

Réunion du Conseil d'Administration
du jeudi 09 mars 2023 à 14h30
Délibération n°2023-05
Objet : Débat d'orientation Budgétaire

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, M. GUERRA, Mme TRILLES, M. FONTES, M. SALAT, Mme NAYA, Mme JARNOLE, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. LADEVEZE, M. CADAS, Mme GONZALEZ, M. DURAND.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : M. SAVIGNY.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique

Représentants des communes adhérentes

- administrateurs titulaires présents : néant.
- 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. ARSÉGUEL.
- 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 FLOUREUSSES, Mme VOLTO.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : néant.

Contenu délibération

La Présidente rappelle les dispositions de l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion « *un débat a lieu au Conseil d'Administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci* ».

La Présidente soumet donc à l'assemblée le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) annexé à la présente délibération.

Ce dernier s'articule autour de plusieurs axes :

- Missions obligatoires et facultatives : évolutions et perspectives
 - Concours
 - Protection sociale complémentaire
 - Centres territoriaux de Médecine Préventive

- Moyens humains
 - Tableau des effectifs
 - Evolution du RIFSEEP
 - Politique d'Accompagnement Social de l'Emploi

- Moyens numériques et informatiques
 - Etat des investissements et projets
 - Adhésion au GIP Informatique

- Gestion financière
 - Recettes
 - Développement durable et prolongements budgétaires

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

Fait à Labège,
le 09 mars 2023



La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

EXERCICE 2023

Conseil d'Administration
du 09-03-2023

Direction Générale des Services

SOMMAIRE

I.	Préambule : éléments de contexte généraux	3
I.	Missions obligatoires et facultatives : évolutions et perspectives.....	5
1.	Concours.....	5
2.	Protection sociale complémentaire	6
3.	Projet de créer 9 Centres Territoriaux de Médecine Préventive répartis sur l'ensemble du territoire du département de la Haute-Garonne en zones urbaines, périurbaines et rurales.	7
II.	Moyens humains	9
1.	Tableau des effectifs.....	9
2.	Evolution du RIFSEEP.....	10
3.	Présentation de la politique d'accompagnement social à l'emploi	11
III.	Moyens numériques et informatiques.....	11
1.	Présentation de l'état des investissements et projets.....	11
2.	Perspectives induites par l'adhésion au GIP	12
IV.	Gestion financière	12
1.	Recettes.....	12
2.	Développement durable et prolongements budgétaires.....	13

I. Préambule : éléments de contexte généraux

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 en rapport avec la mise en œuvre des missions et services, dans un environnement général d'activité tertiaire ;*
- ✓ *les dépenses en investissement 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.

*A compter du 1^{er} janvier 2017, il a 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 3 avenants. **Ce budget est maintenu dans le cadre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.***

Il permet notamment :

- ✓ *d'identifier les versements relatifs aux concours transférés et à la gestion des FMPE, perçues du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;*
- ✓ *d'affecter les sommes en dépenses, dans le respect des termes du conventionnement régional en vigueur.*

Le Débat d'Orientation Budgétaire annuel obligatoire :

Cette étape est prévue pour les CDG par l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Ce débat doit avoir lieu dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget.

Les Budgets Primitifs (principal et annexe) devraient être soumis à l'approbation du Conseil d'Administration lors d'une séance programmée le 29 mars 2023.

Ce temps de débat constitue une étape, certes règlementaire, mais également propice à la définition des priorités institutionnelles, opérationnelles et organisationnelles qui dicteront la traduction budgétaire induite et l'activité de l'établissement.

Il 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.

La poursuite de la crise sanitaire COVID19 :

La crise sanitaire en lien avec la pandémie COVID19 a perduré au cours de l'exercice 2022 de manière moins marquée, en maintenant toutefois un climat d'incertitude général et en confortant l'adaptation des conditions de déploiement des services (accompagnement renforcé des collectivités sur ces sujets, mise en œuvre quotidienne des mesures sanitaires, travail à distance selon les injonctions de prévention sanitaire, maintien de tenue des instances diverses en mode mixte - présentiel et à distance, etc.).

Un cadre d'action régional renforcé :

Suivant les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, les CDG de la région ont adopté devant leurs assemblées délibérantes respectives un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), à effet au 1^{er} janvier 2023.

Le Conseil d'Administration du CDG31 a approuvé ce document le 14 décembre 2022.

La signature formelle de ce dernier est intervenue en février 2023.

Le CDG31 reste coordonnateur général de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie. Il a également la charge du volet Emploi/FMPE, dont il est le chef de file au sein de cette même coordination.

Le CDG34 continue, quant à lui, à animer la coordination du volet concours et examens professionnels.

Contrôle CRC : rappel de la procédure et de ses suites

- 06/05/2021 : ouverture d'un contrôle par la Chambre Régionale des Comptes (CRC) relatif aux exercices 2017 et suivants
- 13/09/2022 : notification par la CRC de son rapport auprès du CDG31, accompagné des éléments de réponse des Présidents successifs du CDG31
- 26/10/2022 : communication au Conseil d'Administration du CDG31, par la Présidente en exercice, du rapport de la CRC, accompagné des éléments de réponse des Présidents du CDG31 concernés, et mise en débat
- Publication du rapport par la CRC accompagné des éléments de réponse des Présidents du CDG31 concernés

→ Avant le 26/10/2023 :

Conformément à l'article L. 243-9 du code des juridictions financières, **dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives de la CRC à l'assemblée délibérante, l'ordonnateur doit présenter devant la même assemblée un rapport détaillant les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la CRC.** Ce rapport doit ensuite être communiqué à la CRC, laquelle fait une synthèse annuelle des rapports communiqués. Cette synthèse est ensuite présentée par le président de la CRC devant la conférence territoriale de l'action publique. Cette synthèse est également transmise à la Cour des comptes en vue de la présentation du rapport annuel de cette dernière.

I. Missions obligatoires et facultatives : évolutions et perspectives

1. Concours

La programmation régionale Concours et examens professionnels constitue une réponse mutualisée à un besoin de la fonction publique territoriale de l'ensemble du territoire d'Occitanie.

Cette mutualisation permet, outre une rationalisation des opérations en nombre, une mutualisation des modalités d'organisation qui contribue au renforcement de la sécurité juridique et à un affichage de cohérence.

L'animation de cette coordination est assurée par le CDG34. Une commission des responsables concours travaille en amont les différentes propositions relatives à cette activité, avant une première validation par les directeurs de CDG, puis par les président.e.s.

La coordination régionale a fait le choix de mutualiser le coût des concours et examens professionnels dits transférés (catégorie A et B toutes filières confondues hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique), mais également les concours et examens dits non transférés (catégorie C et catégorie A et B des filières sociale, médico-sociale et médico-technique).

Ce parti-pris génère un important volume de coûts « lauréat » (lauréats issus du territoire régional) que le CDG34 acquitte pour l'ensemble des 13 CDG de la région aux :

- CDG coordonnateurs des autres régions pour les concours et examens professionnels dits transférés (catégorie A et B toutes filières confondues hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique) organisés par ces derniers,
- CDG de la région pour les concours et examens professionnels dits transférés (catégorie A et B toutes filières confondues hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique) organisés par ces derniers,
- CDG de la région pour les concours et examens professionnels dits non transférés (catégorie C et catégorie A et B des filières sociale, médico-sociale et médico-technique) organisés par ces derniers.

Ces dépenses sont couvertes par :

- les transferts CNFPT correspondants ;
- les reversements de facturation de coûts « lauréat » auprès de collectivités non-affiliées, par les 13 CDG ;
- une contribution spécifique des 13 CDG, le cas échéant.
- un reversement du fonds de roulement du budget annexe Coordination générale/Emploi, le cas échéant.

Pour l'année 2022, le CDG34 a acquitté **3 357 553,34€ au titre des coûts afférents aux lauréats issus du territoire régional. Des coûts « lauréat » à acquitter pour 176 394,54€ restent en attente, faute de crédits suffisants.**

Pour l'année 2023, pour faire face au prévisionnel à acquitter, le budget régional sera alimenté de la façon suivante, en conformité avec la décision unanime des 13 présidents de CDG d'Occitanie :

- **transfert CNFPT Concours et examens professionnels : 1 699 443€**
- **versement d'une partie du fonds de roulement du budget Coordination Régionale Emploi/FMPE (géré par le CDG31) : 400 000€**
- **contribution des 13 CDG à hauteur de 1 000 000€** répartie au prorata du produit de la cotisation obligatoire 2022 sur une base de cotisation à 0,8%, soit une contribution pour le CDG31 évaluée à environ 240 000€.

Dans ce contexte, toute mesure de rationalisation est susceptible de générer une économie de deniers publics. Les éléments suivants y contribuent déjà :

- programmation régionale économe en opérations redondantes ;

- plateforme d'inscription nationale enjoignant à une inscription unique pour l'absence ;
- rationalisation régionale des calculs de coûts « lauréat ».

Dans ce dernier cadre, des progrès notables ont été faits.

Un travail supplémentaire de maîtrise des coûts salariaux de chaque CDG organisateur à répercuter dans les coûts « lauréat » va être engagé en 2023.

2. Protection sociale complémentaire

Le CDG31 propose depuis le 1^{er} janvier 2017 un service de conventions de participation en Santé et Prévoyance à destination des employeurs territoriaux du département qui l'avaient mandaté à cet effet. Les conventions correspondantes vont arriver à échéance au 31 décembre 2023.

Depuis, l'article L 827-7 du Code Général de la Fonction Publique fait obligation aux centres de gestion de proposer des conventions de participations relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux du département considéré.

Cette obligation s'articule avec la perspective de la mise en place des participations obligatoires des employeurs territoriaux à la couverture en protection sociale complémentaire, au 1^{er} janvier 2025 pour le Prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la Santé.

Le CDG31 a donc réalisé en 2022 les opérations préalables à la mise en place de nouvelles conventions de participation en Santé et Prévoyance à effet au 1^{er} janvier 2024, à savoir :

- une identification des employeurs souscripteurs potentiels ;
- une évaluation de la population d'agents potentiellement concernés et des risques attachés ;
- l'établissement de cahiers des charges ;
- l'engagement de mises en concurrence dans le cadre des dispositions en vigueur au jour de la publication de l'avis d'appel public à la concurrence (décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011).

Campagne de recueil des demandes de participation

Une campagne envers les employeurs territoriaux du département a été engagée en octobre 2022 visant à la formulation par ces derniers d'une demande de participation aux démarches de mises en concurrence visant à l'obtention de nouvelles conventions de participation en Santé et Prévoyance au 1^{er} janvier 2024.

Les employeurs territoriaux avaient jusqu'au 31 décembre 2022 pour transmettre cette demande et les documents relatifs à la caractérisation de la population susceptible de s'assurer dans ce cadre, étant rappelé qu'une demande de participation n'engage nullement l'employeur quant à une adhésion future à la (ou aux) convention(s) de participation obtenue(s) à l'issue des mises en concurrence. Ce n'est qu'après présentation des résultats des mises en concurrence et des couvertures obtenues que l'employeur territorial décidera d'adhérer à ces conventions et de participer à la protection sociale de ses agents dans le cadre des couvertures ainsi mises en place.

A l'issue de cette campagne et à l'appui des mises en concurrence engagées, le volume des demandes de participation peut être caractérisé comme suit :

	<i>Pour mémoire</i> Conventions de participation 2017 : demandes de participation		Demandes de participation aux mises en concurrence *	
	Nombre d'employeurs territoriaux	Population potentielle d'assurés	Nombre d'employeurs territoriaux	Population d'assurés potentielle
Santé	151	3750	377	13129
Prévoyance	151	375	379	13484

A titre complémentaire, il est indiqué qu'en 2023, 43 employeurs sont adhérents en Santé pour 223 assurés (agents et ayants-droit) et 55 employeurs sont adhérents en Prévoyance pour 559 assurés.

** le CDG31 participe à ces mises en concurrence pour la couverture de ses agents (délibération du 14/12/2022).*

La quasi-totalité des employeurs sont affiliés au CDG31, à l'exception de la commune de Tournefeuille (431 agents)

Mises en concurrence

Les mises en concurrence ont été engagées par avis d'appel public à la concurrence européen le 2 février 2023. La date limite de réception des offres est fixée au 21 mars 2023 à 17h00. L'attribution des conventions de participation sera soumise au conseil d'administration après avis du Comité Social Territorial, vraisemblablement en juin 2023.

Le développement du service

Une fois les conventions de participation attribuées, le CDG31 engagera une campagne d'adhésion auprès des employeurs territoriaux du département et auprès des agents de ces derniers, pour des couvertures à effet au 1^{er} janvier 2024.

La tarification du service fera l'objet d'une étude qui sera soumise à l'approbation du Conseil d'Administration, pour une application au 1^{er} janvier 2024.

3. Projet de créer 9 Centres Territoriaux de Médecine Préventive répartis sur l'ensemble du territoire du département de la Haute-Garonne en zones urbaines, périurbaines et rurales.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) accompagne plus de 500 collectivités et établissements publics territoriaux en matière de médecine préventive afin de permettre aux employeurs publics de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité notamment en assurant une surveillance médicale pour plus de 18 620 fonctionnaires territoriaux haut-garonnais. Cette mission s'exerce actuellement dans un environnement confronté à des enjeux majeurs de santé au travail, et donc de santé publique, liés notamment aux problématiques d'allongement des carrières et de maintien dans l'emploi, de prévention des risques professionnels, de transformation numérique ou encore de changements organisationnels.

Cependant, cette action se trouve entravée par la diminution générale du nombre de médecins du travail, qui aboutit à des tensions en termes de recrutement, notamment avec le secteur privé. Le CDG31, est donc dans l'obligation de réunir les conditions les plus favorables au recrutement des médecins du travail. A défaut de pouvoir proposer un niveau de rémunération comparable au secteur marchand, le CDG 31 priorise ses actions sur la mise en œuvre de conditions de travail attractives. Or, depuis la création de la mission de médecine préventive, le CDG31 ne dispose pas de locaux dédiés aux visites médicales des agents territoriaux. Actuellement, les équipes du service se rendent sur plus de 200 sites, en utilisant les locaux des collectivités pour lesquelles ils suivent des agents.

Ce nomadisme entraîne, au-delà du risque routier, une impossibilité de mise en place d'équipes pluridisciplinaires fixes qui favoriseraient les échanges professionnels et le soutien technique d'un panel d'acteurs de la santé au travail (ergonome, ingénieur en prévention des risques, psychologue, infirmières en santé au travail, ...). En outre, lors des crises Covid, cette situation a mis en exergue l'inadaptation de nombreux locaux prêtés aux exigences des normes d'hygiène.

Le CDG 31 a donc pour projet de créer 9 Centres Territoriaux de Médecine Préventive répartis sur l'ensemble du territoire du département de la Haute-Garonne en zones urbaines, périurbaines et rurales. Cette création pourrait se mailler avec les centres annexes des Maisons Des Solidarités (MDS) afin d'une part de bénéficier de locaux dédiés à la surveillance médicale, et d'autre part de favoriser une utilisation maximale desdits centres. Enfin ce projet novateur au plan national permettrait de rendre opérationnel un maillage entre la santé publique et la santé au travail des fonctionnaires territoriaux sur notre département.

Outre le fait de pouvoir conserver cette mission de médecine préventive au sein du CDG31, nous pourrions, ainsi, grâce à la présence de nos équipes pluridisciplinaires en médecine préventive, combattre toutes discriminations liées à des barrières invisibles qui se dressent face à nos idéaux d'égalité et qui résultent de la désertification médicale dans certains bassins de vie haut-garonnais. Ainsi, l'implantation de ces 9 Centres Territoriaux de Médecine Préventive répartis sur l'ensemble du territoire permettrait de garantir un premier suivi de la santé d'une partie de la population active haut-garonnaise par une démarche pragmatique et volontariste.

II. Moyens humains

1. Tableau des effectifs

TABLEAU DES EFFECTIFS (Emplois permanents) MAJ LE 01/01/2023							
Catégorie	Cadre d'emplois	GRADES	Effectifs budgétaires créés	Dont à temps non complet	Effectifs pourvus	Dont pourvus par un fonctionnaire	Dont contractuels (permanents)
A	Emploi fonctionnel	D G S assimilé Commune > 400000 hab	1		1	1	
		D G A assimilé Commune > 400000 hab	1		0		
	Administra- teurs territoriaux	Administrateur Hors-classe	1				
		Administrateur	1				
	Attachés territoriaux	Directeur	1		1	1	
		Attaché hors classe	2		2	2	
		Attaché principal	11		10	10	
		Attaché	13		11	10	1
	Ingénieurs territoriaux	Ingénieur principal	3		3	3	
		Ingénieur	2		1	1	
	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Attaché principal de conservation du patrimoine	1		1	1	
	Médecins territoriaux (possible CDD art L332-8 - délib 30/03/22)	Médecin territorial hors classe	7		3	3	
		Médecin territorial de 1 ^{ère} classe	7		6	3	3
Médecin territorial de 2 ^{ème} classe		2		0			
Infirmiers en Soins Généraux	Infirmier en soins général hors classe	3		3	3		
	Infirmier en soins général	1		1	1		
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	1		0			
B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine	Assistant de conservation du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	1		1	1	
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	4		3	3	
	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	7		6	6	
		Rédacteur	6		2	2	
		Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1		0		
Techniciens territoriaux	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	3		3	2	1	
	Technicien	7		5	3	2	
C	Adjointes administratives territoriaux	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	31		30	30	
		Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	14		11	11	
		Adjoint administratif	11		9	9	
	Adjointes techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1		1	1	
		Adjoint technique	8	3 (18h30)	6	6	
TOTAL			152	3	120	113	7

Au 1^{er} janvier 2023, les effectifs du Centre de Gestion se caractérisent de la manière suivante :

- 120 agents sur emplois permanents
- 6 agents sur emplois non permanents

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonctionnaires	39	17	57
Contractuels sur emploi permanent	4	3	0
Contractuels sur emploi non permanent	0	1	5

Masse salariale (hors charges) exécutée en 2022 : 4 674 919 €.

Prévisionnellement pour 2023, il n'est pas envisagé de fortes évolutions, mais uniquement des ajustements opérationnels pour la réalisation des missions obligatoires et des missions optionnelles en fonction des évolutions réglementaires qui se présenteront.

L'année 2022 a été marquée par une importante mobilité des médecins du travail qui a conduit l'établissement à les recruter par la voie contractuelle sur emplois permanents (3 départs de fonctionnaires remplacés par 3 contractuels) et à renforcer le service de médecine préventive avec un infirmier en soins généraux. En lien avec le projet de création des 9 centres de médecine préventive, l'effectif du pôle santé devra être adapté.

A noter sur le tableau des effectifs la création d'un poste de Directeur Général Adjoint qui n'aura pas vocation à être maintenu, ce dernier ayant été créé pour permettre une transition dans le remplacement de la Directrice Générale des Services qui part à la retraite.

Le tableau des effectifs n'appelle donc pas d'ajustements majeurs.

Les recrutements en cours ou envisagés pour 2023 sont les suivants :

- 1 adjoint administratif au service Comité Social Territorial, Conseil de Discipline et Promotion Interne arrivé le 1^{er} mars,
- 1 Directeur Général Adjoint dont l'arrivée est prévue le 1^{er} avril,
- 1 rédacteur au 1^{er} avril, sur le poste de conseiller en mobilité professionnelle qui s'est libéré,
- 1 médecin dont l'arrivée est prévue en juin,
- recrutement en cours d'1 chef du service Conseil en mobilité professionnelle, à la suite de de la démission de l'agent qui occupait le poste,
- en réflexion 1 technicien au service Moyens Numériques et Informatiques à la suite de la démission de l'agent qui occupait le poste,
- ouverture d'un poste d'ingénieur chef de projet dans ce même service pour permettre à un technicien déjà en poste pour lequel le CDG a financé sa formation d'ingénieur d'y postuler,
- Evolution du besoin de technicien en emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité vers un contrat de projet d'une durée de 3 ans, sur un poste de technicien principal de 2^{ème} classe pour l'urbanisation de notre système d'information.

Masse salariale (hors charges) prévisionnelle pour 2023 : 5 051 868 €.

Par ailleurs, la vocation du Centre de Gestion dans ses missions d'expertise nécessite le maintien d'une politique de formation forte.

2. Evolution du RIFSEEP

Le RIFSEEP doit être réexaminé en 2023 ; le projet de révision a été soumis au CST du 8 mars 2023.

A la demande de la Présidente, le projet ne comporte aucune augmentation des montants alloués aux agents ; les modifications apportées concernent son extension aux cadres d'emplois des psychologues et des administrateurs et corrige une anomalie distinguant une attribution différenciée de l'IFSE pour les contractuels selon leur ancienneté.

3. Présentation de la politique d'accompagnement social à l'emploi

En matière de politique sociale, le CDG31 propose pour ses agents différentes prestations ; lesquelles seraient maintenues dans les mêmes conditions :

- l'aide à la restauration pour ses agents par des titres restaurant d'une valeur faciale de 9,50€ avec prise en charge de la part employeur différenciée en fonction de l'indice brut de rémunération (60 ou 50 %),
- la Protection Sociale Complémentaire avec :
 - la participation mensuelle de 12€ ou 18€ selon l'indice brut de l'agent à la couverture Santé par convention de participation,
 - la participation mensuelle de 12 € à la couverture Prévoyance par convention de participation.
- La participation aux frais de transport en commun.
- La prestation d'action sociale de PLURELYA, prestataire mutualiste auprès duquel le CDG31 est adhérent pour une cotisation de 249 € par agent et par an.
- Un panier de Noël à 20 € / agent et l'organisation d'un arbre de Noël pour les enfants du personnel.
- La participation pour les enfants du personnel aux frais de garde et de séjours en centres de loisirs ainsi que des prestations spécifiques pour enfant handicapé.

Enfin le CDG31 a mis en place en 2022 le Forfait Mobilité Durable pour favoriser les modes de déplacement durables dont peuvent bénéficier les cyclistes et covoitureurs. Il a été payé en janvier 2023 pour les déplacements domicile – travail de 2022, et a représenté un coût de 3100€.

III. Moyens numériques et informatiques

1. Présentation de l'état des investissements et projets

L'année 2022 a été marquée par :

- La poursuite du renouvellement du logiciel en santé au travail
- Le renouvellement du logiciel financier
- Le renouvellement des licences Pack Office
- La poursuite du renouvellement d'une partie du parc de PC
- Une démarche de cybersécurité avec l'ANSSI, subventionnée dans le cadre de France Relance.

Les dépenses prévisionnelles 2023 ont été étudiées au plus juste.

Les axes de priorité pour 2023 sont les suivants :

- Poursuite du parcours cybersécurité avec l'ANSSI : 100 000€ (non engagés en 2022) + 7 000€ (mise en œuvre supplémentaire). Pour rappel ces actions ont été subventionnées à hauteur de 90 000€ en 2022.
- Poursuite du renouvellement du logiciel en santé au travail : 20 000€ (non engagé en 2022)
- Renforcement des outils financiers (pilotage masse salariale et inventaire), prévu en 2022 mais non réalisé : 17 500€
- Renforcement des outils de gestion (courrier) : 6 000€
- Renouvellement des licences Pack Office : 32 000€ (non engagés en 2022)
- Parc informatique (PC, écran, station d'accueil, y compris équipements pour les organisations syndicales) : 39 300€
- Renouvellement en téléphonie dont autocom et logiciel taxation, prévu en 2022 mais non réalisé : 32 000€

2. Perspectives induites par l'adhésion au GIP

Par délibération 2022-38 en date du 06 juillet 2022, le CDG31 a adhéré au GIP.

Ainsi à partir de 2023, la participation financière en tant qu'adhérent au GIP se décompose en deux parties :

- une cotisation, participation financière annuelle.
- une contribution annuelle relative à l'utilisation des outils. Elle varie selon le nombre de CDG utilisateurs de chaque outil concerné.

Au préalable, la participation financière en tant que « non membre » était composée de la contribution relative à l'utilisation des outils, augmentée de 50%, correspondant aux frais du GIP et à la TVA.

Les estimations de dépenses concernant le GIP sont donc :

- Cotisation annuelle : 6 000€
- Contribution à Emploi territorial : 10 000€ (14 590€ en 2022)
- Contribution au logiciel concours : 6 000€ (7 522€ en 2022)
- Projet de souscription à de nouveaux outils :
 - IOTA (Mission prévention) : 8 000€
 - Missions Temporaires : 8 000€
 - AGHIRE Instances dont promotion interne : 8 000€

IV. Gestion financière

1. Recettes

Le Conseil d'Administration de l'établissement a lors de ses séances des 06 juillet 2022 et 14 décembre 2022 engagé une démarche de revalorisation des financements de son action par les collectivités et établissements publics affiliés, les collectivités et établissements adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et par les collectivités et établissements publics non affiliés et non adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du CGFP.

Les modalités retenues se sont inscrites dans un souci de mutualisation des services et d'une attention particulière à l'endroit des plus petites collectivités (d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires, titulaires ou stagiaires), mais également de maintien de conditions de service performantes pour les publics institutionnels concernés.

Les effets de cette revalorisation seront intégrés aux recettes prévisionnelles du budget primitif 2023.

La dynamique d'un ajustement régulier des conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif a été souhaitée par l'assemblée.

2. Développement durable et prolongements budgétaires

Lors de l'adoption de la nomenclature M57, le Conseil d'Administration a dû approuver un premier **Rapport sur le Développement Durable** (réunion du 14 décembre 2022).

Ce rapport s'est attaché à décliner dans un contexte de crise climatique et économique inédits, des actions autour des cinq finalités suivantes :

- La lutte contre le changement climatique,
- La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources,
- La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations,
- L'épanouissement de tous les êtres humains,
- La dynamique de développement suivant les modes de production et de consommation responsables.

Durant le second semestre 2022, un effort a été mené sur les points suivants :

- application des directives gouvernementales en matière de températures,
- remplacement de 50% des luminaires par des équipements LED (RDC),
- achat d'Energie verte à la suite de la dernière mise en concurrence (10% gaz et 100% électricité),
- inscription d'une clause d'intéressement à la performance dans le contrat de maintenance des installations techniques CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation),
- actions diverses en lien avec le numérique vert par le biais de recommandations à l'attention des utilisateurs,
- mise en place du forfait mobilités,
- mise en accessibilité numérique des supports de communication.

De plus et après 10 ans de fonctionnement et consécutivement à la parution du décret n°2019-771 du 23 juillet 2019, dit décret tertiaire, le CDG31 a recouru à un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage pour la réalisation d'un audit thermique et technique dont les résultats globaux sont ci-après relatés :

ETAT GENERAL DES INSTALLATIONS	ISOLATIONS	GESTION DES TEMPERATURES	ECLAIRAGES
Ensemble des installations de chaufferie de CVC et de groupe froid, correctement dimensionné, en bon état et relativement optimisé. Remplacement à ce jour non envisagé car prématuré.	Parties intérieures déperditives. La thermographie met nettement en avant des problématiques de laine de verre extérieure dégradée, absente ou tassée en partie basse. Isolation thermique par l'extérieur à remplacer par un dispositif plus performant.	Gestion individuelle sans encadrement des températures dans les bureaux.	LED à déployer

Cet audit a permis d'identifier un certain nombre d'actions qui devront, pour certaines, être confortées par des études spécifiques à mener en 2023.

	AMELIORATIONS EXISTANTES OU EN COURS	TRAVAUX A ENVISAGER	Coût
Isolations des planchers suspendus	FAIT	-	14 648,31 € TTC (pris en charge par Assurance Dommage ouvrage)
Gestion des températures et plafonnements selon consignes gouvernementales	FAIT	-	0 €

Relamping en éclairage LED sur 50% du bâtiment (RDC)	FAIT	-	28 474,85 € TTC
Fermeture bâtiment le vendredi	Non mis en œuvre à ce jour	-	0 € HT
Fermeture des volets au R+1 en inoccupation	FAIT	-	0 € HT
Relamping total en éclairage LED sur 50% du bâtiment restant		BUDGET 2023	35 000 € HT
Optimisation de la GTC		BUDGET 2023	10 000 € HT
Reprise de l'isolation extérieure		A envisager sur 2024/2025	260 000 € HT
Installation photovoltaïque 150 panneaux avec part d'électricité en autoconsommation objectif 50%		A envisager sur 2024/2025	98 000 € HT
Installation photovoltaïque 300 panneaux avec part d'électricité en autoconsommation objectif 60%		A envisager sur 2025/2026	198 000 € HT
Remplacement système de chaufferie actuel par pompe à chaleur sur géothermie		Horizon 2030	480 000 € HT

Envoyé en préfecture le 23/03/2023

Reçu en préfecture le 23/03/2023

Publié le

ID : 031-283100022-20230309-DE2023_05-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 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

© CDG 31. Tous droits réservés. [2021].
Toute exploitation commerciale est interdite

