



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220208-2022\_01-DE

# DÉLIBÉRATION

2022/01

## DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Mardi 8 Février 2022 à 14 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE.

**Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER – Mme Fabienne DUTERTE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ **Etaient absents ou excusés** : M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA (*a donné pouvoir à M. Nicolas PICHONNIER*) – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le 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 portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** l'instruction comptable M832 relative à la nomenclature comptable des centres de gestion ;

Monsieur le Président rappelle que le débat d'orientation budgétaire réglementaire imposé par l'article 33 du décret susvisé, qui s'appuie sur le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) et doit intervenir dans un délai de moins de 2 mois précédant le vote du budget primitif.

Il précise que le DOB est une étape obligatoire dans le cycle budgétaire du centre de gestion, dont l'absence rend toute délibération relative à l'adoption du budget primitif illégale.

Il indique que le DOB doit faire l'objet d'une délibération qui en acte la tenue, sur la base du ROB qui figure en annexe de la présente délibération.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- ♦ *PREND ACTE* que le DOB, sur la base d'un ROB du centre de gestion, s'est tenu avant le vote du budget primitif de l'exercice 2022.

Ainsi fait et délibéré en séance,  
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 8 février 2022

Le Président,

Joël DUQUENOY



# Rapport d'Orientation Budgétaire Conseil d'Administration du 08 février 2022

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale  
du Pas-de-Calais



# Sommaire

<b>1. DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022 (DOB):</b>	<b>3</b>
<b>2. LES ORIENTATIONS PROPOSEES POUR 2022</b>	<b>4</b>
2.1 Contexte général de la préparation budgétaire des centres de gestion	4
2.1.1 <i>L'accompagnement RH des collectivités</i>	
2.2 Le pôle Ressources et usages numériques	5
2.3 Le pôle Carrières - Qualité de vie et Santé au Travail	7
2.4 Le pôle Concours et le Développement Emploi Public	8
<b>3. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022 :</b>	<b>10</b>
3.1 La maîtrise des dépenses de fonctionnement :	11
3.2 L 'investissement	11
3.3 La mise en œuvre de provisions	12
<b>4. LA SITUATION FINANCIERE DU CENTRE DE GESTION</b>	<b>12</b>
4.1 Les résultats 2021	12
4.2 L'exécution budgétaire de l'exercice 2021	15
4.3 La Dette	16
<b>5. EVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DE L' EXERCICES 2021</b>	<b>18</b>

## **1. DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022 (DOB) :**

Préalablement au vote du budget primitif, le débat d'orientation budgétaire (DOB) permet de discuter des orientations budgétaires de la collectivité et d'informer sur sa situation.

Ainsi, selon l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un débat a lieu au Conseil d'Administration sur les opérations générales du budget.

Ce débat d'orientation budgétaire représente une étape essentielle de la procédure budgétaire. Il participe à l'information des élus et favorise les discussions sur les priorités et les évolutions de la situation financière des centres de gestion préalablement au vote du budget primitif.

Le rapport d'orientation budgétaire (ROB) est le document de base du débat d'orientation budgétaire 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 informé 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 présent rapport s'inscrit dans un contexte intégrant les principaux éléments suivants :

L'action et les missions des Centres de Gestion s'inscrivent en 2022 dans un contexte toujours présent de crise sanitaire, mais aussi de réformes qui nécessitent un accompagnement toujours plus important auprès des collectivités territoriales.

Certaines dispositions de la loi du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique territoriale ont impacté nos établissements : mise en place des lignes directrices de gestion, recours aux contractuels, procédure de rupture conventionnelle, élaboration du rapport social unique qui doit fixer les orientations de la gestion des ressources humaines, le temps de travail et les 1607 heures, qui sonnent la fin des régimes dérogatoires, la médiation qui devient une compétence obligatoire pour les CDG, et les enjeux de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la protection sociale complémentaire.

## 2. LES ORIENTATIONS PROPOSEES POUR 2022

### 2.1 *Contexte général de la préparation budgétaire des Centres de Gestion*

La crise sanitaire mondiale qui a commencé au début de l'année 2020 constitue depuis son déclenchement, un sujet d'actualité de premier plan qui dépasse le cadre sanitaire, et qui s'est vite étendu aux sphères politiques, économiques et financières. Face à cette situation exceptionnelle, des mesures économiques prises par les gouvernements et les institutions supranationales ont permis de limiter l'ampleur de la crise économique dont l'évolution est étroitement corrélée à la résolution de la crise sanitaire.

Sur le plan institutionnel, il faut tenir compte des élections présidentielles et législatives en avril et juin 2022, ainsi que des réformes à venir. Les collectivités devront attendre le verdict des urnes pour être fixées sur leur sort, les programmes des différents candidats divergeant tant sur la décentralisation que sur la fonction publique en elle-même.

Le projet de loi « 3DS » comme décentralisation, différenciation, déconcentration et simplification, voté le 04 janvier et adopté au premier semestre, devrait être l'un des rares textes visant les collectivités, et il nous faudra sans doute attendre les législatives de juin pour que la machine parlementaire se mette en marche.

Enfin le contexte financier des collectivités ne peut être ignoré avec une maîtrise des dépenses renforcée, des demandes des usagers plus importantes et le développement de la dématérialisation. Tous les acteurs publics en sont persuadés, il y aura un retour de manivelle du « quoi qu'il en coûte », qui devrait se manifester par une nouvelle participation des collectivités au redressement des comptes publics.

La crise sanitaire et économique a fait augmenter la dette de la France qui atteint désormais 115 % du produit intérieur brut. Nous devons donc nous attendre à des mesures visant au redressement des comptes publics. Les collectivités qui ne participent pourtant qu'à hauteur de 8% environ de cette dette, doivent s'attendre à être sollicitées comme en 2014, avec la baisse des dotations ou comme en 2018 avec les contrats de Cahors, qui sont des contrats conclus à l'issue d'un dialogue entre le représentant de l'état et certaines collectivités territoriales, visant notamment à l'encadrement des dépenses publiques. (Régions, départements, EPCI dont le budget principal dépasse 60 millions d'euros). De même, la trésorerie disponible de nos communes et établissements, que certains estiment à 30 milliards d'euros au niveau national fait l'objet de convoitise afin de pouvoir doper la relance ou encore de contribuer au redressement des comptes publics.

Par ailleurs, cette année est l'année des élections professionnelles, prévues le 8 décembre prochain. Si les Commissions administratives Paritaires ne connaissent que peu de changement, il en sera différemment pour les comités techniques qui seront remplacés par les CST, **les Comité Sociaux Territoriaux**, issus d'une fusion du Comité Technique et du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; ceux-ci seront saisis sur les orientations stratégiques des politiques de ressources humaines et sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Les CCP, Commissions Consultatives Paritaires au nombre de 3 actuellement seront, quant à elles regroupées au sein d'une **instance unique** regroupant les 3 catégories d'agents A, B et C. Des instances qui sont autant d'acteurs du dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Comme à chaque renouvellement, le Centre de Gestion assurera sa mission dans l'organisation, le conseil et la concertation entre élus-employeurs et agents, et il jouera donc, un rôle primordial dans la tenue des opérations électorales en lien avec les collectivités.

### **2.1.1 L'accompagnement des collectivités**

#### **↳ L'accompagnement à la mise en œuvre des réformes nationales**

L'une des innovations de la loi 2019-828 du 06 août 2019, dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion. Le CDG poursuivra, comme les années précédentes, son accompagnement auprès des collectivités et des établissements pour la préparation et la mise en œuvre des réformes nationales dans le respect des échéances prévues. Ainsi, l'accompagnement des collectivités doit être renforcé sur l'étude des textes juridiques, sur les situations statutaires des agents, mais aussi sur la gestion des Ressources Humaines, puisque les sollicitations sont de plus en plus importantes (paie, retraite, allocation chômage...)

Les axes principaux se déclinent de la manière suivante :

- \* Procédure d'adoption et de mise en place des LDG (lignes directrices de gestion).
- \* Etat des lieux effectifs, emplois, compétences s'inscrivant dans une stratégie RH des collectivités
- \* Actions en faveur de l'égalité professionnelle
- \* Projet de paie à façons

### **2.2 Le pôle Ressources et usages numériques**

#### **De la M 832 à la M57 :**

Le service des Finances prépare le passage à la M57, nomenclature commune à toutes les collectivités, qui sera obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2024. La M 832, actuelle nomenclature comptable de notre établissement sera donc transposée en M57 en tenant compte des spécificités propres des CDG. Il nous faut donc prévoir les adaptations nécessaires de notre logiciel comptable, c'est-à-dire CIRIL Finances, pour pouvoir comme nous l'avons envisagé, anticiper ce passage au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un calendrier des actions et opérations a été mis en place avec le fournisseur de progiciel sur cette année 2022 pour permettre ce passage dans de bonnes conditions.

#### **La paie à façon :**

Au cours de nos rencontres, tant avec les intercommunalités qu'avec les collectivités adhérentes, le CDG a été interrogé sur la possibilité de réaliser pour le compte des collectivités et notamment des petites structures, la confection des bulletins de salaire et des états inhérents à la réalisation de la paie. Afin de répondre à cette demande, et ainsi d'établir mensuellement les bulletins de paie de leurs personnels et élus, nous devons étoffer notre service actuel en nous dotant non seulement d'un outil adapté à cette pratique, mais également étoffer le service par le recrutement d'un agent de catégorie B ou C qui sera le gestionnaire paie « référent », en charge dans un premier temps de l'organisation de cette nouvelle mission, afin de garantir aussi bien la sécurité des informations et des opérations de réalisation des traitements, mais également la sécurité juridique de notre établissement dans l'exercice de cette mission en assurant la traçabilité des échanges et les procédures de récupération des informations auprès des bénéficiaires de la mission.

#### **L'archivage électronique et la mission socle numérique :**

L'archivage numérique a été identifiée comme l'un des chantiers prioritaires du mandat. Au cours des nombreux échanges avec les collectivités et établissements, il est apparu que cette thématique était à de nombreuses fois reprises dans les demandes faites auprès du CDG. C'est pourquoi, le recrutement d'un archiviste numérique est prévu pour 2022. Nos services ont, en collaboration avec les archives départementales, organisé les entretiens de recrutement nécessaires pour le portage de cette mission qui s'appuiera sur le « mode projet », avec comme partenaires, des EPCI et des collectivités volontaires pour en déterminer le contour et le contenu, afin de répondre au plus près possible à leurs attentes.



La mission transition numérique de la Région Hauts-de-France a souhaité le développement d'une offre de base de services numériques homogène accessible à toutes les collectivités sur tout le territoire régional en favorisant une action concertée voire mutualisée des opérateurs publics de services numériques régionaux. Le syndicat mixte Nord-Pas-de-Calais Numérique - La Fibre Numérique 59-62 - entend développer en coopération avec le syndicat mixte Somme Numérique une offre de services hébergés destinés aux collectivités et établissements des départements du Nord et du Pas-de-Calais. Le centre de gestion du Pas-de-Calais s'est bien entendu associé par convention avec les acteurs identifiés pour assurer l'accompagnement des collectivités et établissements du département du Pas-de-Calais dans la mise en œuvre de ces services numériques.

Ce service assurera donc un accompagnement dans les domaines relatifs à la présence en ligne, clé de signature, partage de fichiers, messagerie, nom de domaine, page internet, cyber-sécurité, sauvegarde, démarches simplifiées. Toute une série de services à destination des petites collectivités afin de pouvoir leur assurer un service numérique de qualité, mais surtout sécurisé.

#### **L'extension du Bâtiment/ Réhabilitation des ateliers :**

Suite aux études menées, les marchés de travaux vont être lancés en ce début d'année. Les travaux devraient débuter au cours du troisième trimestre pour s'achever en décembre 2023. Pour mémoire, la réhabilitation des ateliers porte sur la création de salles de réunions, de concours, d'une salle du Conseil d'Administration, et d'espaces de bureaux. Cette extension de bâtiment constitue un programme de travaux qui s'étend sur plusieurs années avec une estimation de coût de 3.200.000 d'euros TTC.

#### **L'Assurance Statutaire/ PSC :**

Le service Assurances statutaires/PSC va devoir recruter un nouvel agent afin de pallier le départ de notre collègue en place, qui assurait par sa présence sur le terrain, un véritable relais de nos services auprès des collectivités et établissements. Un contractuel sera donc recruté pour le remplacer dans cette mission, afin de porter nos contrats-groupe sur ces 2 vecteurs que sont **l'assurance statutaire**, c'est-à-dire la prise en charge par une assurance des absences relatives à la gestion du personnel, et **la protection sociale complémentaire** qui permet une couverture du risque santé des agents et de leur famille, mais également le risque prévoyance qui vient d'être relancé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

De manière incidente, il convient de rappeler que l'Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale implique pour les collectivités la tenue d'un débat sur les orientations en matière de protection sociale et santé.

Les textes attendus en fin d'année 2021 sur la protection sociale complémentaire, et ceci suite à l'ordonnance du 17 février 2021 sont pour le moment encore dans les cartons du CSFPT, faute de concertation entre cette instance et les représentants des personnels de la fonction publique territoriale. Cette situation rend complexe la tenue d'un véritable débat.

De ce point de vue, nous nous limiterons à rappeler que tous les agents du centre peuvent bénéficier des contrats de prévoyance et de santé. Aujourd'hui, 47 agents ont adhéré à la prévoyance et 60 à la santé.

Suivant la délibération n°2019/46 du 20 décembre 2019, le CDG participe financièrement à hauteur de :

↳ En santé :

Catégorie	Indices bruts de référence	Participation
Catégorie 1	jusqu'à l'IB 388	29 €
Catégorie 2	de l'IB 389 à 548	24 €
Catégorie 3	IB supérieur à 548	19 €



↳ En prévoyance :

Catégorie	Indices bruts de référence	Participation
Catégorie 1	jusqu'à l'IB 388	20 €
Catégorie 2	de l'IB 389 à 548	16 €
Catégorie 3	IB supérieur à 548	14 €

Il convient cependant de rappeler le caractère obligatoire de la protection sociale complémentaire au 01<sup>er</sup> janvier 2025 pour la partie prévoyance et au 01<sup>er</sup> janvier 2026 pour la partie santé.

## 2.3 Le pôle Carrières – Qualité de vie santé au travail

### Le socle commun :

La technicité du CDG 62 est aujourd'hui reconnue dans de nombreux domaines tant par les collectivités affiliées que non affiliées.

Ainsi 7 collectivités et établissements publics supplémentaires viennent grossir le socle commun, qui passe donc de 4 à 11 adhérents au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Après Béthune et Boulogne sur Mer, c'est donc : Arras et son CCAS, la CUA communauté urbaine d'Arras, Lens et son CCAS, le Conseil Départemental, et enfin le SDIS qui nous rejoignent sur une partie de nos missions.

### A savoir :

- Le secrétariat du Comité Médical
- Le secrétariat de la Commission de Réforme
- L'assistance juridique statutaire avec notamment le référent déontologue
- 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.

Ainsi, nous serons donc privés de certaines recettes qui auparavant faisaient l'objet d'une facturation à l'acte par nos services, c'est le cas notamment du Comité Médical et de la Commission de Réforme. Désormais l'adhésion au socle commun des collectivités et établissements référencées ci-dessus ne permettra plus cette récupération.

Cependant, on observe sur les 2 premiers adhérents à ce socle commun, à savoir Béthune et Boulogne, une quasi égalité entre les facturations qui auraient pu être émises et les cotisations perçues. Donc un risque minoré pour notre établissement sur un périmètre identique.

L'adhésion au socle commun ne sera pas non plus sans effet sur la composition de notre Conseil d'Administration, ou de nouveaux membres viendront s'ajouter à ceux déjà présents.

### Les élections professionnelles :

Comme exposé ci avant, le service Carrières connaîtra un surcroît d'activité cette année, avec les élections professionnelles relatives au renouvellement des instances représentatives du personnel. Même si celles-ci sont organisées en fin d'année 2022, un travail préparatoire important est déjà en cours, avec une première étape qui consiste à effectuer le recensement des effectifs, afin de pouvoir déterminer le nombre de sièges à pourvoir au sein de ces instances.

Les élections professionnelles sont également un moment privilégié pour les agents, car l'ensemble des personnels de l'établissement est mobilisé pour la phase d'envoi dans un même lieu.

Le cout des opérations électorales est donc pris en charge par notre établissement et on peut estimer le montant de cette dépense à une hauteur de 70.000 euros, les frais d'envoi constituant la charge la plus importante.

### **La médecine professionnelle :**

Le compromis de vente mais plus précisément d'achat du bâtiment de Boulogne sur Mer, destiné à l'agrandissement de notre service de médecine professionnelle a été acté le 13 décembre dernier par la signature du Président du Centre de Gestion.

Un architecte a été missionné afin de diriger et conduire les travaux prévus de réhabilitation des locaux sur la base d'un estimatif réalisé par nos services à hauteur de 130.000 €. Les premiers croquis ont été présentés au service concerné pour information et prise en considération des éventuelles remarques notamment dans le fonctionnement de leurs activités. Comme évoqué en 2020, nous sommes également toujours en recherche de locaux sur le secteur de Béthune. Suivant le marché de l'immobilier, nous pourrions opter soit pour une location comme actuellement soit une acquisition, le service s'inscrivant dans la continuité. Nos locaux actuels ont été repris par CABBALR et appartenaient auparavant à la ville de Béthune.

Le développement d'une antenne de médecine professionnelle sur le secteur de Lens est toujours d'actualité. Le recrutement d'un médecin et d'une infirmière a été lancé, pour une mise en route prévue au cours du dernier trimestre 2022 ou début d'année 2023. Le recrutement également d'un psychologue du travail supplémentaire viendra compléter ce service afin de répondre aux nombreuses sollicitations des collectivités.

Il est également envisagé l'acquisition d'un nouvel outil de gestion informatique destiné à la médecine professionnelle. Cet outil aura vocation à être au cœur de la stratégie de prévention des risques en apportant des fonctionnalités adaptées aux spécificités du secteur de la médecine professionnelle et en garantissant bien entendu la sécurisation de nos données et de nos échanges sur cette mission particulièrement sensible. Une analyse de nos besoins et un recensement des outils disponibles sur le marché sera donc réalisé.

### **La refonte des grilles indiciaires et de nouvelles dispositions relatives à certains cadres d'emplois**

De nouvelles dispositions statutaires viennent modifier les grilles indiciaires relatives à certains personnels de la fonction publique. Ces dispositions visent à accélérer le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux relevant de la catégorie C placés en début de carrière. Le décret 2021-1818 du 24 décembre 2021, modifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le nombre et la durée de certains échelons de plusieurs cadres d'emplois relevant des échelles de rémunération de la catégorie C1 et C2 ainsi que du grade d'agent de maîtrise.

Outre de nouvelles modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'un an est attribuée à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

De nouveaux cadres d'emplois font également leur apparition, on peut ainsi citer le cadre d'emplois des aides-soignants de catégorie B, le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture de catégorie B, et les modifications statutaires relatives à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médicosociale qui transpose les accords SEGUR de la santé de la fonction publique hospitalière à la fonction publique territoriale.

## **2.4 Le pôle Concours et développement de l'emploi public**

### **Un conseiller(e) mobilité et parcours professionnels :**

Un recrutement est prévu au cours du second trimestre 2022, afin de renforcer les actions déjà mises en place. Son rôle sera d'accompagner individuellement et / ou collectivement les projets professionnels des agents, de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer les dispositifs de mobilité et d'accompagnement professionnel, en lien avec les agents, les services et les partenaires de la collectivité territoriale.

### **Concours et examens :**

Le volume des concours devrait augmenter au cours de l'exercice 2022 par rapport aux années 2021 et surtout 2020, où bon nombre de concours et examens avaient été annulés ou reportés du fait de la crise sanitaire.

Une particularité cependant est à noter : le concours de sergent et de caporal de sapeurs-pompiers sera organisé par le CDG 62 pour le compte du SDIS 62, avec un volume escompté de 600 candidats, ce qui nécessite une préparation en amont plus importante et surtout différente pour nos services avec la préparation des épreuves et des sujets. Le professionnalisme de nos équipes sur ce domaine est donc reconnu auprès d'acteurs avec qui nous avons peu d'échange.

Bien entendu l'activité du service ne se limite pas à ce seul concours et nous retrouvons sur l'année 2022, les concours et examens organisés de façon plus classique comme Educateur des APS de 2<sup>ème</sup> classe, auxiliaire de puériculture de 2<sup>ème</sup> classe, assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe, rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe...

### **FMPE (Fonctionnaires Momentanément privés d'emploi) :**

Notre établissement a été sollicité ainsi qu'il est prévu par la loi 84-53 et notamment ses articles 97 et suivants, pour la prise en charge de 12 agents. La disparition d'habitat du littoral de Boulogne sur Mer nous oblige ainsi à prendre en charge 10 agents issus de cette entité au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et 2 agents du syndicat Intercommunal d'Adduction et de Distribution d'Eau Potable de Quesques, placés en surnombre faute de pouvoir être réintégrés à l'issue d'un détachement de longue durée dans la société d'Economie Mixte SEMPACO. La prise en charge par notre établissement de ces 2 agents étant effective au 9 décembre 2021.

Pour rappel, à l'issue d'une année durant laquelle le fonctionnaire privé d'emploi est placé en surnombre dans sa collectivité, et s'il n'a pu être reclassé, il est alors pris en charge par son centre de gestion (CDG) ou par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) selon sa catégorie d'emploi.

Le régime des fonctionnaires momentanément privés d'emploi a été revisité ces dernières années et plus particulièrement depuis la loi du 06 août 2019, par l'instauration d'un régime de dégressivité de la rémunération tenant compte des années de prise en charge, et enfin par la possibilité au terme de 10 années de prononcer son licenciement, ou lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Au niveau de notre établissement, il nous appartient de proposer auxdits agents un projet personnalisé de retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

### **Le dispositif Secrétaires de Mairie :**

Le métier de secrétaire de mairie est une profession en pleine mutation nécessitant de surcroît une grande polyvalence et une grande autonomie. Cet itinéraire de formation dont le financement est assuré par la Région des Hauts de France permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences professionnelles et des connaissances générales sur l'environnement de la fonction publique territoriale. Trois nouvelles sessions seront réalisées par le CDG62 avec un accent mis sur la formation Compta/ Paie, compétence hautement recherchée par les collectivités.

### **La communication :**

Une opération de relance des rencontres de territoires va être programmée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022, afin de continuer et de prolonger nos actions avec un CDG au plus proche du terrain, et donc des collectivités et établissements du département. Une première rencontre avec des collectivités a été organisée le 13 janvier en mairie de Izel les Ecquerchin.

Ainsi, l'activité du CDG se montre dynamique dans un contexte de tension sanitaire et budgétaire toujours croissant.

Le CDG par l'intermédiaire de ses services, a su répondre aux attentes des collectivités et établissements en adoptant de nouveaux canaux de communication afin de fournir des réponses adaptées et des outils ou supports pour faire face aux exigences imposées par la situation sanitaire.

Les webinaires nous ont donc permis de maintenir le contact tout au long de l'année 2021, avec nos adhérents et de porter par cet outil les messages aux services et aux décideurs territoriaux.

### **3. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022 :**

Tout en maîtrisant nos dépenses de fonctionnement, afin de préserver notre capacité d'investissement et de pérenniser un service public de qualité, nous devons nous attacher à renforcer les liens avec les collectivités et établissements en développant des services à leur destination et répondant à leurs attentes. L'optimisation et la simplification des échanges, la modernisation de l'image et de l'identité visuelle du CDG 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

Sur les orientations budgétaires 2022, compte tenu du contexte financier des collectivités, le maintien des taux de cotisations obligatoires, facultatives et du socle commun, a été acté par délibération du Conseil d'Administration en date du 23 novembre 2021. Nos orientations budgétaires 2022 traduisent la volonté du centre de gestion d'être à l'écoute des collectivités, de toujours vouloir renforcer les actions à leur destination, tout en maîtrisant les dépenses de fonctionnement et ainsi assurer un équilibre budgétaire.

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

Le DOB est donc un moment clé du processus de préparation budgétaire. Il a cette vertu de nous projeter et de mettre au débat nos actions afin d'explorer les politiques publiques conduites et d'envisager les nouveaux projets à mener.

Le DOB 2022 s'inscrit dans une continuité temporelle que les budgets précédents ont mise en exergue. Nous réaffirmons que la crédibilité d'une stratégie budgétaire et financière se construit dans la durée, à travers la poursuite inlassable d'objectifs de bonne et saine gestion.

### 3.1 La maîtrise des dépenses de fonctionnement

Les efforts de maîtrise des effectifs, nous ont permis de freiner l'évolution de notre masse salariale. Le CDG 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 CDG, 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.

Comme vous pourrez le constater plus après dans les documents, nos charges de personnel reprises au chapitre 012 sont stables et même diminuent légèrement (-29 000 euros sur l'année). Les charges de personnel représentent 65 % des dépenses de fonctionnement du CDG et constituent donc notre principale dépense.

Cependant, il faut relativiser les choses car le chapitre 011 connaît lui par contre une augmentation en valeur de 41.687 euros.

De même, mais cette fois ci en recettes, au niveau du chapitre 013 Atténuation de charges, nous observons une diminution en valeur, sur la période 2020 -2021 de 218.515 euros. Ici encore, une imputation comptable toujours relative à l'assurance statutaire nous oblige désormais à enregistrer les versements opérés par l'assurance statutaire au chapitre 77 Produits exceptionnels et non plus au 013 comme auparavant et ceci pour un montant de 230 000 euros.

Un travail de fonds est actuellement réalisé par les services sur les aspects comptables, et notamment sur la comptabilité analytique. La finalité de l'exercice étant d'arriver à trouver l'équilibre entre le coût du service supporté par le Centre de Gestion et les contributions des collectivités et établissements nécessaires à son financement.

Pour 2022, le budget qui vous sera présenté prochainement se doit d'intégrer les mesures présentées ci-dessus, afin de tenir compte de nos obligations légales, mais également du renforcement et du développement de nos missions.

### 3.2 Les dépenses d'Investissement

En termes d'investissement, la principale orientation proposée est de poursuivre la réhabilitation de 2 ateliers, selon le programme qui a été présenté au conseil d'administration, en collaboration avec Territoires 62.

↳ **Réhabilitation** afin d'accueillir les agents toujours en poste dans les locaux situés au 220 avenue de la libération (ancien siège) ; mais également de pouvoir disposer de salles modulables pour les concours ou les services du CDG qui en feront la demande. C'est ainsi un peu plus de 1 000 mètres carré de surface supplémentaire, dont l'établissement disposera pour l'exercice et l'organisation de ses missions avec bien entendu, un travail sur l'accès au bâtiment et les abords (et plus particulièrement le stationnement).

Bien entendu et comme évoqué ci-avant, les locaux de la médecine professionnelle et préventive de Boulogne sur Mer feront l'objet de travaux, permettant le déploiement du service dans des conditions optimales de travail et d'accueil des agents.

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 avec notamment l'**extranet LOT 2**. Celui-ci nécessite en effet, pour son déploiement et sa maintenance, mais également, et surtout sa sécurité, l'acquisition de nouveaux matériels et de logiciels.

Dans le cadre du développement de notre offre de services, de nouveaux logiciels et outils pourront aussi faire l'objet d'acquisition. (Logiciel de médecine professionnelle et de paie à façon).

**La téléphonie** fera également l'objet de notre attention cette année. En effet, en fin d'année nous ne disposerons plus d'une maintenance sur le matériel actuel ; le système mis en place lors de notre arrivée dans ce bâtiment étant devenu obsolète. Même si désormais, les échanges mails prennent le pas sur les autres moyens de communication, nous nous devons d'assurer un accueil téléphonique de qualité au CDG.

### 3.3 La mise en œuvre de provisions

Les réunions tenues avec les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale ne font pas apparaître de volonté affirmée de désaffiliation pour les affiliés volontaires.

Il est toutefois proposé au titre des orientations budgétaires de prévoir une provision pour une éventuelle désaffiliation dans le BP 2022.

Compte-tenu des décisions prises en termes de monétisation du compte épargne temps, une provision nécessaire pour faire face aux demandes sera proposée.

## 4. LA SITUATION FINANCIERE DU CENTRE DE GESTION

### 4.1 Les résultats 2021

L'excédent de fonctionnement au compte administratif 2021 devrait s'élever à **1.192.493,37 €** pour le résultat de l'exercice, auxquels on ajoute le résultat antérieur reporté de 2.275.015,08 €, soit un excédent de fonctionnement total pour 2021 qui s'élèverait à **3.467.508,45 €**.

En investissement, le résultat constaté au terme de l'exercice est positif et s'élève à **1.677.679,55 €**. Cumulé avec le résultat antérieur reporté excédentaire des exercices précédents de 3.073 831,16 €, le résultat à reprendre au budget primitif 2022 serait donc de **4.751.510,71 €**.

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

Dépenses de Fonctionnement : Réalisées (Comparatif sur 2 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2020	ANNEE 2021
011	Charges à caractère général	1.415.685,12 €	1.465.467,27 €
012	Charges de personnel	5.195.721,61 €	5.166.733,33 €
65	Autres charges de gestion courante	902.798,55 €	772.764,17 €
66	Charges financières	141.186,71 €	133.242,57 €
67	Charges exceptionnelles	166.334,73 €	43.458,29 €
68	Dotations aux amortissements	178.976,25 €	225.919,11 €
<b>TOTAL</b>	<b>Dépenses de Fonctionnement</b>	<b>8.000.702,97€</b>	<b>7.807.584,74€</b>

Recettes de Fonctionnement : Réalisées (Comparatif sur 2 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2020	ANNEE 2021
013	Atténuation de charges	451.843,47 €	234.477,00 €
66	Intérêts des emprunts	35.113,13 €	33.209,12 €
70	Ventes de produits et prestations	7.692.503,50 €	8.265.239,21 €
74	Dotations, subventions et participations	123.104,76 €	122.785,36 €
75	Autres produits de gestion courante	71.755,25 €	73.752,10 €
77	Produits exceptionnels	270.904,26 €	270.615,32 €
78	Reprises sur amortissements et provisions	-€	- €
<b>TOTAL</b>	<b>Recettes de Fonctionnement</b>	<b>8.645.224,37 €</b>	<b>9.000.078,11 €</b>



## Dépenses d'Investissement : Réalisées (Comparatif sur 2 ans) :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2020	ANNEE 2021
10	Dotations Fonds divers	0,00 €	0,00 €
16	Emprunts et dettes assimilées	185.792,13 €	189.860,61 €
20	Immobilisations incorporelles	92.398,43 €	155.348,77 €
21	Immobilisations corporelles	105.273,61 €	89.712,81 €
23	Immobilisations en cours	4.470,00 €	281.615,14 €
27	Dépôts et cautionnements versés	0,00 €	2.500,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>Dépenses d'Investissement</b>	<b>387.934,17 €</b>	<b>719.037,33 €</b>

## Recettes d'Investissement : Réalisées Comparatif sur 2 ans :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2020	ANNEE 2021
10	Dotations, Fonds divers et réserves	82.127,23 €	2.027.959,31 €
13	Subventions d'Investissement	0.00 €	0,00 €
16	Emprunts et dettes assimilées	33.209,12 €	31.311,85 €
20	Immobilisations incorporelles	90.401,03 €	711 ,84 €
21	Immobilisations corporelles	0,00 €	14.666,40 €
23	Immobilisations en cours OBO	0,00 €	4.869,90 €
27	Dépôts et cautionnement versés	1.100,00 €	1.589,28 €
28	Amortissements des immobilisations	178.976,25 €	225.919,11 €
<b>TOTAL</b>	<b>Recettes d'Investissement</b>	<b>296.124,44 €</b>	<b>2.396.716,88 €</b>

## 4.2 L'exécution budgétaire de l'exercice 2021

L'exécution budgétaire 2021 de la section de fonctionnement :

	Dépenses réalisées	Recettes réalisées	Résultat de l'exercice 2021
Section de Fonctionnement	<b>7.807.584,74 €</b>	<b>9.000.078,11 €</b>	<b>+ 1.192.493,37 €</b>

L'exécution budgétaire 2021 de la section d'investissement :

	Dépenses réalisées	Recettes réalisées	Résultat de l'exercice 2021
Section D'Investissement	<b>719.037,33 €</b>	<b>2.396.716,88 €</b>	<b>+ 1.677.679,55 €</b>

### 4.3 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 décomposent comme suit pour l'année 2022 :

- \* **162.860,74 €** en remboursement du capital contre 156.651,49 € en 2021
- \* **95.890,96 €** en intérêts, contre 101.930,72 € en 2021

Le pourcentage annuel de remboursement de la dette de la collectivité par rapport aux dépenses générales s'élève donc en 2021 à 3\_% des dépenses globales du CDG.

#### Répartition des emprunts par organisme prêteur :

Organisme prêteur	Capital restant à rembourser
DEXIA CLF BANQUE (fin 2038)	2.110.625,61 €
CAISSE D'EPARGNE (fin 2027)	325.266,21 €

#### TABLEAU DES RATIOS FINANCIERS 2019-2021 :

Années	2020	2021
Recettes de fonctionnement	8 648 445 €	9 000 078 €
Dépenses de fonctionnement (sauf frais financiers)	7 867 612 €	7 705 654 €
Epargne de Gestion	780 833 €	1 294 424 €
Frais financiers Intérêts des emprunts	107 977 €	101 931 €
Epargne brute ou capacité d'autofinancement	672 856 €	1 192 493 €
Remboursement en capital de la dette	150 679 €	156 651 €
Epargne Nette	522 177 €	1 035 842 €
Charges de la dette	0.03	0.03
Taux d'endettement	0.32	0.27
Capacité de désendettement	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 2020, ce montant est égal à  $101\,931 + 156\,651$  soit  $258\,582 / 9\,000\,078 = 0.03$

**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  $2\,435\,892 / 9\,000\,078 = 0.27$  ans.

**La capacité de désendettement :** Elle est calculée en divisant l'encours de la dette par l'épargne brute soit :  $2\,435\,892 / 1\,192\,493 = 2.04$  ans. Cet indicateur permet de véritablement mesurer la solvabilité du CDG en calculant le nombre d'années d'épargne qui est nécessaire pour rembourser la totalité de son encours de la dette.

**Le ratio Trésorerie en nombre de jours :** Montant du solde de trésorerie / dépenses réelles totales le tout multiplié par 360  
 $(6\,163\,368 / 7\,807\,585) \times 360 = 284$  jours de dépenses

## 5. Evolution des effectifs au cours de l'exercice 2021 :

**107 agents dont 11 placés en congés pour raisons de santé ,en disponibilité ou en détachement**

Au 31 décembre 2021, le CDG emploie 107 agents, tous statuts confondus, dont 11 places en congés pour raison de santé, en disponibilité ou détachement.

La collectivité poursuit ses efforts de maîtrise et d'adaptation des effectifs aux besoins.

Ainsi au 31 décembre 2021, les flux de sortie (7) sont supérieurs aux flux d'entrée (4) soit un solde de flux négatif de 3.

Trois mutations ont eu lieu, une démission suite à l'obtention d'un concours d'Etat, deux fins de contrats non renouvelés et une rupture conventionnelle.

Quant au flux d'entrée, seuls deux recrutements d'agents permanents ont eu lieu, les autres sont été recrutés pour pallier les absences d'agents en maladie ou ponctuellement en cas d'accroissement temporaire d'activités.

#### - **Plan prévisionnel de recrutement pour l'année 2022 :**

Les besoins par service sont analysés par la Direction Générale avec le ou les services concernés. Les propositions de création ou de suppression de poste sont estimées lors de la préparation budgétaire.

Après avoir étudié les différentes options possibles dont quelques mutations internes, il s'avère nécessaire de conforter les effectifs comme suit :

##### Filière administrative

- 1 gestionnaire pour le service concours (catégorie C)
- 1 conseiller mobilité carrière (catégorie B)
- 1 Gestionnaire Assurances statutaires (catégorie C)
- 1 Rédacteur Paie à façon (catégorie B)

##### Filière technique

- 1 Préventeur (catégorie B)
- 1 Adjoint technique spécialisé en informatique (catégorie C)

##### Filière médico-sociale

- 2 Médecins du travail (catégorie A) (suite à la démission d'un médecin en poste)
- 2 Infirmières (catégorie B) (suite à la démission d'une infirmière en poste)
- 1 Psychologue du travail (catégorie B)

Ces postes requièrent des compétences et expériences non disponibles en interne et ces recrutements font suite à une demande accrue des collectivités.

Par ailleurs, la révision du RIFSEEP pour l'ensemble des agents aura une incidence financière sur l'ensemble de la masse salariale.

Trois départs en retraite sont prévus en 2022, les deux agents pouvant y prétendre, feraient valoir leurs droits à la retraite respectivement au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> octobre 2022, quant au 3<sup>e</sup>, il serait placé en retraite pour invalidité au 27/08/2022.



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220208-2022\_02-DE

## DÉLIBÉRATION

2022/02

### MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Mardi 8 Février 2022 à 14 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE.

**Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER – Mme Fabienne DUTERTE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ **Etaient absents ou excusés** : M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA (*a donné pouvoir à M. Nicolas PICHONNIER*) – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 34 ;

**Vu** le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;



**Vu** le décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié portant d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

**Vu** le décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;

**Vu** la délibération n° 2021/45 en date du 23 novembre 2021 portant institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

**Vu** le précédent tableau des emplois modifié et actualisé par décision du Président du centre de gestion en date du 21 décembre 2021;

Le Président rappelle à l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il précise qu'il y a une nécessité de créer des emplois pour tenir compte des demandes des collectivités et établissements affiliés, assurer le bon fonctionnement du service finances, notamment en matière de gestion de la paie à façon.

Il indique aussi qu'il appartient au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre les avancements de grade.

Le Président précise qu'afin de satisfaire les demandes collectivités, il est proposé la création de plusieurs postes et de modifier le tableau des effectifs en conséquence.

### **Le Président propose à l'assemblée :**

- La création de l'emploi permanent suivant :

#### Filière administrative

✚ Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux

- Un poste **de gestionnaire de la paie à façon**, à temps complet, au sein du service finances, de catégorie B ou C selon les profils, ouvert à l'ensemble des grades des cadres d'emploi des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux ;

Précise que si aucun fonctionnaire remplissant les conditions ne postule, un contractuel pourra être recruté dans les conditions fixées à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il devra justifier d'une formation en paie, d'une expérience confirmée en gestion de paie en collectivité territoriale et d'une bonne connaissance du statut de la fonction publique territoriale.

Les contrats relevant des articles 3-3 sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, si ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Le traitement sera calculé par référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ou des adjoints territoriaux, au grade de recrutement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

Le tableau des emplois permanents est ainsi modifié, comme suit :

#### Filière administrative

#### **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Grade : rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe, à temps complet

✚ ancien effectif : 12 – nouvel effectif : 13

Grade : rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, à temps complet

✚ ancien effectif : 4 – nouvel effectif : 5

Grade : rédacteur territorial, à temps complet

✚ ancien effectif : 3 – nouvel effectif : 4

## Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Grade : agent administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, à temps complet

✚ ancien effectif : 18 – nouvel effectif : 19

Grade : agent administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, à temps complet

✚ ancien effectif : 16 – nouvel effectif : 17

Grade : agent administratif territorial, à temps complet

✚ ancien effectif : 18 – nouvel effectif : 19

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,


- *ADOpte* la modification du tableau des effectifs ainsi proposée, qui prendra effet à compter du 09 février 2022 ;
- *PRÉCISE* qu'un tableau des emplois reprenant l'ensemble des postes et des emplois permanents et non permanents, est annexé au présent document ;
- *PRÉCISE* que les crédits correspondants seront inscrits au budget, chapitre 012.

Ainsi fait et délibéré en séance,  
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 8 février 2022

le Président,

Joël DUQUENOY

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 08 FEVRIER 2022

Groupes hiérarchiques		EFFECTIFS BUDGETAIRES	EFFECTIFS POURVUS	Agents en COD de droit public	Agents stagiaires	Agents du service de remplacement	Fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel	Fonctionnaires détachés sur emploi de cabinet	Fonctionnaires en détachement de la Fonction Publique d'Etat	Fonctionnaires en congé parental	Fonctionnaires détachés	Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)	Fonctionnaires en décharge d'activité syndicale	Fonctionnaires en CLM et CLD	Fonctionnaires en attente d'expertise pour passage en Comité Médical	Fonctionnaires en arrêt pour accident de service	Fonctionnaires en congé pour maladie professionnelle	Fonctionnaires en disponibilité d'office	pour raisons de santé
																			
<b>EMPLOIS PERMANENTS</b>																			
<b>EMPLOIS DE COLLABORATEURS DE CABINET</b>																			
	Collaborateur de cabinet	1	1																
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>																			
6	Directeur Général des Services (80 000 à 150 000 habitants)	1	1																
	Directeur Général Adjoint (40 000 à 150 000 habitants)	3	3																
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																			
	Administrateur général	1	0																
	Directeur	1	0																
	Attaché hors classe	1	0																
5	Attaché principal	3	1																
	Attaché	6	6		1														
4	Rédacteur principal de 1ère classe	13	11										1						
	Rédacteur principal de 2ème classe	5	3		1														
	Rédacteur principal de 2ème classe à temps non complet (20H)	1	1																
3	Rédacteur	4	3		1														
	Rédacteur à temps non complet (20H)	1	0																
2	Adjoint administratif principal de 1ère classe	19	16			3								1					
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	17	11			3								3			1		
1	Adjoint administratif	19	16		1	3								1					
	Adjoint administratif à temps non complet (30H)	1	1																
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																			
5	Ingénieur principal	1	1																
	Ingénieur	2	2		2														
4	Technicien principal de 1ère classe	1	1																
	Technicien principal de 2ème classe	2	2																
3	Technicien	1	0																
	Agent de maîtrise principal	4	2									1			1				
	Agent de maîtrise	2	1																
2	Agent de maîtrise à temps non complet (28h)	1	1																
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	0																
	Adjoint technique principal de 2ème classe	5	4									3						2	
	Adjoint technique	12	11									8			3	1		3	
1	Adjoint technique à temps non complet (25H)	1	1																
	Adjoint technique à temps non complet (20H)	2	2																
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																			
	Attaché de conservation du patrimoine	1	0																
5/3	Assistant d'enseignement artistique de 1ère classe	2	2									2							
	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	1	0																
2	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	1	1																
<b>FILIERE ANIMATION</b>																			
1	Adjoint d'animation	1	0									1							
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																			
6	Médecin hors classe	6	3	3							1								
	Psychologue de classe normale	2	1																
	Infirmier en soins généraux hors classe	1	1						1										
5	Infirmier en soins généraux de classe normale	4	2		1														
<b>SOUS-TOTAL</b>		151	112	6	7	6	0	1	1	0	1	15	1	5	4	1	1	5	
<b>EMPLOIS NON PERMANENTS</b>																			
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																			
	Agent de maîtrise	5	0																
1	Adjoint technique	5	0	0															
1	Adjoint technique à temps non complet (20h)	3	0																
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																			
	Attaché	3	0																
	Rédacteur	5	0																
	Adjoint administratif	40	7	7															
<b>SOUS-TOTAL</b>		61	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		212	117	11	7	6	0	1	1	0	1	15	1	5	4	1	1	5	

33

117 agents dont 33 placés en congés pour raisons de santé ,en disponibilité ou en détachement

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS AU 08 février 2022- CDG 62

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

ID : 062-286200027-20220208-2022\_02-DE

POSTES

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIFS BUDGETAIRES	POSTES POURVUS	NON POURVUS
Filière Administrative	A	Emplois de collaborateur de cabinet			1	1	0
		Collaborateur de cabinet	Collaboratrice de cabinet		1	1	0
		Emplois fonctionnels			4	4	0
		Directeur Général des Services d'un Centre de Gestion assimilé à une commune de 80 000 à 150 000 habitants	Directeur Général des Services	Temps complet	1	1	0
		Directeur Général des Services Adjoint d'un Centre de Gestion assimilé à une commune de 40 000 à 150 000 habitants	Directeur Général Adjoint des Services	Temps complet	3	3	0
		Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux			1	0	1
		Administrateur général	Directeur Général des Services	Temps complet	1	0	1
		Cadre d'emploi des attachés territoriaux			11	7	4
		Directeur	Directeur Général Adjoint	Temps complet	1	0	1
		Attaché hors classe	Directeur Général Adjoint	Temps complet	1	0	1
		Attaché principal	Directeur Général Adjoint	Temps complet	2	0	2
			Directeur des Ressources Humaines	Temps complet	1	1	0
		Attaché	Responsable du pôle santé	Temps complet	1	1	0
			Responsable du pôle carrières/instances paritaires	Temps complet	1	1	0
			Responsable du pôle finances	Temps complet	1	1	0
			Responsable des marchés publics	Temps complet	1	1	0
			Responsable du Conseil statutaire et juridique	Temps complet	1	1	0
			Conseiller statutaire	Temps complet	1	1	0
		Cadre d’emploi des Rédacteurs territoriaux			25	18	7
			Responsable de la paie	Temps complet	1	1	0
			Responsable de l'archivage et du suivi de la documentation	Temps complet	1	1	0
			Responsable de la communication, de l'accueil et de la qualité	Temps complet	1	1	0
			Chargé de communication	Temps complet	1	1	0

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE	
Filière Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe	Gestionnaire des marchés publics	Temps complet	1	1	0
			Cheffe de projet" pilotage du projet d'administration"	Temps complet	1	0	1
			Responsable de secteur	Temps complet	1	1	0
			Responsable partenariat CNRACL	Temps complet	1	1	0
			Responsable ou responsable adjoint	Temps complet	1	1	0
			Responsable au développement de l'emploi public	Temps complet	1	1	0
			Responsable des concours	Temps complet	1	1	0
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps complet	1	0	1
			Chargé du suivi des lauréats et des intervenants concours	Temps complet	1	1	0
		Rédacteur principal de 2ème classe	Adjointe de gestion Ressources Humaines	Temps complet	1	1	0
			Responsable de la paie	Temps complet	1	0	1
			Responsable du Service Remplacement	Temps complet	1	1	0
			Chargé de mission Actes	Temps complet	1	1	0
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps Complet	1	0	1
			Responsable des droits syndicaux	Temps non complet 20h		1	0
		Rédacteur	Gestionnaire statistiques GPE	Temps complet	1	1	0
			Chargé de mission ACTES	Temps complet	1	0	1
			Responsable du Pôle recettes	Temps complet	1	1	0
			Chargé du suivi de la communication et des procédures concours	Temps complet	1	1	0
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps complet	1	0	1
			Responsable des droits syndicaux	Temps non complet 20h	1	0	1

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022	Reçu en préfecture le 10/02/2022	Affiché le 10/02/2022	ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE
Filière Administrative	C	Cadre d’emploi des adjoints administratifs territoriaux				55	44	11	
		Adjoint administratif principal de 1ère classe	Assistante à la Direction Générale	Temps complet	1	1	0		
			Responsable de la gestion carrière	Temps complet	1	1	0		
			Gestionnaire d'arrondissement	Temps complet	1	0	1		
			Gestionnaire administrative	Temps complet	1	1	0		
			Agent de gestion administrative	Temps complet	1	1	0		
			Secrétaire administrative Comité médical / Commission de réforme	Temps complet	1	1	0		
			Gestionnaire d'arrondissement	Temps complet	1	1	0		
			Gestionnaire des assurances statutaires	Temps complet	1	0	1		
			Gestionnaire paie et compte analytique	Temps complet	1	1	0		
			Assistante de direction	Temps complet	1	1	0		
			Agent de gestion administrative	Temps complet	3	3	0		
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps complet	1	0	1		
			Agent d'accueil	Temps complet	1	1	0		
			Agent du service de remplacement	Temps complet	4	4	0		
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	Agent d'accueil	Temps complet	1	1	0		
			Agent de gestion financière	Temps complet	1	1	0		
			Agent de gestion administrative	Temps complet	1	0	1		
			Gestionnaire des marchés publics et de la plateforme	Temps complet	1	1	0		
			Secrétaire administrative au Comité médical	Temps complet	4	3	1		
			Gestionnaire administrative	Temps complet	1	1	0		
			Gestionnaire des archives	Temps complet	1	1	0		
			Agent de gestion administrative	Temps complet	2	1	31		

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAI	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE	
			Agent du service de remplacement	Temps complet	3	2	1
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps complet	1	0	1
			Gestionnaire de la bourse de l'emploi	Temps complet	1	1	0



FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE		
	C	Adjoint Administratif	Agent de gestion administrative et comptable	Temps complet	1	1	0	
			Gestionnaire des archives	Temps complet	1	1	0	
			Agent polyvalent	Temps complet	1	1	0	
			Gestionnaire d'arrondissement	Temps complet	3	2	1	
			secrétaire médicale	Temps complet	1	1	0	
			Agent de gestion administrative	Temps complet	4	4	0	
			Secrétaire administrative Comité médical / Commission de réforme	Temps complet	2	1	1	
			Agent d'accueil	Temps complet	1	1	0	
			Secrétaire administrative Commission de réforme	Temps complet	1	1	0	
			Secrétaire chargé de la coordination des antennes médicales	Temps complet	1	1	0	
			Gestionnaire de la paie à façon	Temps complet	1	0	1	
			Gestionnaire du développement de l'emploi	Temps complet	1	1	0	
			Agent de gestion administrative et comptable	Temps non complet 30h	1	1	0	

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE		
Filière Technique	A	Cadre d’emploi des ingénieurs territoriaux			3	3	0	
		Ingénieur principal	Chargé de mission UNI	Temps complet	1	1	0	
			Délégué à la protection des données	Temps complet	2	2	0	
	B	Cadre d'emploi des techniciens territoriaux			4	3	1	
		Technicien principal de 1ère classe	Responsable du service reprographie	Temps complet	1	1	0	
		Technicien principal de 2ème classe	Responsable du service technique	Temps complet	1	1	0	
			Responsable du Système d'information	Temps complet	1	1	0	
		Technicien	Chargé de mission ACTES	Temps complet	1	0	1	
	C	Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux			7	4	3	
		Agent de maîtrise principal	Assistant Systèmes et réseaux	Temps complet	1	0	1	
			Préventeur	Temps complet	1	1	0	
			FMPE	Temps complet	1	1	0	
			Imprimeur, reprographe/gestionnaire des stocks	Temps complet	1	0	1	
		Agent de maîtrise	Assistant Systèmes et réseaux	Temps complet	1	0	1	
		Agent de maîtrise	Responsable du service entretien et parc auto	Temps complet	1	1	0	
		Agent de maîtrise	Agent d'entretien des locaux	Temps non complet 28 h	1	1	0	

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le 10/02/2022 ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE		
Filière Technique	C	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			21	18	3	
		Adjoint technique principal de 1ere classe	Assistant Systèmes et réseaux	Temps complet	1	0	1	
		Adjoint technique principal de 2ème classe	Assistant Systèmes et réseaux	Temps complet	1	0	1	
		Adjoint technique principal de 2ème classe	Webmaster	Temps complet	1	1	0	
		Adjoint technique principal de 2ème classe	FMPE	Temps complet	3	3	0	
		Adjoint Technique	Assistant Systèmes et réseaux	Temps complet	1	0	1	
			FMPE	Temps complet	8	8	0	
		Adjoint Technique	Agents techniques polyvalents	Temps complet	3	3	0	
			Agent d'entretien des locaux	Temps non complet 25h	1	1	0	
			Agents d'entretien des locaux	Temps non complet 20h	2	2	0	
Filière Culturelle Patrimoine et Bibliothèque	A	Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine			1	0	1	
		Attaché de conservation du patrimoine	Archiviste numérique et itinérant	Temps complet	1	0	1	
	B	Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique				2	2	0
		Assistant d'enseignement artistitique de 1ère classe	FMPE	Temps complet	2	2	0	
	C	Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine			2	1	1	
		Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	agent en charge du classement de l'élimination et du tri	Temps complet	1	1	0	
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	Archiviste	Temps complet	1	0	1	
Filière Médico Sociale	A	Cadre des emplois des agents d'animation			1	0	1	
		Adjoint d'animation	FMPE	Temps non complet 23h	1	0	1	
		Cadre d'emplois des médecins territoriaux			6	3	3	
		Médecin hors classe	Médecin coordonnateur	Temps complet	1	0	1	
			Médecin en santé au travail	Temps complet	3	2	1	
			Médecin en santé au travail collaborateur	Temps complet	2	1	1	
		Cadre d'emplois des psychologues territoriaux			2	1	1	
		Psychologue de classe normale	Psychologue du travail	Temps complet	2	1	1	

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF BUDGETAIRE	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE		
		Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux			5	3	2	
		Infirmier en soins généraux hors classe	Infimière en santé au travail	Temps complet	1	1	0	
		Infirmier en soins généraux de classe normale	Infimière en santé au travail	Temps complet	4	2	2	

FILIERES	CATEGORIE	GRADE	LIBELLE EMPLOI	DUREE TRAVAIL	Envoyé en préfecture le 10/02/2022 Reçu en préfecture le 10/02/2022 Affiché le 4 0 4 ID : 062-286200027-20220208-2022_02-DE			
Filière Administrative	A	Cadre d'emploi des attachés territoriaux						
		Attachés	Agent du service de remplacement	Temps complet	3	0	3	
			Conseiller statutaire	Temps complet	1	0	1	
	B	Cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux				5	0	5
		Rédacteurs	Agent du service de remplacement	Temps complet	5	0	5	
	C	Cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux				40	7	34
		Adjoint Administratif	Agent du service de remplacement	Temps complet	31	1	30	
			Agent administratif	Temps complet	5	3	3	
			Gestionnaire de la convention FIPHP	Temps complet	1	1	0	
			Opérateur de numérisation	Temps complet	1	1	0	
			Assistante de gestion administrative	Temps complet	1	1	0	
			Gestionnaire concours/ agent administratif	Temps complet	1	0	1	
		Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux				5	0	5
		Agent de maîtrise	Agent du service de remplacement	Temps complet	5	0	5	
Filière Technique	C	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux				8	0	8
		Adjoint technique	Agent d'entretien des locaux	T.N.C (20 h)	3	0	3	
			Agent d'entretien polyvalent	Temps complet	5	0	5	

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

ID : 062-286200027-20220208-2022\_02-DE

POSTES NON FORVUS

5/US



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220208-2022\_03-DE

## DÉLIBÉRATION

2022/03

### **CONVENTION ENTRE LE CDG 62, LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BOULONNAIS ET URBAVILEO PORTANT SUR LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES DE L'OPH HABITAT DU LITTORAL**

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Mardi 8 Février 2022 à 14 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIERE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE.

**Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER – Mme Fabienne DUTERTE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ **Etaient absents ou excusés** : M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA (*a donné pouvoir à M. Nicolas PICHONNIER*) – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etait également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIERE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la loi Hoeffel n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certains articles de la loi n° 83-633 du 26 juillet 1983 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN) ;

**Vu** le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Le Président expose au conseil d'administration que l'Office Public Habitat du Littoral (HDL), conformément à la loi ELAN, a fusionné au 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec la Société d'Economie Mixte URBAVILEO mais que les textes en vigueur, relatifs à cette fusion, ne prévoient aucune disposition quant au devenir des agents fonctionnaires des OPHLM concernés.

Il indique qu'en l'espèce, HDL a trouvé un accord avec la Communauté d'Agglomération du Boulonnais (CAB) pour la reprise de ces agents et que dans ce cadre, il leur a été proposé un détachement au sein de cette communauté d'agglomération pour une mise à disposition auprès d'URBAVILEO.

Il ajoute que dix de ces agents ont refusé cette proposition ou n'ont pu en faire l'objet et qu'ils ont été pris en charge à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 par le centre de gestion, conformément aux dispositions de la loi n°84-53 susvisée, la contribution liée à cette prise en charge étant à la charge d'URBAVILEO.

Il précise que neuf d'entre eux sont dans des situations de santé particulières et font l'objet d'un suivi devant le comité médical et la commission de réforme.

Pour cette raison et pour prémunir le centre de gestion de toute rupture de remboursement des contributions dues ou de non remboursement des frais liés à des situations de santé survenues avant la prise en charge, il a été convenu de passer une convention avec la CAB et URBVILEO, laquelle liste les frais pouvant résulter de ces situations et précise notamment que la CAB prendra en charge l'ensemble des remboursements en cas de défaillance d'URBAVILEO.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration l'autorisation de signer cette convention – annexée à la présente délibération – ainsi que les actes en découlant.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- *AUTORISE* le Président à signer la convention annexée à la présente délibération ainsi que tous les actes en découlant.

Ainsi fait et délibéré en séance,  
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 8 février 2022

Le Président,

Joël DUQUENOY



## CONVENTION PORTANT SUR LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES DE L'OPH HABITAT DU LITTORAL

Entre,

**D'une première part, la Société d'Economie Mixte URBAVILEO**, représentée par son Directeur général en exercice, ci-après désignée comme « la SEM » ;

Et,

**D'une deuxième part, le Centre départemental de Gestion de la fonction publique territoriale du PAS-DE-CALAIS**, représenté par son Président, dûment habilité par décision du Conseil d'administration, ci-après désigné comme « le CDG » ;

Et,

**D'une troisième part, la Communauté d'agglomération du Boulonnais**, représentée par son Président, dûment habilité par délibération du Conseil communautaire du 16 décembre 2021, ci-après désignée comme « la CAB » ;

### ÉTANT PRÉALABLEMENT RAPPELÉ CE QUI SUIT :

La possibilité désormais précisée au II de l'article L. 411-2-1 du Code de la construction et de l'habitation (CCH) qu'un Office public de l'habitat (OPH) transmette son patrimoine à un ou plusieurs organismes de logement social – mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article L. 411-2 et à l'article L. 481-1 – a été consacrée par la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 *portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique* (ELAN), sans pour autant qu'il soit prévu de dispositif spécifique s'agissant du sort du personnel fonctionnaire employé par l'Office public de l'habitat.

C'est en application de l'article L. 411-2-1 du CCH que l'OPH HABITAT DU LITTORAL fusionne avec la SEM sus désignée et que le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'ensemble du patrimoine ainsi que des droits et obligations de l'OPH, automatiquement dissout, seront transférés à la SEM.

Mais alors que le texte de l'article L. 1224-1 du Code du travail permet en pareille hypothèse de gérer le sort du personnel salarié au travers d'un transfert automatique des contrats de travail résultant de la reprise d'une activité d'une entité économique autonome, aucune disposition législative déjà existante ne permet d'envisager concrètement la situation des fonctionnaires.

Notamment, l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires* traite de l'hypothèse dans laquelle l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé. Il est prévu un détachement d'office, mais « *pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil* », de sorte qu'une fusion telle que celle prévue à l'article L. 411-2-1 du CCH n'entre pas dans son champ d'application et ce, en tant qu'il ne s'agit pas ici d'exécuter un contrat à durée déterminée.

Face à ce constat, il a été relevé par les parties à la présente convention la nécessité de mettre en place un dispositif de maintien de statut et d'emploi pour les fonctionnaires de l'OPH consistant, s'agissant du maintien de l'emploi dans la proposition par la SEM aux fonctionnaires de l'OPH de bénéficier en son sein d'un contrat à durée indéterminée conclu dans le cadre d'un détachement, conformément aux articles 64 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*.

D'une durée de cinq ans indéfiniment renouvelable, le détachement permettra en effet aux fonctionnaires de continuer d'exercer leur emploi, de voir leur rémunération maintenue et, pour les bénéficiaires d'un logement de fonctions, d'occuper celui-ci accessoirement au contrat de travail précité.

S'agissant par ailleurs du maintien du statut des fonctionnaires, il a été convenu avec la Communauté d'agglomération du Boulonnais, la collectivité de rattachement de l'OPH, la création d'emplois en nombre suffisant pour que les fonctionnaires mutent auprès d'elle puis soient détachés au sein d'URBAVILEO. On relèvera qu'en l'état du droit applicable, la Communauté d'agglomération n'est en rien obligée à ces créations mais que, pour faciliter l'opération, elle a accepté de participer ainsi à celle-ci et de porter le détachement des agents titulaires immédiatement transférables au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ainsi que des agents pouvant être détachés à court terme suivant leur mutation conformément à l'article 1 de la présente convention. Le Préfet du PAS-DE-CALAIS a été informé en ce sens.

Néanmoins, la mutation reste un acte volontaire, et au vu du vide juridique actuel, ni l'OPH, ni la CAB, ne sauraient contraindre les agents qui ne le souhaiteraient pas d'opter pour ce dispositif de mutation et de détachement.

C'est la raison pour laquelle, l'OPH étant susceptible de supprimer les emplois de ses fonctionnaires à la date de la fusion, ainsi que la jurisprudence l'autorise en cas de restructuration de service en application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, il a recueilli l'avis favorable du CSE et procédé à la suppression de tous les emplois.

Dans ce cadre et au vu de l'impossibilité matérielle de mettre en place la période de surnombre prévue par cette disposition du fait de la dissolution de l'OPH à la date de la fusion, les fonctionnaires qui n'accepteraient pas de muter à la CAB pour bénéficier ensuite d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la SEM seront pris en charge par le CDG, qui sera alors tenu d'assurer toutes les obligations qui lui incombent habituellement au titre de la prise en charge des fonctionnaires, hors la période de surnombre qui aurait en principe en tout état de cause relevé de l'OPH et non du Centre de gestion.

La SEM garantit que tous les agents ont été informés des conséquences de leur prise en charge par le CDG et la CAB.

Telles sont les raisons pour lesquelles, du fait de la dissolution de l'OPH au profit d'URBAVILEO et de la reprise d'URBAVILEO des droits et obligations de l'OPH, la présente convention a été conclue avec le CDG et la CAB.

Il est précisé qu'au préalable, l'OPH HABITAT DU LITTORAL s'est engagé auprès du CDG, à l'occasion d'une réunion du 7 juillet 2021, à mettre en œuvre toutes les diligences nécessaires vis-à-vis des agents de la fonction publique, y compris pour ceux en situation de congé maladie ou de disponibilité, aux fins de présenter leur situation au Comité médical et/ou à la Commission de réforme.

Le CSE d'Habitat du Littoral a tenu de nombreuses réunions qui ont abouti à un accord unanime du CSE sur l'évolution de tous les emplois fonctionnaires lors d'une séance extraordinaire le 4 octobre 2021.

Lors des dernières réunions tenues en décembre 2021, le CDG a constaté que HABITAT DU LITTORAL n'a pas mis en œuvre toutes les préconisations nécessaires.

## **IL EST CONVENU :**

### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention fixe les conditions de prise en charge par le Centre de gestion et par la CAB des fonctionnaires de l'OPH, absorbé par la SEM.

#### **(1) Dispositions applicables à la CAB**

La CAB prendra en charge l'accueil et la gestion des agents aptes au service et immédiatement transférables au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

A cette même date, ces agents bénéficieront d'une mutation à la CAB suivi immédiatement d'un détachement auprès de la SEM.

Deux agents, actuellement en position de congés de maladie et dont la reprise de fonctions est imminente, seront également intégrés à la CAB au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et bénéficieront d'un détachement différé.

Au total, ce sont 69 agents qui sont concernés par une mutation à la CAB et un détachement auprès de la SEM Urbaviléo (cf. liste en annexe 1).

Du fait de la fusion opérée au titre de l'article L. 411-2-1 du CCH, la SEM succède aux obligations de l'OPH envers le personnel détaché. La SEM sera également responsable vis-à-vis de la CAB s'agissant des conséquences des suppressions d'emploi, de rupture ou de non-renouvellement des détachements.

#### **(2) Dispositions applicables au CDG**

La liste des personnes prises en charge par le CDG figure en annexe **2** de la présente convention.

Cette prise en charge intervient en application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 et étant précisé que le surnombre n'aura pu avoir lieu du fait de la dissolution de l'Office et de l'incompétence du Centre de gestion pour assurer une telle situation en lieu et place d'un organisme dissout et seul, en réalité, à pouvoir assurer cette période qui vise en principe à ce que les fonctionnaires, au sein de leur collectivité, puissent bénéficier d'une nouvelle affectation.

Du fait de la fusion opérée au titre de l'article L. 411-2-1 du CCH, la SEM succède aux obligations de l'OPH vis-à-vis du CDG s'agissant des conséquences des suppressions d'emplois.

## **ARTICLE 2 : OBLIGATIONS DE LA SEM ET DE LA CAB VIS-A-VIS DU CENTRE DE GESTION**

### **Article 2.1. Conditions financières**

La SEM s'engage au versement d'une somme équivalente aux contributions prévues par l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984, selon les conditions en vigueur à la date d'exigibilité des sommes.

A titre informatif, au jour de la signature de la présente convention, les conditions applicables aux établissements affiliés obligatoirement entraînent le versement d'une contribution égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire, augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années. Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation. Lorsque le fonctionnaire est placé par le CDG dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue aux articles 61 à 61-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

En cas de licenciement au terme de la prise en charge financière, les allocations d'aide au retour à l'emploi seront versées par le CDG et remboursées par la SEM.

En cas de rupture conventionnelle et après accord écrit de la SEM, l'indemnité de rupture conventionnelle et les allocations d'aide au retour à l'emploi seront prises en charge par la SEM.

Dans tous les cas, la SEM remboursera au CDG les allocations d'aide au retour à l'emploi qui résulteront de la prise en charge des agents.

En cas de rupture de la relation de travail et dans l'hypothèse où l'agent disposerait d'un tel droit, l'indemnisation des congés annuels non pris effectuée par le CDG sera remboursée par la SEM.

En cas de régularisations demandées par des organismes (notamment la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) qui résulteraient de problèmes liés à la période de gestion des agents par HABITAT DU LITTORAL, la SEM remboursera au CDG le montant des régularisations.

En cas de fusion de la SEM avec un autre organisme de logement social, celui-ci en reprendra les obligations vis-à-vis du Centre de gestion. Une dissolution en dehors d'une fusion donnera lieu à une reprise des obligations vis-à-vis du Centre de gestion par la CAB, en tant qu'actionnaire majoritaire de la SEM, au jour de la signature de la présente convention.

A défaut de paiement de la SEM, la CAB s'acquittera des obligations dues auprès du CDG.

La SEM effectuera le remboursement des montants dus à réception d'un titre de recette émis mensuellement par le CDG.

## **Article 2.2. : Situation des fonctionnaires en maladie**

En complément des éléments présentés ci-dessus, la SEM remboursera au CDG les frais et indemnités engagés par le CDG résultant de la prise en charge des agents en maladie. A ce titre, elle procédera notamment au remboursement des indemnités de coordination et de l'allocation d'invalidité temporaire versées ou qui seront versées aux agents pris en charge.

En cas de requalification ou de régularisation par l'octroi d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, la SEM remboursera au CDG les montants qui résulteront de la requalification ou de la régularisation.

En cas de licenciement pour inaptitude physique, les allocations d'aide au retour à l'emploi seront versées par le CDG et remboursées par la SEM.

## **ARTICLE 3 : OBLIGATIONS DE LA SEM VIS-A-VIS DE LA CAB**

### **Article 3.1. Conditions financières**

La CAB s'engage à gérer la carrière des agents détachés et à régler les cotisations retraites pour les parts patronales et salariales liées aux agents titulaires de la Fonction publique territoriale.

Pour cela, la SEM devra rembourser l'ensemble des cotisations dues à la CAB à réception d'un titre de recette émis trimestriellement par la collectivité. Ces cotisations seront calculées sur la base du traitement de la situation statutaire d'origine des agents.

La SEM devra prélever sur le bulletin de salaire mensuel des agents, à titre de provision, les cotisations salariales obligatoires.

En qualité d'employeur, la SEM assumera les obligations lui incombant : rémunérations, arrêts de travail, congés (...), qui pourront intervenir à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 chez les agents en cours de détachement. La SEM sera également redevable de toutes charges dues par la CAB en cas de rupture anticipée ou de non-renouvellement du détachement d'un agent. ‡ En tout état de cause, l'échec du détachement étant imputable à la SEM, les coûts engendrés par celui-ci seront supportés par la SEM jusqu'au reclassement de l'agent.

La CAB s'engage également à assurer la gestion quotidienne des agents bénéficiant d'un détachement différé.

Pour cela, la SEM remboursera à la CAB, les salaires, indemnités, charges et tout autre frais engagé par la CAB résultant de la prise en charge de ces agents jusqu'à leur détachement.

Dès lors que le détachement sera effectif pour ces agents, la CAB et la SEM appliqueront les modalités de prise en charge valables pour tout agent détaché au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par ailleurs, **en cas de régularisations demandées par des organismes (notamment la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) qui résulteraient de problèmes liés à la période de gestion des agents par HABITAT DU LITTORAL, la SEM remboursera à la CAB le montant de ces régularisations.**

Enfin, la SEM remboursera à la CAB un coût employeur correspondant au temps passé à la gestion administrative des dossiers dans le cadre d'un décompte détaillé. Ce coût est estimé

à 50% d'un poste en équivalent temps plein et devra tenir compte de l'évolution de la carrière de l'agent occupant ce poste.

Ces remboursements seront réalisés chaque trimestre sur l'émission d'un titre de recette par la CAB.

Cette prise en charge pourra être réévaluée en fonction de l'évolution du périmètre des responsabilités définies dans la présente convention.

### **Article 3.2. : Le suivi administratif du personnel détaché**

La SEM s'engage à assurer la gestion quotidienne du personnel détaché en qualité d'employeur.

La SEM s'engage à transmettre immédiatement à la CAB, toute information relative au changement de situations du personnel détaché (licenciement, action disciplinaire, démission...).

Annuellement, la SEM s'engage à fournir le 15 janvier de chaque année, les évaluations professionnelles des agents détachés ainsi qu'un rapport répertoriant les incidents ou événements survenus au cours de l'année N-1 à la CAB.

## **ARTICLE 4 : GESTION DE LA CONVENTION**

Les parties conviennent de réaliser une évaluation de la présente convention chaque année.

## **ARTICLE 5 : GESTION DES RESPONSABILITES ET DES CONTENTIEUX**

Pour la gestion des situations spécifiques liées à l'application de la présente convention ou non prises en compte par cette dernière, les parties conviennent de privilégier la recherche d'un accord amiable.

### **Article 5.1. : Exercice des prérogatives de l'employeur**

Les agents pris en charge seront soumis à tous les droits et obligations attachés à leur qualité de fonctionnaire et seront placés sous l'autorité du Président du Centre de gestion, qui exerce à leur égard les prérogatives de l'employeur (placement en position de détachement ou autre, mise en œuvre d'une procédure disciplinaire etc.) sans pour autant que les agents ne deviennent des agents du Centre de gestion.

### **Article 5.2. : Hypothèse d'une mise en cause de la responsabilité du Centre de gestion**

Les parties conviennent qu'en cas de litige avec un ex-agent de l'OPH, la CAB et/ou, le Centre de gestion ne sauraient assumer de responsabilité envers celui-ci s'agissant :

- des décisions intervenues au cours de la carrière de l'agent au sein de l'OPH ;
- de la décision de prise en charge par le Centre de gestion ou la CAB résultant de la suppression d'emploi et de l'absence possible de surnombre ;



- de tout fait fautif qui soit se serait produit à l'occasion de l'exercice des fonctions au sein de l'OPH soit trouverait son origine dans le principe et/ou les conditions de la prise en charge dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En cas de mise en cause de la responsabilité du Centre de gestion ou de la CAB, il sera fait état des dispositions de l'alinéa précédent et de ce que la SEM a repris l'ensemble des droits et obligations de l'OPH et doit, de ce fait, être mise en cause en ses lieux et place.

### **Article 5.3. : Conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle contractée à l'occasion du service au sein de l'OPH**

Suivant les conditions de l'article 37-19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 *pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation de comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*, dans le cas où un ancien agent de l'OPH pris en charge par le Centre de gestion serait victime d'une rechute d'un accident de service intervenu au sein de l'OPH ou d'une maladie professionnelle ou d'une rechute de maladie professionnelle imputable à ses fonctions au sein de l'OPH, le CITIS sera accordé par le Centre de gestion en tant qu'il exerce les prérogatives de l'employeur. Il prendra également en charge les honoraires et autres frais médicaux. Ceci interviendra après avis de la SEM sur le dossier de l'agent et donnera lieu au remboursement par la SEM au Centre de gestion de l'ensemble des sommes versées au titre :

- du maintien de traitement ;
- des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie au vu des justificatifs fournis ;
- des cotisations et contributions.

### **Article 5.4. : Compétence juridictionnelle**

Le règlement des litiges nés de l'application de la présente convention est de la compétence du Tribunal administratif de Lille.

### **ARTICLE 6 : DATE D'EFFET ET LA DUREE**

La présente convention, qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, s'appliquera jusqu'à l'extinction des droits du dernier agent pris en charge.

Dans l'hypothèse où le CDG serait amené à rembourser des frais et honoraires médicaux au-delà de la prise en charge, ils seront remboursés par la SEM au CDG jusqu'à l'extinction des droits.

### **ARTICLE 6 : AVENANT**

Toutes modifications ou modalités d'exécution de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant.

Pour la SEM URBAVILEO  
Monsieur Philippe CHARTON  
Directeur général

Pour le CDG  
Monsieur Joël DUQUENOY  
Président

Pour la CAB  
Monsieur Frédéric Cuvillier  
Président

PROJET





[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220208-2022\_04-DE

## DÉLIBÉRATION

2022/04

### **AVENANT DE PROLONGATION DE LA CONVENTION GENERALE REGIONALE DE COOPERATION DES CENTRES DE GESTION DES HAUTS-DE-FRANCE RELATIVE A L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DES DONNEES SOCIALES**

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Mardi 8 Février 2022 à 14 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE.

**Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER – Mme Fabienne DUTERTE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ **Etaient absents ou excusés** : M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA (*a donné pouvoir à M. Nicolas PICHONNIER*) – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la loi Hoeffel n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique le transfert de compétences des concours de la catégorie A et B (sauf A+) vers les centres de gestion ;

**Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

**Vu** le décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009 fixant les modalités du transfert des missions et des ressources du centre national de la Fonction Publique Territoriale à certains centres de gestion en application de l'article 22-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la délibération n° 2015-59 du 8 décembre 2015 du conseil d'administration du centre de gestion du Pas-de-Calais autorisant la signature par le Président, de la charte régionale Nord / Pas-de-Calais / Picardie relative aux modalités d'exercice des missions communes ;

**Vu** la convention générale régionale de coopération des centres de gestion des Hauts-de-France relative à l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales du 11 décembre 2019,

**Vu** l'avenant n°1 à la convention susvisée en date du 30 juin 2021 ;

Monsieur le Président expose aux membres du conseil d'administration :

- ↳ que les 5 centres de gestion des Hauts-de-France ont organisé, conformément aux textes, les modalités d'exercice de leurs missions communes dans le cadre de la charte régionale Nord / Pas-de-Calais / Picardie ;
- ↳ que ces modalités sont déclinées au sein de conventions spécifiques à chaque mission.

Il rappelle que des travaux sont en cours en vue de mettre en place le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion des Hauts-de-France.

Il précise que le centre de gestion du Nord, centre coordinateur régional, est en charge de l'Observatoire Régional de l'Emploi et des données Sociales (OREDS) lequel nécessite, pour la réalisation d'études, de recourir aux données dont disposent les différents centres de gestion, notamment celles des rapports sociaux uniques, des bourses de l'emploi et des concours et examens professionnels.

Il expose que les cinq centres de gestions disposent d'un outil d'élaboration du rapport social unique, appelé « puit de données », qui permet à chacun d'accéder aux données des collectivités de leur ressort géographique.

Il précise que l'organisation des échanges de données entre les centres de gestion ainsi que les modalités de fonctionnement de l'OREDS sont régis par une convention en date du 11 décembre 2019, dont l'application a été prolongée par un avenant en date du 30 juin 2021.

Cette convention précise notamment les conditions d'encadrement de l'utilisation, par le CDG 59 et son chargé de mission, des données bilan social, bourse de l'emploi et concours, par le biais d'un comité de pilotage, d'un comité technique et de référents, dans chacun des quatre autres Centres de gestion, de manière à leur conserver le pouvoir de décision quant à l'utilisation de ces chiffres.

Il ajoute que, dans une logique de cohérence avec le calendrier des travaux du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion des Hauts-de-France, il est proposé de prolonger l'effectivité de cette convention par un avenant de six mois renouvelable une fois.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration l'autorisation de signer les avenants de prolongation de cette convention.

Le Conseil d'Administration,  
Après avoir entendu l'exposé de son Président,  
A l'unanimité des membres présents,

- *AUTORISE* le Président à signer les avenants de prolongation de cette convention.

Ainsi fait et délibéré en séance,  
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 8 février 2022

Le Président,

Joël DUQUENOY



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/02/2022

Reçu en préfecture le 10/02/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220208-2022\_05-DE

# DÉLIBÉRATION

2022/05

## **ATTRIBUTION DE CHEQUES CADEAUX AUX AGENTS**

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Mardi 8 Février 2022 à 14 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE.

**Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER – Mme Fabienne DUTERTE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

- ♦ **Etaient absents ou excusés** : M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA (*a donné pouvoir à M. Nicolas PICHONNIER*) – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 9 ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique et notamment son article 88-1 ;

**Vu** les règlements URSSAF en la matière ;

**Vu** l'avis du Conseil d'Etat du 23 octobre 2003 ;

**Considérant** que les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir ;

**Considérant** qu'une valeur peu élevée de chèques cadeaux attribués à l'occasion de Noël n'est pas assimilable à un complément de rémunération ;

**Considérant** que l'assemblée délibérante reste libre de déterminer les types d'actions, le montant des dépenses, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre ;

Le centre de gestion a souhaité attribuer des cartes cadeaux aux personnels de l'établissement relevant des positions suivantes : titulaires, stagiaires, contractuels à durée déterminée ou indéterminée.

Ces cartes cadeaux sont attribuées à l'occasion de la fête de Noël dans les conditions suivantes :

↳ Cartes cadeaux de 20 € par agent.

Ces cartes cadeaux seront distribuées aux agents début décembre pour les achats de Noël. Ils devront être utilisés dans l'esprit cadeau. Ils ne pourront en aucun cas être utilisés pour l'alimentation non festive, l'essence, le tabac, les débits de boissons, les jeux de hasard.

Les crédits prévus à cet effet seront inscrits au budget, chapitre 012, article 6488.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- ♦ *DECIDE* de fixer le montant des cartes achats à 20€ pour l'exercice 2021 ;
- ♦ *DIT* que les crédits prévus à cet effet ont été inscrits au budget, chapitre 012, article 6488 ;
- ♦ *AUTORISE* le Président à valider l'achat des cartes cadeaux de Noël pour le personnel concerné et repris dans l'article 1<sup>er</sup>.

Ainsi fait et délibéré en séance,  
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 8 février 2022

Le Président,

Joël DUQUENOY