Social Unique, nous enregistrons un taux de retour de 68 % pour les quelques 120 collectivités de plus de 50 agents qui doivent présenter leurs données au Comité Social Territorial local, mais un taux de retour de 33.69 % au titre des collectivités relevant du CST départemental (collectivités et établissements de moins de 50 agents). Un effort particulier sera engagé par le service pour obtenir une restitution plus importantes et donc des données plus significatives.

Par ailleurs, et comme évoqué plus avant dans ce document, nos services travaillent actuellement sur le recensement des secrétaires de mairie en poste, et ceci afin de créer un fichier exhaustif des agents, afin de pouvoir remplir notre rôle dévolu par la loi du 2023-1380 d'animateur du réseau des secrétaires de mairie au niveau départemental.

L'archivage électronique et la mission socle numérique :

L'archivage numérique avait été identifié comme l'un des chantiers prioritaires du mandat. Un archiviste avec une spécialité numérique a donc été recruté en septembre 2022 pour le développement de cette mission. Le travail a donc été engagé avec une vingtaine de collectivités et établissements afin de définir le dimensionnement et le contour de la mission. Dans ce cadre, une convention avec le CDG 59 a été négociée afin de pouvoir bénéficier et utiliser leur service de SAE, c'est-à-dire le Service d'Archivage Electronique.

En complément, la création d'un groupement de commandes est en cours afin d'organiser le stockage, l'organisation et le traitement des archives papiers de façon homogène. Ce groupement porterait 3 lots identifiés comme suit :

- Lot 1 : Reliure des actes
- Lot 2 : Boîtes à archives
- Lot 3 : Rayonnage

La mission archives prend ainsi son vrai départ en 2024 et le service enregistre ses premières interventions sur le mois de février.

Le passage dans la cotisation additionnelle de la mission Actes a créé un appel d'air et notre service UNI, Usages Numériques Informatiques, connaît une vague de demandes importantes qui les oblige à planifier les interventions nécessaires à l'installation logiciel et à la formation tant du personnel territorial que des élus. 376 rendez-vous ont été honorés en 2023 par nos différents intervenants.

Au niveau du RGPD, il a été procédé au recrutement par contrat d'un agent afin de pallier au départ du précédent occupant du poste. Cette mission dévoreuse de temps, continue de proposer son offre de service dans le département avec en relais les intercommunalités. Cette mission a également fait l'objet d'un changement de financement par son passage également dans l'additionnelle.

Pour 2024, le service a programmé la réalisation de 12 réunions « Cyber et RGPD » sur le département et ceci en collaboration avec la région Hauts de France, L'ANSSI, la Gendarmerie Nationale, le CSIRT et le CNFPT.

(CSIRT : Computer Security Incident Response Team ; ANSSI : Agence Nationale de la sécurité des systèmes d'information)

Au niveau du protocole Actes et de la signature électronique, 88 conventions sur le e-administration et 85 sur le pack Mairie Connectée ont été signées. Rappelons que cette mission permet aux collectivités de moins de 2 000 habitants de se doter d'un appui technique et logistique en matière informatique avec la fourniture d'une adresse mail, d'un nom de domaine, d'une page internet, d'un certificat de signature électronique et d'une sauvegarde externalisée.

Ce service se verra renforcer par l'arrivée d'un technicien informatique supplémentaire dont le recrutement est en bonne voie. Parallèlement à cela, une somme de près de 50 000 € va nous être versée au titre des fonds européens pour la mise en œuvre de cet accompagnement.

LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2024

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

Dans ce contexte, les orientations budgétaires proposées sont les suivantes :

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

Les recettes de fonctionnement :

Sur les orientations budgétaires 2024, compte tenu du contexte financier des collectivités, les taux de cotisations obligatoires et additionnelles et du socle commun ont été reportés. Ces taux sont respectivement de 0.80 % pour l'obligatoire, de 0.45% pour l'additionnelle et de 0.10 % pour le socle commun.

Evolution des cotisations sur les 4 dernières années :

	2020	2021	2022	2023
OBLIGATOIRES	3 866 498 €	3 949 543 €	4 133 877 €	4 423 514 €
ADDITIONNELLES	2 299 182 €	2 355 716 €	2 456 942 €	2 344 042 €
SOCLE COMMUN	34 128 €	34 868 €	255 818 €	302 871 €

Hausse du montant des recettes des cotisations sur 2023 pour la partie obligatoire. Une estimation de 2% d'augmentation de ces recettes est prévue pour 2024 en fonction des dernières annonces relatives à l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires. Au niveau de l'additionnelle, on constate une baisse en 2023, passage du taux de cotisations de 0.50 % à 0.45%. Pour 2024 la même prévision de 2% est envisagée. Enfin au niveau du socle commun, on observe l'augmentation importante sur les 2 dernières années des montants perçus grâce à l'adhésion de toutes les collectivités et établissements du département du Pas-de-Calais sur cette base. Cette récupération compense les recettes enregistrées les années précédentes au titre de la refacturation des services des instances médicales.

Recettes des services sur les 4 dernières années :

	2020	2021	2022	2023
CHAPITRE 70 SAUF COTISATIONS	1 494 768 €	1 917 877 €	2 222 297 €	1 802 122 €

Augmentation importante sur 2021 et 2022 en raison respectivement de 609 315 € et de 1 003 830 € reversés au titre des concours et examens transférés par le CNFPT (versement par le CDG59). Les prévisions de recettes pour 2024 seront similaires pour certains services, 240 000 € pour l’assurance statutaire et la PSC, au niveau de la médecine professionnelle une prévision de 966 000 € peut être réalisée.

Nos autres recettes sont plus difficiles à analyser car elles relèvent du versement du CDG 59 au titre des concours et examens et de la refacturation du coût lauréat.

Au niveau des autres recettes nous maintiendrons à un niveau équivalent les recettes perçues au titre du service de remplacement soit environ 450 000 € et nous reverrons les versements au titre du personnel privé d’emploi en fonction des départs possibles et de la prise en charge de 2 fonctionnaires en cours d’année.

Les dépenses de fonctionnement :

Les efforts de maîtrise des effectifs nous ont permis de freiner l’évolution de notre masse salariale. Le Centre de Gestion s’est engagé sur cette voie, avec notamment un redéploiement de certains effectifs sur d’autres missions ou de nouvelles missions. La mobilité interne est donc privilégiée quand cela est bien entendu possible.

De même, l’absentéisme est également au sujet de nos préoccupations. Le service Ressources humaines en liaison avec le service Assurances Statutaires, dresse chaque année un tableau de l’absentéisme au Centre de Gestion, afin de pouvoir identifier non seulement les causes, mais également de pouvoir apporter des solutions et ceci en relation avec le service de médecine professionnelle et préventive. Des agents ont ainsi repris le travail après une période de longue maladie, tout d’abord sur un temps partiel thérapeutique afin d’opérer une reprise progressive de l’activité.

Les dépenses de personnel représentent plus de 60 % de nos dépenses pour 2023, et comme évoqué au titre de la présentation des services ci-avant, elles devraient encore augmenter au titre des recrutements attendus. (Médecins, secrétaires médicales, technicien informatique UNI, préventeur). Quelques départs viendront amoindrir le coût des recrutements opérés sans pour autant les gommer entièrement. Ici encore le montant des charges de personnel se doit d’être pris avec prudence car ne figure plus dans le 013 atténuation de charges, les salaires des personnels FMPE pour 297 143 € et ceci contrairement aux exercices précédents, alors que la dépense figure toujours au 012, charges de personnel.

Pour 2024, le Conseil d’Administration a mis en place le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat qui sera versée aux ayants droits en février (Coût estimé à 48 000 € or FMPE). N’oublions pas également la prise de 5 points d’indices majorés pour l’ensemble des personnels soit une augmentation brute de 24.60 € par mois soit 295.20 € annuels.

	2020	2021	2022	2023
CHAPITRE 012 MOINS LES ATTENUATIONS 013	4 742 729 €	4 932 256 €	5 019 802 €	5 610 182 €

Au niveau des charges, c’est-à-dire le chapitre 011, nous constatons une augmentation importante de celles-ci, mais comme précisé ci-avant, le changement d’imputation comptable des droits syndicaux avec le passage du chapitre 65 au chapitre 62 explique ce fait. Par ailleurs comme nous l’avons fait en 2023, l’année 2024 sera consacrée à rattraper le retard pris dans les remboursements aux collectivités pour arriver on l’espère en 2025, à un paiement au trimestre. Le détail sera présenté lors de la présentation du compte administratif 2023.

	2020	2021	2022	2023
CHAPITRE 011	1 423 780 €	1 466 522 €	1 623 107 €	3 709 245 €

Pour rappel les droits syndicaux payés en 2023 s’élèvent à 1 788 593 €.

Les dépenses et les recettes d'investissement :

En terme d'investissement, la principale orientation est bien entendu de poursuivre la réhabilitation de nos bâtiments. Les travaux sont en cours, et ceci même si nous entendons procéder à quelques ajustements intérieurs par rapport au projet initial.

Toujours dans le cadre des ateliers, une étude est menée afin de procéder à la mise à nu d'un atelier ayant subi les affres du temps et des tempêtes, afin de le débarrasser des gravats et autres débris qui jonchent le sol. Un autre espace permettant de récupérer une surface importante couverte, fera l'objet de travaux visant à obtenir une surface de « plancher » conséquente en abattant les cloisons et autres dalles qui le morcellent. Bien entendu, nous procéderons au désamiantage du site pour effectuer les travaux en toute sécurité pour nos services techniques qui procéderont ensuite au rafraichissement. Ce vaste espace clos et couvert pourra être utilisé dans le cadre des journées « portes ouvertes » ou encore dans le cas d'autres manifestations ne nécessitant pas de conditions particulières dont le chauffage notamment.

Bien évidemment, nous continuons également de porter nos efforts sur la qualité de nos échanges avec les collectivités et établissements, en élargissant notre offre dématérialisée. Nous restons vigilants dans le domaine de la sécurité informatique par des équipements adaptés et comme chaque année nous mettons à niveau notre parc informatique par le changement de PC portables pour équiper les agents.

Nous procéderons également au rachat de certains véhicules afin de conserver notre parc automobile à un niveau permettant le fonctionnement normal de notre activité. Lesdits véhicules font l'objet actuellement d'une location avec option d'achat et la valeur de rachat est donc particulièrement intéressante pour notre établissement.

Les recettes d'investissement sont quant à elles limitées pour la quasi-totalité à notre capacité d'autofinancement et au prélèvement sur la section de fonctionnement.

EVOLUTION PREVISIBLE DES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2024

Au niveau des effectifs, il est prévu le recrutement sur des postes existants ou la création des emplois suivant :

- 1 conseiller en évolution professionnelle (Catégorie A ou B)
- 1 conseiller de prévention (ACFI par voie de mutation interne après obtention du titre de capacité)
- 1 gestionnaire paie à façon (arrivée en mars 2024)
- 2 médecins du travail pour les antennes de Saint Omer et Béthune
- 2 secrétaires médicales pour les antennes de Béthune et Saint Omer
- 1 technicien numérique
- 2 agents repris au titre des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
 - o 1 adjoint d'animation
 - o 1 brigadier-chef de police municipale
- Recrutement de saisonniers pour la période estivale (standard, entretien des locaux)

Au niveau des départs :

- 2 départs en retraite pour invalidité (service de remplacement et services techniques)

Il est important de rappeler que les départs d'agents ne font pas l'objet d'un remplacement systématique. En effet, avant de décider d'un recrutement, le CDG étudie toutes les possibilités de mobilité interne et les adaptations dans l'organisation du travail. De même, il est étudié la possibilité de réaffectation sur d'autres services pour permettre la reprise d'activité des personnels.