

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU MERCREDI 17 FEVRIER 2021

DELIBERATION N°2021-12

OBJET : Débat d'Orientation Budgétaire 2021

Ont participé à la présente délibération :

COLLEGE DES COMMUNES AFFILIEES

Administrateurs titulaires présents

Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. GUERRA, Mme TRILLES, Mme COUTTENIER, M. SALAT, Mme NAYA, M. SAVELLI, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. LADEVEZE, Mme GONZALEZ, Mme ARTIGUES.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

M. FONTES représenté par Mme GALY.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

M. CAMPAGNE représenté par M. LADEVEZE.

M. DURAND représenté par M. ARSEGUEL.

COLLEGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES

Administrateurs titulaires présents

M. SAVIGNY.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

M. CALAS représenté par M. CIERCOLES.

M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant.

COLLEGE DES ADHERENTS AU SOCLE DE MISSIONS ARTICLE 23-IV Loi n°84-53

Représentants des communes adhérentes

Administrateurs titulaires présents

M. PARRE.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Mme RIEU représentée par M. GUILLEMET.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant.

Représentants des établissements publics adhérents

Administrateurs titulaires présents

M. ARSEGUEL, Mme DOSTE.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Néant.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute Garonne

Administrateurs titulaires présents

Mme VOLTO.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Néant.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant.

Contenu délibération :

La Présidente rappelle que la loi de Transformation de la Fonction Publique a aligné le régime des centres de gestion sur celui des collectivités territoriales, en affichant une gouvernance budgétaire cohérente et volontaire. Outre l'étape préalable obligatoire à l'adoption du budget, ce temps de débat apparaît comme une étape utile à la définition des priorités institutionnelles, opérationnelles et organisationnelles qui dicteront la traduction budgétaire induite et l'activité de l'établissement.

Le débat s'inscrit dans le cadre d'une gouvernance ouverte de l'établissement et de l'évaluation des besoins des usagers, collectivités et établissements publics employeurs.

Il s'appuie sur le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) annexé à la présente délibération.

Ce dernier s'articule autour de quatre enjeux :

- Enjeu 1 : promouvoir un débat d'orientation budgétaire représentatif de la méthode et des enjeux,
- Enjeu 2 : garantir à terme les moyens de l'établissement en conformité avec le cadre réglementaire et les besoins des usagers
- Enjeu 3 : adapter l'activité, les services et l'environnement de travail au contexte évolutif et à ses enjeux
- Enjeu 4 : poursuivre la dynamique régionale dans le respect de l'action départementale de proximité

Le Conseil d'Administration prend acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire réalisé sur la base du rapport ci-annexé.

Fait à Labège,
Le 17 février 2021

La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ

Envoyé en préfecture le 03/03/2021

Reçu en préfecture le 03/03/2021

Affiché le

SLOW

ID : 031-283100022-20210217-DE2021_12-DE



**Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne**

590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Tél 05 81 91 93 00 - Fax 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr - www.cdg31.fr

CDG31

Rapport d'Orientation Budgétaire

Exercice 2021

Table des matières

Préambule : contexte budgétaire, réglementaire, calendaire, pandémique et régional	3
Cadre synoptique des enjeux	5
I - Enjeu 1 : promouvoir un débat d'orientation budgétaire représentatif de la méthode et des enjeux	6
II - Enjeu 2 : garantir à terme les moyens de l'établissement en conformité avec le cadre réglementaire et les besoins des usagers	7
A - Objectif : Adaptation des effectifs et des compétences	7
B - Etude de restructuration et de mise à niveau des recettes	9
1. Cotisation obligatoire et additionnelle des affiliés.....	9
2. Cotisation des adhérents au socle de missions Article 23 IV Loi 84-53	9
3. Tarifs en missions optionnelles	10
4. Perspective de politique tarifaire	12
III - Enjeu 3 : adapter l'activité, les services et l'environnement de travail au contexte évolutif et à ses enjeux.....	13
A – Etude développement de missions complémentaires : référent Handicap/Référent Alerte Discriminations.....	13
B - Investissements informatiques (infrastructure technique et logiciels) en réponse aux enjeux de qualité de service, de sécurité, d'ergonomie de postes de travail (réponse à la crise sanitaire et développement du télétravail en perspective).....	13
C – Missions temporaires : adaptation des compétences et des effectifs.....	15
D - Etude de l'organisation du travail (mise en conformité temps de travail, horaires adaptés et télétravail)	15
E – Accompagnement social de l'Emploi au CDG31.....	15
IV - Enjeu 4 : garantir l'exécution de la charte régionale des CDG d'Occitanie et préparer le futur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.....	17
A - Préparer l'évolution de la Charte régionale vers le schéma régional	17
B- Mise en œuvre des concours et examens professionnels conformément à la programmation régionale 2021.....	17
C - Ajustement des conditions de rémunération des intervenants concours et examens professionnels en conformité avec les engagements régionaux	18

Préambule : contexte budgétaire, règlementaire, calendaire, pandémique et régional

Rappel :

L'environnement budgétaire du CDG31 est structuré en :

- **un budget principal** établi en Fonctionnement et en Investissement ayant trait à la gestion générale de l'établissement et de ses missions ;

Ce budget traduit :

- ✓ les recettes de missions et de services proposés par le CDG31 ;
- ✓ les dépenses en fonctionnement qui correspondent à des dépenses en rapport avec la mise en œuvre des missions et services, dans un environnement général d'activité tertiaire ;
- ✓ les dépenses en investissement qui correspondent également à des dépenses en rapport avec la mise en œuvre des missions et services, dans un environnement général d'activité tertiaire.

- **un budget annexe** établi en Fonctionnement uniquement, depuis 2012, ayant trait aux flux financiers induits par la coordination régionale des centres de gestion assurée par le CDG31.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, il traduit budgétairement les flux financiers induits par la coordination régionale des treize centres de gestion de la région Occitanie, en conformité avec la Charte régionale signée le 05 décembre 2016, modifiée par avenant n°1 à effet au 1^{er} janvier 2018 et avenant n°2 à effet au 1^{er} janvier 2019.

Il permet notamment :

- ✓ d'identifier budgétairement les masses financières relatives aux concours transférés et aux FMPE, perçues de la part du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- ✓ d'affecter les sommes en dépenses, dans le respect des termes de la charte de la Coordination Régionale en vigueur.

Le débat d'Orientation Budgétaire : un nouveau jalon annuel obligatoire...

La loi de transformation de la fonction publique a aligné le régime des centres de gestion avec celui des collectivités territoriales, en affichant une gouvernance budgétaire cohérente et volontaire. Outre l'étape préalable obligatoire à l'adoption du budget, ce temps de débat apparaît comme une étape utile à la définition des priorités institutionnelles, opérationnelles et organisationnelles qui dicteront la traduction budgétaire induite et l'activité de l'établissement.

Le débat s'inscrit dans le cadre d'une gouvernance ouverte portée par la Présidente de l'établissement et de l'évaluation des besoins des usagers, collectivités et établissements publics employeurs.

Le renouvellement du Conseil d'Administration 2020...

A la suite du renouvellement des conseils municipaux et celui des assemblées délibérantes des établissements publics territoriaux induit, le Conseil d'Administration s'est renouvelé pour sa plus grande part, collègue des représentants des communes affiliées et collègue des représentants des établissements publics affiliés, mais également pour une partie des représentants des adhérents au socle de missions Article 23-IV de la loi 84-53 du 26.01.84 (Commune de Tournefeuille et Communauté d'agglomération du Sicoval). La quasi-totalité du Conseil d'administration a ainsi fait l'objet d'un renouvellement. *Seuls les représentants du Conseil Départemental, adhérent au socle de missions Article 23-IV de la loi 84-53 du 26.01.84 n'ont pas été renouvelés.*

Ces modifications institutionnelles sont intervenues en octobre et novembre 2020.

Un temps d'état des lieux des acquis et des besoins nouveaux, mais également des conditions de financement des services apparaît nécessaire.

La crise sanitaire COVID19...

La crise sanitaire en lien avec la pandémie COVID19 a engendré un climat d'incertitude général et entraîné une adaptation des conditions de déploiement des services qui impacte l'environnement territorial dans ses volets de réalisation des missions de service public et d'approche globale de l'économie attachée.

L'adaptation des conditions de réalisation des services engendrée par la crise, notamment dans le cadre du travail à distance, doit conduire à envisager l'adaptation de l'activité et de la sécurité, tout en poursuivant le développement de l'expertise.

Un cadre d'action régional en cours de mutation...

Le CDG31 est coordonnateur général de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie. Il est également en charge du volet Emploi/FMPE au sein de cette même coordination. Le CDG34 assure quant à lui la coordination du volet concours et examens professionnels

Suivant les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, les CDG de la région doivent s'accorder sur un schéma de mutualisation que leurs assemblées délibérantes devront adopter.

Les conditions de la poursuite des missions mutualisées au cœur de la coordination actuelle (Emploi/FMPE et Concours-Examens professionnels) doivent toutefois être assurées dans l'attente de ces évolutions.

La mutation de la Charte régionale d'Occitanie vers un schéma régional de coordination et de mutualisation est en cours (groupe de travail des directeurs).

Cadre synoptique des enjeux

Enjeux	Objectifs induits	Impacts budgétaires 2021	Mise en perspective 2021
Enjeu 1 : promouvoir un débat d'orientation budgétaire représentatif de la méthode et des enjeux	Une préparation par le bureau de l'établissement	Budget communication	Bilan méthodologique
	Un débat en Conseil d'Administration		
	Une communication à l'attention des affiliés (réunions d'information)		
	Audit des besoins (réunions, enquêtes, etc.)	Budget communication	Programme d'évolution des missions optionnelles
Enjeu 2 : garantir à terme les moyens de l'établissement en conformité avec le cadre réglementaire et les besoins des usagers	Adaptation des compétences et des effectifs	Budget formation et tableau des effectifs	Sans prolongement direct
	Etude de restructuration et de mise à niveau des recettes	Maintien des taux de cotisation et des tarifications de missions optionnelles	Nouvelle grille de taux de cotisation d'affiliation et de tarifs en missions optionnelles à effet au 1er janvier 2022
Enjeu 3 : adapter l'activité, les services et l'environnement de travail au contexte évolutif et à ses enjeux	Etude développement de missions complémentaires : référent Handicap, référent Alerte Discriminations...	Sans prolongement immédiat	A évaluer
	Investissements informatiques et logiciels en réponse aux enjeux de qualité de service, de sécurité, d'ergonomie de postes de travail.	Dépenses d'investissement	Poursuite du programme d'investissement
	Missions temporaires : adaptation des compétences et des effectifs	Budget formation et tableau des effectifs	Sans prolongement direct
	Etude de l'organisation du travail (mise en conformité temps de travail, horaires adaptés et télétravail)	Sans prolongement immédiat	A évaluer
	Accompagnement social des agents	Ajustement de l'accompagnement social	Néant : révision tous les deux ans
	Mise en œuvre des concours et examens professionnels conformément à la programmation régionale 2021	Budget principal en section fonctionnement	Recettes correspondantes
Enjeu 4 : poursuivre la dynamique régionale dans le respect de l'action départementale de proximité	Ajustement des conditions de rémunération des intervenants concours et examens professionnels en conformité avec les engagements régionaux	Budget principal en section fonctionnement	
	Poursuivre la mission Emploi/FMPE conformément à la charte régionale en vigueur	Budget annexe	Sans prolongement direct
	Préparer l'évolution vers un schéma de mutualisation régionale	Décision modificative en cours d'année si nécessaire	Poursuite de l'exécution

I - Enjeu 1 : promouvoir un débat d'orientation budgétaire représentatif de la méthode et des enjeux

Le débat d'orientation budgétaire a été préparé par le bureau du Conseil d'Administration sous couvert de la Présidente.

Au-delà du débat de l'assemblée délibérante, une communication et une pédagogie spécifiques pourraient être promues afin de construire le futur de l'établissement avec l'ensemble des affiliés et bénéficiaires des services.

La forme et les modalités de cette dynamique sont à définir en articulation avec les limites actuelles du contexte sanitaire (réunions publiques difficiles).

Un audit des besoins des usagers pourrait être envisagé en vue d'ajuster les besoins en services et prestations.

II - Enjeu 2 : garantir à terme les moyens de l'établissement en conformité avec le cadre réglementaire et les besoins des usagers

A - Objectif : Adaptation des effectifs et des compétences

Pour mémoire : tableau des effectifs en cours de validité (01.01.2021)

GRADES	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus	Dont à temps non complet	Dont contractuels
CATEGORIE A				
Directeur général des services	1	1	0	0
Directeur	2	1	0	0
Attaché hors classe	1	1	0	0
Attaché principal	7	6	0	0
Attaché	13	10	0	1
Ingénieur principal	4	3	0	0
Ingénieur	3	2	0	0
Attaché principal de conservation du patrimoine	1	1	0	0
Médecins territoriaux hors classe	5	3	0	0
Médecins territoriaux 1 ^{ère} classe	6	3	0	0
Médecins territoriaux 2 ^{ème} classe	3	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	2	2	0	0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	2	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale	2	1	0	0
Psychologue	1	0	0	0
CATEGORIE B				
Assistant de cons ^o du patrimoine ppal de 1 ^{ère} classe	1	1	0	0
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	4	3	0	0
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	10	8	0	1
Rédacteur	4	3	0	0
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	2	1	0	0
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	2	1	0	0
Technicien	5	5	0	4
CATEGORIE C				
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	26	24	0	0
Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	18	15	1 (17h30)	0
Adjoint administratif	16	10	1 (17h30)	0
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1	1	0	0
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	2	0	0	0
Adjoint technique	8	6	3 (18h30)	0
TOTAL	152	112	5	6

Les effectifs du CDG31 sont caractérisés au 01/01/2021 de la manière suivante :

- 112 agents sur emplois permanents
- 3 agents sur emplois non permanents

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Titulaires	33	17	56
Contractuels sur emploi permanent	1	5	//
Contractuels sur emploi non permanent	//	//	3

Masse salariale (hors charges) exécutée en 2020 : 4 101 947€.

La réalisation des missions obligatoires et des missions optionnelles, objet d'évolutions réglementaires constantes appellent des ajustements opérationnels et de nouvelles compétences.

La gestion du statut, le conseil en ressources humaines dans tous ses volets, la médecine préventive, la prévention, l'accompagnement des agents dans des parcours de reclassement, le traitement des questions d'égalité et de discrimination et l'évolution des moyens numériques et informatiques, ont notamment conduit l'établissement à faire évoluer ses effectifs au fil de l'eau et à promouvoir une politique de formation susceptible de renforcer l'expertise.

Le tableau des effectifs adopté en 2020 prenait déjà en compte les besoins identifiés, mais les recrutements correspondants n'ont pas pu être menés. Il n'appelle donc pas d'ajustement immédiat.

Les recrutements en cours ou envisagés pour 2021 sont les suivants :

- un médecin de 2^{ème} classe (Dr OURMI-CASTEL au 25/01/21)
- un médecin de 1^{ère} classe (Dr DAROLLES au 02/03/21)
- un médecin de 2^{ème} classe recrutement en cours
- un attaché pour le service *Expertise juridique statutaire* (Hugo STEPHAN recruté au 15/12/21)
- un attaché pour les fonctions de DRH
- un attaché pour les fonctions de responsable du service *Conseil en organisation des RH et politique de rémunération*
- un adjoint administratif en renfort secrétariat divers.

Un poste de technicien est maintenu en cas de besoin. L'organisation du pôle Santé au travail fait l'objet d'une réflexion induite par le départ du responsable du service *Inspection en santé et sécurité au travail* et par la prise de fonction d'un nouveau responsable de pôle au 1^{er} novembre 2020 (Dr CALMEL).

Masse salariale (hors charges) prévisionnelle pour 2021 : 4 447 744€.

B - Etude de restructuration et de mise à niveau des recettes

L'établissement est à ce jour financé par :

- une cotisation obligatoire versée par les affiliés ;
- une cotisation additionnelle versée par les affiliés ;
- des tarifications appliquées en fonction du recours aux missions optionnelles.

Ces dernières sont fixées par le Conseil d'Administration.

1. Cotisation obligatoire et additionnelle des affiliés

Le CDG31 perçoit des collectivités et établissements publics affiliés, la cotisation obligatoire et une cotisation additionnelle.

Le taux de la cotisation obligatoire est de 0,8, ce qui correspond au maximum réglementaire.

Le taux de la cotisation additionnelle est de 0,3, le maximum réglementaire étant de 0,8.

La perception d'une cotisation additionnelle en sus de la tarification des missions optionnelles compense économiquement le développement de missions obligatoires sans contrepartie financière prévues par les réformes instituant de nouvelles missions, le nécessaire développement de certains services et des charges de moyens induites par l'évolution des modes opératoires. Il peut ainsi être relevé le développement des secteurs d'activité suivants, mis à la charge des centres de gestion sans modalités de financement attachées :

- Le conseil juridique statutaire
- Le secrétariat des instances médicales
- Un service protection sociale
- L'accompagnement des agents au reclassement
- Le suivi du référent Déontologue/Laïcité/Alerte Ethique
- Le délégué à la protection des données
- La sécurité informatique et l'assurance induite

Réglementairement, cette cotisation additionnelle est un mode de financement des missions optionnelles alternatif à la tarification des missions optionnelles. Son versement ne devrait pas être attaché à la qualité d'affilié.

L'année 2021 pourrait être engagée afin d'envisager une restructuration globale des modalités de cotisation et de tarification des missions optionnelles.

2. Cotisation des adhérents au socle de missions Article 23 IV Loi 84-53

Ce socle de missions est accessible à toute structure non affiliée.

A ce jour sont adhérents : le Conseil Départemental, la Mairie de Tournefeuille et la Communauté d'Agglomération du Sicoval.

Depuis la mise en place de ce socle de missions, un taux de cotisation de 0,2 est appliqué aux collectivités adhérentes, ce qui correspond au maximum réglementaire.

Pour mémoire, les missions accessibles à ce titre dans les conditions fixées par la délibération du Conseil d'Administration du 31 janvier 2019 sont les suivantes :

- Secrétariat Commission de réforme
- Secrétariat du Comité médical
- Avis consultatif sur recours administratif préalable obligatoire (MPO /Médiation Préalable Obligatoire : expérimentation en cours)
- Assistance juridique statutaire

- Référent déontologue
- Assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur structure
- Fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

3. Tarifs en missions optionnelles

Le tableau qui suit récapitule les tarifs de prestations actuels en matière de missions dites optionnelles.

Il convient de se reporter à chacune des délibérations citées dans le tableau ci-dessus pour appréhender l'ensemble des conditions de recours aux missions.

Missions Optionnelles	Tarifs	Références
Prévention et conditions de travail	Tarif au forfait : - Adhésion au seul service Prévention et conditions de travail : 16€/agent/an - Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail et Assurance statutaire ou Médecine préventive 12€/agent/an - Adhésion conjointe aux services Prévention et conditions de travail, Assurance statutaire et Médecine Préventive : 8€/agent/an Tarif à la prestation : 255€/demi-journée ou 510€/journée	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} janvier 2019
Mission ISST	- Mission d'inspection ou intervention en CHSCT : 255€ par demi-journée d'intervention - Intervention en cas de désaccord sur un grave danger et imminent : forfait de 510€	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} septembre 2018
Médecine préventive	69€/agent/an pour les structures affiliées 86€/agent/an pour les structures non affiliées	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} janvier 2019
Assurance statutaire	Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC, coût annuel du service : Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€. Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL, coût annuel du service : Montant de la prime d'assurance x 0.05, avec une perception minimale de 25€.	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} janvier 2019
Conseil - Mission d'aide au recrutement	Tarifs unitaires: - Analyse de l'adéquation entre le profil et les candidatures : 218€ pour les structures affiliées/ 226€ pour les structures non affiliées - Jury de recrutement: 273€ pour les structures affiliées/ 284€ pour les structures non affiliées - Mise en situation des candidats : 164€ pour les structures affiliées/ 168€ pour les structures non affiliées Forfaits : - Conseil et assistance au recrutement : 764€ pour les structures affiliées/ 788€ pour les structures non affiliées - Deuxième intervention forfaitaire suite à jury infructueux : 382€ pour les structures affiliées/ 394€ pour les structures non affiliées - Assistance au recrutement et à la prime de fonction : 983€ pour les structures affiliées/ 1 013€ pour les structures non affiliées Analyse des profils comportementaux en situation de travail de candidats sélectionnés en jury de recrutement : 95€ par candidat	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} septembre 2018
Mission accompagnement à la mobilité professionnelle	<u>Réalisation du bilan repère par le CDG 31 :</u> Accompagnement d'un agent d'une structure affiliée, suivi par la Commission Maintien dans l'emploi du CDG31 : gratuit dans le cadre d'un financement du FIPHFP. Accompagnement d'un agent d'une structure affiliée, non suivi par la Commission Maintien dans l'emploi du CDG31, ou d'un agent d'une structure adhérente au socle de missions Article 23 IV Loi 84-53 : 653€ Accompagnement d'un agent pour les structures non affiliées : 676€ <u>Réalisation du bilan repère par un prestataire choisi par l'employeur territorial accompagné par le CDG31 :</u> Accompagnement au titre d'un agent d'une structure affiliée, suivi par la Commission Maintien dans l'emploi du CDG31 : gratuit dans le cadre d'un financement du FIPHFP. Accompagnement au titre d'un agent d'une structure affiliée, non suivi par la Commission Maintien dans l'emploi du CDG31, ou d'un agent d'une structure adhérente au socle de missions Article 23 IV Loi 84-53 : 255€ Accompagnement au titre d'un agent pour les structures non affiliées : 357€	Délibérations n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} septembre 2018 et Délibération n°2019-61 en date du 10 septembre 2019
Missions Temporaires	Remboursement des charges salariales et acquittement de frais de gestion représentant 10% des charges salariales correspondant à la somme du traitement, des charges et des éventuels frais de déplacement.	Délibérations n°96-06 en date du 19/12/1996 et n°2009-09 en date du 27/01/2009
Conseil et accompagnement en management des RH et de l'emploi	Pour toute mission définie en concertation avec l'employeur territorial en fonction de son besoin en conseil et accompagnement des RH et de l'Emploi : 604€/jour	Délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 Date d'effet au 1 ^{er} septembre 2018
Retraite	Tarification à l'acte : contrôle : 21 € à 42 € selon acte / réalisation : 63 € à 147 € selon acte pour structures affiliées et adhérentes au socle de missions Article 23 IV loi 84-53 et 84€ à 158€ selon acte pour les structures non affiliées.	Délibération n°2019-18 en date du 31 janvier 2019 Date d'effet au 1 ^{er} mars 2019
Conventions de participation en Prévoyance et en Santé	Tarifs annuels : 9€ par agent adhérent au contrat Prévoyance, 12€ par agent adhérent au contrat Santé, 15€ par agent adhérent aux contrats Prévoyance et Santé.	Délibération n°2016-06 en date du 28/01/2016 Date d'effet au 1 ^{er} janvier 2017
Référent Déontologue Référent Laïcité Référent Alerte Ethique	Adhésion annuelle à chacun des trois services : 5€ par agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire et contractuel), par année civile et forfaitairement au titre de l'année civile en cours, quelle que soit la date d'adhésion. Facturation par dossier traité, en fonction de la complexité du dossier : 125€ ou 250€. NB : - En cas d'adhésion à au moins deux des trois missions, l'adhésion est due une seule fois. - Les structures affiliés au CDG31 ou adhérentes au socle de missions Article 23 IV Loi 84-53 ont accès à la mission Référent Déontologue sans contribution financière.	Délibérations n°2019-31/2019-32/2019-33 Date d'effet au 1 ^{er} avril 2019

4. Perspective de politique tarifaire

Dans le cadre ambitieux d'une politique de solidarité affichée et assumée, les axes de travail pourraient être les suivants :

- Etat des lieux des recettes (financement des missions) et analyse de la structuration de ces recettes,
- Evaluation des besoins en missions et prestations nécessaires à tous les affiliés,
- Garantie de l'accessibilité de tous, quels que soient leur taille et leurs moyens, à un panel de missions et prestations « incontournables ».

Cette politique pourrait s'organiser dans un cadre potentiel comme suit :

Cotisation obligatoire	Maintien d'un taux à 0,8 (taux maximum)
Cotisation additionnelle	<p>Justification sur la base des missions obligatoires non financées par les textes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secrétariat Commission de réforme - Secrétariat du Comité médical - Avis consultatif sur recours administratif préalable obligatoire (Médiation Préalable Obligatoire : expérimentation en cours) - Assistance juridique statutaire - Calcul allocations chômage - Retraite : Information générale - Référent déontologue pour les agents des collectivités et établissements affiliés - Contrôle déontologique pour les employeurs - Accompagnement Emploi lié à la PPR <p>Intégration des missions accessibles dans une perspective de solidarité (prestations « incontournables ») :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraite : étude dossiers ? - Référent Déontologue/référent Laïcité/référent Alerte Ethique ? - Bilans repères ? - Référent Alerte Discriminations ? - Missions temporaires ? - Conseils de discipline ? <p>Taux (0,30 à ce jour) à réévaluer en conséquence dans la limite du maximum (0,8)</p>
Tarifications missions optionnelles restantes	<p>Cf. tableau de tarification.</p> <p>Maintenir les conditions d'une accessibilité à destination des petites structures.</p> <p>Planifier une évolution tarifaire régulière.</p>
Socle de missions Article 23-IV loi 84-53	Maintien du taux maximal de cotisation (0,20)

L'arbitrage du Conseil d'Administration doit être planifié pour le mois Juin 2021 en vue d'une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022.

III - Enjeu 3 : adapter l'activité, les services et l'environnement de travail au contexte évolutif et à ses enjeux

A - Etude développement de missions complémentaires : référent Handicap/Référent Alerte Discriminations

La prise en compte du Handicap et le nécessaire accompagnement des situations de discriminations sous différentes formes justifient l'étude de la mise en place de cadre de référence assurant les suivis correspondants.

Une étude serait menée dans cette perspective en cours d'année et des suites proposées au Conseil d'Administration.

B - Investissements informatiques (infrastructure technique et logiciels) en réponse aux enjeux de qualité de service, de sécurité, d'ergonomie de postes de travail (réponse à la crise sanitaire et développement du télétravail en perspective)

Ces dépenses prévisionnelles représentent environ **682 500€ TTC**.

Ces dépenses correspondent pour l'essentiel à :

- Des équipements sur l'infrastructure (système, réseaux et téléphonie) ;
- Des équipements pour les postes de travail ;
- Des applicatifs métiers dans le cadre de la réalisation des missions ;

Les principaux projets de l'établissement sont :

- la poursuite du renforcement de la sécurité, de la mise à jour des outils et des équipements permettant le travail à distance
- le renouvellement du logiciel Santé au Travail (version actuelle obsolète)
- le renouvellement du logiciel Finances (version actuelle obsolète)
- le renouvellement du contrat en téléphonie fixe et mobile, et accès Internet (abonnements et infrastructure).

Certaines dépenses, compte tenu de leurs conditions de réalisation (mise en œuvre de logiciels libres de droit ou d'abonnement) sont portées en section Fonctionnement (Parapheur électronique et dématérialisation – 15 000€ - et Plateforme de Recueil Alerte Sexiste - 5 000€).

Groupe générique	Type de prestations	Famille homogène d'achat	Détail	Imputation budgétaire	Montant envisagé au BP 2021
COMMUNICATION	S	Assistance à l'exploitation applicative	Maintenance Evolutive site internet	2051	5 000,00 €
INFORMATIQUE	S	Assistance à l'exploitation applicative	AMO outil GED	203	30 000,00 €
INFORMATIQUE	S	Assistance à l'exploitation applicative	Evolutions logiciels métiers (réserve de sécurité)	203	10 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Equipement poste de travail	Marché renouvellement parc info (Pc, Ecran)	2183	100 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Equipement système général	Réserve de sécurité serveurs	2188	2 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Equipement système général	Remplacement de 3 serveurs de type ESX	2188	60 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Licences logiciels métiers	2051	5 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Logiciel Santé	2051	180 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Licences infographie	2051	4 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Logiciel de gestion de projet	2051	5 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Logiciel Gestion Financière	2051	60 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence système et réseau	Licences diverses	2051	5 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence système et réseau	Licences serveurs	2051	5 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence système et réseau	Pack licences pour 10 nouveaux postes	2051	10 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence système et réseau	Renouvellement des certificats de sécurité	2051	2 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence spécifiques	Licence BI	2051	2 000,00 €
INFORMATIQUE	F	Logiciel et licence système et réseau	Marché de migration de la messagerie et pack Office	2051	70 000,00 €
TELEPHONIE TRANSMISSION	F	Matériel lourd téléphonie transmission	Matériels réseau LAN - réserve de sécurité	2188	2 500,00 €
TELEPHONIE TRANSMISSION	F	Matériel lourd téléphonie transmission	Marché de téléphonie sur 4 ans	2188	125 000,00 €

Les dépenses d'investissement de l'établissement sont complétées par des postes traditionnels : évolution du parc automobile, mobilier, travaux divers (bâtiment désormais hors garantie décennale), représentant un montant évalué à **320 500€**

Le financement de l'investissement ne peut être assuré que par un autofinancement important ou par de l'emprunt. Jusqu'ici, la première option a été privilégiée. Une solution panachée, ouvrant pour partie sur de l'emprunt pourrait être envisagée.

Cf. PV réunion du Conseil d'Administration du 3 février 2021 – Approbation compte administratif.

C – Missions temporaires : adaptation des compétences et des effectifs

Au titre de l'activité Missions temporaires, le bilan des trois dernières années, en missions et en jours travaillés, est le suivant :

Evolution nombre de missions et cumul jours travaillés						
Cadre d'emploi	2018		2019		2020	
	Nbre missions	Nbre jours	Nbre missions	Nbre jours2	Nbre missions2	Nbre jours3
Attaché	3	169	4	541	8	922
Rédacteur	23	1496	14	2375	14	1587
Adjoint administratif	93	8275	102	9404	91	8270
Ingénieur	2	243	1	142	1	90
Technicien	1	300	1	122	3	749
Adjoint technique	21	1085	27	1623	19	1440
ATSEM	10	216	15	404	6	889
Agent social	1	121	1	120	2	241
Animateur	0	0	0	0	2	24
Adjoint d'animation	0	0	16	383	10	286
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	31	2	110	1	30
TOTAL	155	11936	183	15224	157	14528

Cet état des lieux rétrospectif sur trois exercices est représentatif de l'activité dans sa diversité. Pour autant, aucune liste exhaustive des métiers pouvant être concernés ne peut être préalablement fixée, les contrats en missions temporaires étant totalement dépendants des besoins des collectivités territoriales sur l'ensemble de leurs compétences et des métiers territoriaux correspondants.

La sollicitation de ce service par les employeurs territoriaux du département reste importante en 2020. Le service est cependant confronté à une rareté de la ressource en public qualifié et disponible. Le CDG31 accentue donc son action partenariale pour mettre en place les dispositifs visant au développement d'un vivier enrichi (parcours de formation pour les métiers en tension).

D - Etude de l'organisation du travail (mise en conformité temps de travail, horaires adaptés et télétravail)

L'année 2021 devrait être une année d'étude et dialogue social visant à la redéfinition globale du temps de travail (respect des 1607 heures à horizon au 1^{er} janvier 2022) et à son organisation (horaires adaptés/télétravail).

E – Accompagnement social de l'Emploi au CDG31

Les agents bénéficient d'une action sociale réelle. A ce titre, peuvent être comptabilisés : les titres restaurant, la participation aux couvertures en santé et prévoyance souscrites par l'intermédiaire du CDG31, l'accès à des prestations sociales via un opérateur mutualiste auprès duquel le CDG31 adhère.

Compte tenu de l'ancienneté des dernières revalorisations, des participations pourraient être réévaluées de la manière suivante :

Volet	Conditions actuelles	Proposition d'évolution au 1 ^{er} Janvier 2021	Evaluation impact en dépenses
Titres restaurant	Depuis le 01/01/2016, Valeur faciale : 9,50€ - Participation employeur de 60% si IB < 548 et 50% si IB ≥ 548	Valeur faciale : 10,50 € Participation employeur de 60% si IB < 548 et 50% si IB ≥ 548 <i>Plus-value économique par agent : + 192€/an</i>	+ 15 425€/an
Participation en Santé (58 agents adhérents au 1 ^{er} janvier 2021)	Depuis le : 01/01/2017 - 18€/mois si IB < 548 (48 agents) et 12€/mois si IB < 548 (10 agents) Evaluation coût annuel : 11 568€	20€/mois si IB < 548 et 13,5€/mois si IB < 548 Evaluation coût annuel : 13 140€	+ 1 572€ pour l'année
Participation en Prévoyance (79 agents adhérents au 1 ^{er} janvier 2021)	Depuis le : 01/01/2017 - 12€/mois (79 agents) Evaluation coût annuel : 11 376€	13,5€/mois Evaluation coût annuel : 12 798€	+ 1 422€ pour l'année

Par ailleurs, le décret n°2020-689 du 4 juin 2020, a ouvert la possibilité pour l'assemblée délibérante de conditionner le remboursement des repas lors des déplacements professionnels à la production d'un justificatif de dépense et de limiter le remboursement à la dépense réelle et du plafond réglementaire (17,50€).

L'indemnisation forfaitaire (17,50€) versée dès lors que l'agent est en déplacement sur les plages horaires ouvrant droit à indemnisation (11h00/14h00 – 18h00/21h00) pourrait être maintenue, cela contribuant notamment à compenser les dépassements d'horaires significatifs lors des déplacements (départs très matinaux et retours tardifs).

IV - Enjeu 4 : garantir l'exécution de la charte régionale des CDG d'Occitanie et préparer le futur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

A - Préparer l'évolution de la Charte régionale vers le schéma régional

La loi TFP du 6 août 2019, dans son article 50, impose aux centres de gestion (CDG) la construction d'un **schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation**.

Ce schéma régional doit permettre la coordination lisible et efficiente des missions exercées par les CDG sur le périmètre régional, en respectant les spécificités départementales. Les CDG, tiers de confiance et désormais tiers de référence, doivent répondre à la fois aux besoins de proximité et garantir l'évolution de leurs missions, en organisant leur mutualisation de façon rationnelle. Missions et prestations doivent être garanties sur le territoire, et le schéma régional doit permettre de définir les engagements des 13 établissements de la région Occitanie.

Conformément à l'obligation légale, et en vertu de la commande politique des présidents, les directeurs des CDG d'Occitanie travaillent en groupe depuis 2020 à la construction de scénarios pour l'élaboration du futur schéma que les présidents, récemment élus, devront adopter dans le courant de l'année 2021.

B- Mise en œuvre des concours et examens professionnels conformément à la programmation régionale 2021

Le CDG31 s'est positionné pour l'organisation des opérations suivantes dans le cadre de la programmation régionale Concours et Examens Professionnels 2021.

Opérations de concours et examens professionnels à programmer par le CDG31 en 2021	Besoins recensés	Evaluation nombre d'inscrits	Dépenses directes (hors charge salariale et coûts structurels)	Coût global prévisionnel
Examen d'avancement de grade Adjoint administratif principal de 2^e classe (catégorie C)	193	300	15 900 €	35 000 €
Examen d'avancement de grade Attaché principal (catégorie A)	344	700	76 500 €	100 000 €
Examen d'avancement de grade Assistant Socio-Educatif de classe exceptionnelle (catégorie A)	385	500	58 500 €	100 000 €
Concours Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 2^e classe (catégorie B) - Spécialité Musée	42	400	34 500 €	70 000 €
Concours Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (catégorie B) Spécialité Musée	55	800	65 000 €	100 000 €
Concours Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 2^e classe (catégorie C)	183	2300	65 000 €	100 000 €
Examen d'avancement de grade Technicien principal de 1^e classe (catégorie B)	31	50	6 950 €	15 000 €
Examen d'avancement de grade Technicien principal de 2^e classe (catégorie B)	26	50	6 950 €	15 000 €
Examen de promotion interne Technicien principal de 2^e classe (catégorie B)	10	80	9 200 €	20 000 €
Totaux	1 269	5 180	338 500 €	555 000 €

C - Ajustement des conditions de rémunération des intervenants concours et examens professionnels en conformité avec les engagements régionaux

Proposition de délibération à venir soumise préalablement à la Commission Concours du CDG31 : cette proposition s'inscrit dans un souci d'homogénéité de la rémunération des intervenants concours, au plan régional, et de maîtrise de l'impact sur les coûts « lauréat ».