



**Réunion du Conseil d'Administration
du Mercredi 29 mars 2023 à 14h30
Procès verbal**

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

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

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. CALAS représenté par Mme JARNOLE.

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

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 : 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 : néant.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme FLOUREUSSES représentée par Mme GEIL-GOMEZ.

Informations

Le quorum est caractérisé par 22 administrateurs présents (dont 5 en visioconférence) ou représentés par leurs suppléants. Monsieur Parre s'est connecté en visioconférence en cours de la présentation du rapport sur le Budget primitif du Budget principal.

A la demande de la Présidente du CDG31, les personnes suivantes ont apporté une contribution pour l'éclairage des débats :

- Mme Colette CLAMENS, Directrice Générale des Services
- Mme Laure DOBIGNY, Directrice adjointe Pôles Accompagnement statutaire et Expertise juridique, Instances consultatives et Protection sociale
- M. Denis PAYET, Directeur adjoint Pôles Administration Générale, Recrutement concours, Diffusion Communication
- Mme Hélène OLLIER, Directrice adjointe Pôles Conseil Emploi et Mobilité, Travail et Santé (en visioconférence)
- M. Gilbert ROUGE, DRH
- Mme Véronique HAITCE, Chef du Service Moyens Financiers

Mme Sylvie SIRE, Responsable de la Paierie Départementale était excusée.

En début de séance la Présidente présente M. Laurent DJEZZAR, DGA du CDG à compter du 1^{er} avril 2023 qui exercera les fonctions de DGS par intérim à compter du 5 mai 2023 et DGS en titre à compter du 1^{er} septembre 2023.

Mme CLAMENS sera donc DGS retraitée, mais conservera sa fonction de Médiatrice pour l'établissement.

La Présidente indique que M. DJEZZAR va participer à cette séance.

SOMMAIRE

I.	Désignation du secrétaire de séance	4
II.	Réunion à distance du Conseil d'Administration	4
III.	Procès-verbal du 9 mars 2023	5
IV.	Ordre du jour	5
A.	Créations de postes – emplois permanents	5
B.	Création d'emplois non permanents : - accroissements saisonniers et temporaires d'activités - contrat de projet	7
C.	Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du Centre de Gestion, à l'exception des agents itinérants relevant du service missions temporaires	8
D.	Exercice 2023 – Budget Principal – Budget Primitif et affectation des résultats 2022	18
1.	DONNEES GENERALES	19
2.	SECTION DE FONCTIONNEMENT	19
a.	RECETTES.....	19
b.	DEPENSES.....	23
3.	SECTION D'INVESTISSEMENT	28
a.	DEPENSES.....	28
b.	RECETTES.....	28
4.	FONGIBILITE DES CREDITS	29
E.	Service Missions Temporaires – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs.....	30
F.	Exercice 2023 – Budget Annexe de la Coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget Primitif et affectation du résultat	30
G.	Environnement budgétaire et comptable – Les amortissements au CDG31	33
H.	Informations du Conseil d'Administration	34
1.	Rapport annuel 2022 de la mission « Signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS)	34
2.	Le Rifseep versé aux agents itinérants du Service missions temporaires.....	34

I. Désignation du secrétaire de séance

Madame Monique DUPRAT, Maire-adjoint de la mairie d'Auterive est désignée en qualité de secrétaire de séance.

II. Réunion à distance du Conseil d'Administration

La Présidente rappelle que l'ordonnance n° 2014 1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial permet conjointement la réunion sur site et la réunion à distance du Conseil d'administration du CDG31.

Elle indique complémentaiement que cette possibilité de mise en œuvre a été prévue par le règlement intérieur du Conseil d'Administration (Article 2-1) approuvé lors de la réunion du 5 novembre 2020.

La Présidente précise que les textes édictent que cette possibilité est subordonnée à la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

La Présidente indique que le dispositif mis en place pour la présente séance permettant aux administrateurs de participer à distance à la réunion remplit ces conditions.

En outre, elle informe les membres de l'assemblée que les débats et échanges ne feront l'objet ni d'un enregistrement, ni d'une conservation sur support numérique ou audio. Seul le Procès-Verbal soumis à l'approbation de l'assemblée lors de la prochaine séance rendra compte du déroulement de la réunion.

La Présidente propose donc préalablement à l'examen de l'ordre du jour d'approuver les conditions d'organisation mises en œuvre ce jour conduisant à réunir le Conseil d'administration partiellement en présentiel et partiellement en visioconférence à l'égard de certains administrateurs.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide d'approuver la mise en œuvre des conditions d'organisation de la réunion du Conseil d'administration comme précédemment exposé.

Les administrateurs assistant à la réunion par visioconférence, conformément à leur souhait sont les suivants :

Collèges des communes affiliées :

Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, M. CHARLAS, Mme GONZALEZ.

Collège des Etablissements publics affiliés :

Néant.

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

Représentants des communes adhérentes :

M. PARRE.

Représentants des établissements publics adhérents :

Mme DOSTE.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne :

Néant.

III. Procès-verbal du 9 mars 2023

Le procès-verbal du 9 mars 2023 a été adopté, à l'unanimité des 22 administrateurs présents ou représentés à l'ouverture de la séance.

IV. Ordre du jour

A. Créations de postes – emplois permanents

Afin de permettre les nominations des agents du centre de gestion, en 2023, soit pour les besoins du service, soit au titre de l'avancement de grade, soit au titre de la promotion interne, la Présidente propose d'adapter le tableau des effectifs du Centre de Gestion par la création de plusieurs postes et de modifier en conséquence le tableau des effectifs, comme suit :

- 1 poste de médecin de 1^{ère} classe à temps complet
- 3 postes d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet

Par ailleurs, les difficultés de recrutement d'un consultant en prévention et d'un chef de service conseil en mobilité amènent à envisager de recruter sur ces emplois permanents des agents contractuels. L'article L 332-8 du CGFP permet de proposer des contrats de 3 ans, « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ».

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- de mettre à jour le tableau des effectifs par les créations suivantes :
 - 1 poste de médecin de 1^{ère} classe à temps complet,
 - 3 postes d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet,
- d'autoriser les recrutements sur emploi permanent en application de l'article L 332-8 du CGFP pour :
 - 1 poste de technicien à temps complet,
 - 1 poste d'attaché à temps complet.

**TABLEAU DES EFFECTIFS (Emplois permanents)
 MAJ LE 29/03/2023**

Catégorie	Cadre d'emplois	GRADES	Effectifs budgétaires créés	Dont à temps non complet	Effectifs pourvus
A	Emploi fonctionnel	D G S <i>assimilé</i> Commune > 400000 hab	1		1
		D G A <i>assimilé</i> Commune > 400000 hab	1		0
	Administrateurs territoriaux	Administrateur Hors-classe	1		0
		Administrateur	1		0
	Attachés territoriaux (possible CDD - 1 poste -art L332-8 - délib 29/03/23)	Directeur	1		1
		Attaché hors classe	2		2
		Attaché principal	11		10
	Ingénieurs territoriaux	Attaché	13		10
		Ingénieur principal	3		3
	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Ingénieur	2		1
		Attaché principal de conservation du patrimoine	1		1
	Médecins territoriaux (possible CDD art L332-8 - délib 30/03/22)	Médecin territorial hors classe	7		3
		Médecin territorial de 1 ^{ère} classe	8		6
Médecin territorial de 2 ^{ème} classe		2		0	
Infirmiers en Soins Généraux	Infirmier en soins général hors classe	3		3	
	Infirmier en soins général	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
		Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	4		3
	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	7		6
		Rédacteur	6		3
	Techniciens territoriaux (possible CDD - 1 poste -art L332-8 - délib 29/03/23)	Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1		0
		Technicien principal de 2 ^{ème} classe	3		2
Technicien	7		5		
C	Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	34		30
		Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	14		11
		Adjoint administratif	11		10
	Adjointes techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	1		1
		Adjoint technique	8	3 (18h30)	6
TOTAL			156	3	120

B. Création d'emplois non permanents : - accroissements saisonniers et temporaires d'activités - contrat de projet

La Présidente indique aux membres de l'assemblée :

Afin de mener à bien le projet d'urbanisation du système d'information du CDG31, sur une durée prévisible de 3 ans, il est nécessaire de recourir au recrutement d'un technicien principal de 2^{ème} classe par contrat de projet, conformément aux articles L324-24 et L324-25 du CGFP.

Afin de remplir ses missions et de faire face à certains besoins ponctuels, le CDG 31 est amené à renforcer ses effectifs par la création d'emplois non permanents correspondant :

- soit à un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois pendant une même période de dix-huit mois consécutifs conformément aux dispositions de l'article L332-23 – 1° du CGFP,
- soit à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois consécutifs conformément aux dispositions de l'article L332-23 – 2° Du CGFP.

La Présidente sera chargée de la constatation des besoins concernés ainsi que de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats selon la nature des fonctions et de leur profil.

La rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

La création pour l'année 2023 des emplois suivants :

- pour un contrat de projet :

Emploi non permanents créé à temps complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
1 technicien principal de 2 ^{ème} classe	3 ans maximum	Grille indiciaire du grade

- pour un accroissement temporaire d'activité :

Emplois non permanents créés à temps complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
6 adjoints administratifs	12 mois maximum	Echelle C1
1 adjoint administratif principal de 2ème classe	12 mois maximum	Echelle C2
1 adjoint technique	12 mois maximum	Echelle C1
2 attachés	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 rédacteurs	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 ingénieur	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 1ère classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 technicien principal de 2ème classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
2 techniciens	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin hors classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 1ère classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 médecin de 2ème classe	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 infirmier en soins généraux de classe normale	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
1 psychologue de classe normale	12 mois maximum	Grille indiciaire du grade
Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée	Niveau de rémunération (maximum : indice terminal du grade)
1 adjoint technique - 18h30 hebdomadaires	12 mois maximum	Echelle C1

C. Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du Centre de Gestion, à l'exception des agents itinérants relevant du service missions temporaires

Madame la Présidente indique à l'assemblée :

Considérant qu'il convient de réviser les conditions d'attribution du RIFSEEP pour tenir compte de l'évolution des effectifs du Centre de Gestion,

Rappel du cadre Réglementaire :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, articles L 712-1 et L713-1

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les délibérations n°2017-25, n°2017-27, n°2018-26, n° 2019-25, n°2020-66, n°2021-15 et n°2021-28, mettant en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du centre de gestion relevant des filières administrative, culturelle, technique et médico-sociale, et n°2017-28 mettant en œuvre le régime indemnitaire des psychologues territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 31/08/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 8 mars 2023 relatif à la révision des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP aux agents du Centre de gestion, à l'exception des agents itinérants recrutés par le service missions temporaires,

Le Comité Social Territorial a été régulièrement saisi et a émis son avis le 8 mars 2023 sur :

- La révision des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP aux agents du Centre de Gestion à l'exception des agents itinérants recrutés par le service missions temporaires
- Sur la base des propositions suivantes :

1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel du centre de gestion, à l'exception des agents itinérants du service missions temporaires dont le régime indemnitaire est fixé par la délibération n°2022-67.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux,
- Médecins territoriaux,
- Psychologues territoriaux,
- Infirmiers territoriaux en soins généraux,
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

2 : les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant le CDG ou étant recrutés dans l'établissement en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Il sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'arrêtés.

3 : la structuration du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. (direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsabilité d'un service, experts, coordination/référents, agent d'exécution)
	Pilotage stratégique	(Définition, participation)
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents indirectement ou directement sous sa responsabilité (51 et plus ; 21 à 50 ; 11 à 20 ; 6 à 10 ; 1 à 5 ; 0)

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
	Type de collaborateurs encadrés	<i>(Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun)</i>
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) <i>(stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, sans)</i>
	Niveau de responsabilités lié aux missions (risque humain, financier, juridique, politique...)	<i>(déterminant, fort, modéré, faible, ...)</i>
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature <i>(oui/non)</i>
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service <i>(oui/non)</i>
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle <i>(oui/non)</i>
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini <i>(oui/non)</i>
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions <i>(oui/non)</i>
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques <i>(oui/non)</i>

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste <i>(arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)</i>
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. <i>(oui/non)</i>
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste <i>(I-bac+5 et plus ; II-bac+3 ou 4 ; III- bac+2 ; IV-bac ou équivalent ; V- CAP ou BEP)</i>

	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, certification qualité, autorisation de conduite, ...) <i>(oui/non)</i>
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour <i>(indispensable, nécessaire, encouragée)</i>
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste <i>(expertise, maîtrise)</i>
	Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin) <i>(oui/non)</i>
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) <i>(large, encadrée, restreinte)</i>

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	<i>(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)</i>
	Risque d'agression physique	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Risque d'agression verbale	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Exposition aux risques de contagion(s)	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	Risque de blessure	<i>(très grave, grave, légère)</i>
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante. <i>(fréquent, ponctuel, non)</i>
	Variabilité des horaires	<i>(oui/non)</i>
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils d'administration, CAP, CT, CHSCT, CAO, ... <i>(récurrente, ponctuelle, rare)</i>
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible, sans objet)</i>
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible)</i>

Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail <i>(oui/non)</i>
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit <i>(oui/non)</i>
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus. <i>(oui/non)</i>
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité <i>(direct, indirect)</i>

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans *(au moins)*, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Fixés après avis du comité social territorial, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents du centre de gestion est appréciée portent notamment sur :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les compétences relationnelles ;
- les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise ;
- les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le CIA fera l'objet d'un versement l'année N semestriellement en juin et en novembre.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, il peut être procédé au versement du CIA au prorata de son temps de service, au terme de sa radiation des cadres ou radiation des effectifs ou au terme de son contrat sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
	Fonction de conseil	Connaissance des ressources nécessaires à la production du conseil (procédures, informations et outils)
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Souci d'efficacité et de résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
Compétences relationnelles	Relation avec les élus	Apporter aux élus un service neutre, honnête et loyal
	Relation de conseil	Capacité à tenir avec pédagogie une posture de conseil soutenue par un sens du service public adapté au besoin du service concerné
	Relation avec le public, les partenaires ou les prestataires	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
Compétences liées à la fonction de référent	Préparer et gérer techniquement l'activité	Avoir la connaissance et la maîtrise technique en son domaine pour accompagner une ou plusieurs personnes dans la mise en œuvre de méthode adaptée
	Organiser la veille technique dans son domaine	garantir l'information et la diffusion des évolutions techniques en son domaine au sein de l'équipe
Compétences transverses liées à une expertise	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative
Compétences de management de l'équipe	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	Connaissance réglementaire RH	Connaissance du statut des fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des instances représentatives du personnel
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
Compétences de management de l'activité	Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir
	Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et faire appliquer des décisions
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Déléguer	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
Compétences de management institutionnel	Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres acteurs de la structure permettant d'optimiser le fonctionnement global de la structure
	Contexte environnemental de l'institution	connaît et s'informe sur le contexte interne et externe du CDG31
Compétences de management stratégique	Traduire opérationnellement le plan de mandat	Traduire les orientations politiques et mettre en œuvre la stratégie de développement de l'établissement

6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Filière administrative :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Administrateurs	Groupe 1	Direction de l'établissement	42000	6000	58800
	Groupe 2	Direction générale adjointe de l'établissement	32000	4500	55200
Attachés	Groupe 1	Direction adjointe de l'établissement	22000	3000	42 600
	Groupe 2	Responsable de pôle	17000	2000	37 800
	Groupe 3	Responsable d'un service	14000	1300	30 000
	Groupe 4	Juriste, consultant en ressources humaines, chargé des parcours professionnels, expert, chargé de mission,	12000	1100	24 000
Rédacteurs	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	19 860
	Groupe 2	Responsable d'un service	11000	1100	18 200
	Groupe 3	Consultant prévention et conditions de travail, conseiller juridique, référent, coordonnateur des instances médicales, gestionnaire, assistant de coordination en santé au travail	9000	1000	16 645
Adjoints administratifs	Groupe 1	Responsable d'un service, Agent comptable et paye, , assistant concours, assistant de coordination en santé au travail, assistant de coordination des services de prévention des conditions de travail, assistant de gestion convention FIPHFP, Conseiller emploi, conseiller missions temporaires, conseiller en assurances, gestionnaire conseil en organisation, gestionnaire de carrière, gestionnaire instances paritaires, gestionnaire RH et formation, secrétaire des instances, secrétaire de la Présidence et du CA, secrétaire de direction, assistant santé au travail, gestionnaire comptable des déplacements et toutes fonctions opérationnelles nécessitant une expertise	8500	900	12 600
	Groupe 2	Agent d'accueil et administratif, assistant en communication et ou documentation, assistant cellule maintien dans l'emploi, assistant en communication et archives et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	6500	700	12 000

Filière technique :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Ingénieurs	Groupe 1	Direction adjointe de l'établissement	22000	3000	55200
	Groupe 2	Responsable de pôle, superviseur	17000	2000	47400
	Groupe 3	Responsable de service	14000	1300	42350
	Groupe 4	Consultant, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chef de projet applicatifs, expert, chargé de mission	12000	1100	37 000 37000
Techniciens	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	22 340
	Groupe 2	Responsable de service	11000	1100	21 115
	Groupe 3	Consultant prévention et conditions de travail, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, ergonome, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chargé de développement en applicatifs, toutes fonctions techniques d'application	9000	1000	19 885
Adjoints techniques	Groupe 1	Responsable de service, chef d'équipe, Agent polyvalent référent de maintenance bâtiment et logistique et toutes fonctions opérationnelles nécessitant une expertise,	8500	900	12 600
	Groupe 2	Technicien support et gestionnaire de parc informatique, agent polyvalent de maintenance bâtiment et logistique et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	6500	700	12 000

Filière sanitaire et sociale :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Médecins	Groupe 1	Responsable de pôle	24000	3500	50800
	Groupe 2	Responsable/ coordonnateur de service médecine	21000	3000	45000
	Groupe 3	Médecin du travail	19000	2500	34700
Psychologues	Groupe 1	Responsable de service	14000	1300	22 920
	Groupe 2	Conseiller en mobilité professionnelle	12000	1100	18 000
Infirmiers en soins généraux	Groupe 2	Infirmier en santé au travail	12000	1100	18000

Filière culturelle :

Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de l'emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Plafond annuel FPE en €
Attachés de conservation du patrimoine	Groupe 1	Responsable de pôle	17000	2000	35 000
	Groupe 2	Responsable d'un service	14000	1300	32 000
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Responsable de pôle	13000	1500	19 000
	Groupe 2	Responsable de service	11000	1100	17 000

7 : les cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- de réviser à compter du 1^{er} avril 2023 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus et applicable aux agents du centre de gestion ;
- d'autoriser La Présidente à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger toutes les dispositions des délibérations n°2017-25, n°2017-27, n°2017-28, n°2018-26, n° 2019-25, n°2020-66, n°2021-15 et n°2021-28 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

D. Exercice 2023 – Budget Principal – Budget Primitif et affectation des résultats 2022

La Présidente rappelle l'environnement budgétaire du CDG31 :

Budgets	Sections	Objets
Principal	Fonctionnement Investissement	Administration générale de l'établissement et de ses missions
Annexe de la coordination générale des CDG d'Occitanie (créé en 2012)	Fonctionnement	Gestion des flux financiers induits par la coordination régionale des CDG assurée par le CDG31

Le présent rapport concerne le vote du budget primitif 2023 du budget principal.

Un débat d'orientation budgétaire s'est tenu lors de la réunion du Conseil d'Administration de l'établissement le 09 mars 2023.

Conformément au vote du Conseil d'Administration en date du 14 décembre 2022, le budget primitif est établi et présenté dans le cadre de l'instruction budgétaire et comptable M57, en vigueur au CDG31 depuis le 1^{er} janvier 2023 et du Règlement budgétaire et financier adopté par l'assemblée délibérante le 14 décembre 2022.

1. DONNEES GENERALES

Le budget primitif 2023 a été établi en intégrant les résultats 2022, à la suite de l'approbation des comptes administratif et de gestion relatifs à l'exercice 2022, lors de la séance du Conseil d'Administration en date du 09/03/2023.

Les volumes globaux en dépenses et recettes sont caractérisés comme suit :

	BP2021	BP2022	Progression 2021/2022	BP2023	Progression 2022/2023
Fonctionnement	14 022 740 €	14 453 300 €	+3,07 %	14 670 520 €	+1.50%
Investissement	1 414 150 €	806 515 €	-42,97 %	1 070 065 €* 	+32,68%*

*Cette prévision intègre une dépense au compte 15112 pour un montant de 285 100€ correspondant à la reprise de provision inhérente au résultat favorable pour le CDG31 dans le cadre du contentieux CHERON c/ CDG31 (contentieux indemnitaire) qui avait nécessité en 2021 la constitution d'une provision par recette d'investissement d'un même montant.

Hors de cette somme, la progression est de - 2, 67%.

Ce rapport va s'attacher à expliciter l'environnement spécifique des recettes et des dépenses prévisionnelles par section (Fonctionnement et Investissement).

2. SECTION DE FONCTIONNEMENT

a. RECETTES

COTISATION DES AFFILIES (Imputations 706881 et 706882)

La cotisation des affiliés est la principale recette de l'établissement.

Elle se décompose en une cotisation dite obligatoire et une cotisation dite additionnelle. Les taux correspondants sont appliqués à la masse salariale des affiliés pour déterminer le montant de la cotisation. Les recettes correspondantes sont donc liées à l'évolution de la masse salariale des collectivités affiliées.

L'évolution des taux et de l'assiette des cotisations est caractérisée comme suit :

	Taux global de cotisation*	Montant cotisations perçues	Assiette de cotisation (masse salariale)	Taux de progression de l'assiette de cotisation
2018	1,10 %	4 034 092,96 €	366 735 723,64 €	3,02 %
2019	1,10 %	3 834 826,16 €	348 620 560,00 €	-4,94 %
2020	1,10 %	3 757 904,67 €	341 627 697,27 €	-2,00 %
2021	1,10 %	4 114 618,89 €	374 056 262,73 €	9,49 %
2022	1,10 %	4 262 763,01 €	387 523 910,00 €	3,60 %

* Cotisation obligatoire (0,80%) + cotisation additionnelle (0,30%)

Observations :

- La désaffiliation du Conseil Départemental 31 a pris effet au 1^{er} janvier 2016.
- Les désaffiliations du Sicoval et de la Commune de Tournefeuille ont pris effet au 1^{er} janvier 2019.

Lors des réunions des 6 juillet 2022 et 14 décembre 2022, le Conseil d'Administration a :

- fixé le taux de cotisation obligatoire à 0,8% pour l'année 2023 (délibération n°2022-35) ;
- défini les services associés à l'acquittement par les affiliés d'une cotisation additionnelle et fixé le taux de cette dernière à 0,45% (délibération n°2022-60).

Pour mémoire, les services associés à cette cotisation additionnelle sont rappelés ci-dessous :

Accès aux tendances de l'emploi, à des référentiels métiers, mise à disposition d'outils pour un recrutement, informations de premier niveau pour une démarche de recrutement et accès à une base de profils et de CV
Animation d'un réseau sur certains métiers critiques (premier axe : secrétaires de mairie)
Animation d'un réseau sur les enjeux en organisation et en management (séminaires et groupes de réflexion, etc.)
Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail : information devant instances en charge de l'hygiène et de la sécurité
Expertise en protection sociale statutaire
Calcul des droits de chômage (ARE)
Information générale sur la retraite
Conseils de discipline : frais de fonctionnement
Mission Alerte Ethique
Mission Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

La prévision en recettes issues du produit des cotisations versées par les affiliés pour 2023 s'élève à 5 000 000 € (3 190 000 € pour la cotisation obligatoire et 1 810 000 € pour la cotisation additionnelle). Cela représente 47 % des recettes prévisionnelles hors reprise du résultat de fonctionnement.

Elle a été évaluée sur les bases suivantes :

- application des taux précédemment indiqués, soit 1,25 % au total ;
- assiette de cotisation constituée par la masse salariale 2022 des structures affiliées, évaluée à partir des résultats 2022 ;
- à l'instar de l'évaluation de la masse salariale du CDG31, application des pourcentages d'évolution du TIB 3.5 % et du GVT (Glissement vieillesse technicité) pour 3.95 %.

ADHESION A L'ENSEMBLE DE MISSIONS ARTICLE L.452-39 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (Imputation 706883)

Trois collectivités importantes sont adhérentes à cet ensemble de missions : la prévision en recettes correspondante s'élève à 460 000 € et a été évaluée à l'instar des cotisations des affiliés (résultats 2022/GVT/TIB), sur la base du taux de 0,20% (Délibération n°2022-37).

Cette recette représente 4,36 % des recettes prévisionnelles, hors reprise du résultat de fonctionnement.

REMBOURSEMENT DES COÛTS D'ORGANISATION DES CONCOURS/EXAMENS PROFESSIONNELS (Imputation 70878 et 708773)

La facturation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels session 2022 est prise en compte et les recettes prévisionnelles se répartissent comme suit :

- 580 000 € au titre du protocole national (catégories A et B, à l'exclusion des filières sociale, médico-sociale et médicotechnique) ;
- 190 000 € au titre de la charte régionale d'Occitanie (catégorie C et toutes catégories des filières sociale, médico-sociale et médicotechnique) ;
- 60 000 € au titre des recrutements de lauréats par des collectivités non affiliées.

COORDINATION REGIONALE (Imputation 75888)

Par application des dispositions du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), le budget principal perçoit de la part des 12 autres CDG d'Occitanie une compensation de la charge salariale induite par la conduite de la coordination générale et de l'emploi. Le montant de cette compensation (87 870 €) est réparti entre les 13 CDG au prorata du poids du produit de la cotisation obligatoire perçu en n-1, pour un taux de référence de 0,8 %.

CONSEILS DE DISCIPLINE (Imputation 708771)

Les frais de conseils de discipline ne sont plus facturés à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ces frais sont couverts par la cotisation additionnelle.

PARTENARIATS (Imputations 706888 / 7088 / 75888)

Au titre de divers partenariats, des financements sont perçus par le CDG31 dans le cadre d'actions ayant trait à des thématiques ou problématiques spécifiques :

- au titre du dernier versement de la convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période de 2020 à 2022, à hauteur de 5 100 € ;

Une nouvelle convention est cependant en cours de préparation mais par mesure de prudence, elle n'a fait l'objet d'aucune inscription dans le budget primitif 2023.

- en ce qui concerne les participations de la Caisse des dépôts et Consignations aux actions Retraite (traitement dossiers et formation), celles-ci sont portées en prévision a minima et à hauteur de 26 000 € au titre de la rétribution au CDG31 ;

- convention Licence Professionnelle Université Jean-Jaurès, « Métiers de l'Administration Territoriale », recette d'un montant de 3 465 € au titre de l'année universitaire 2022/2023 ;

- convention Master 2 Collectivités Territoriales Université Toulouse 1, recette d'un montant de 1 000 € au titre de l'année universitaire 2022/2023 ;

- convention Master 2 AES Université Toulouse 1, recette d'un montant de 1 800 € au titre de l'année universitaire 2022/2023.

AUTRES (Imputation 75888)

- Dans le cadre de l'action contre l'Etat engagée par le CDG31, à la suite de l'erreur du Payeur Départemental (contentieux DURMI), une recette correspondant aux prétentions du CDG31 a été inscrite : 46 400 €.

- Dans le cadre du contentieux indemnitaire engagé par Mme CHERON et à la suite de la décision défavorable à son encontre, une inscription correspondant aux dépens à verser par elle a été inscrite : 1 500 €.

MISSIONS COMPLEMENTAIRES A CARACTERE FACULTATIF

Au titre des missions facultatives à caractère optionnel, les recettes afférentes ont été prises en compte de la manière suivante, en tenant compte des conditions d'accès aux missions retenues par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 6 juillet 2022 (délibération n°2022-34).

Pour mémoire, ces conditions sont les mêmes pour les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du CGFP. Elles sont majorées pour les non affiliés. Des exonérations ou des conditions plus favorables sont appliquées pour certaines missions aux collectivités de faible effectif (inférieur ou égal à 5 fonctionnaires titulaires ou stagiaires).

Missions (imputation)	Produit évalué	Observations
Contrat groupe d'assurance statutaire (7085)	590 000 €	<i>Conditions de recours non modifiées depuis le 1^{er} janvier 2019.</i> Le contrat en cours entre dans sa seconde année d'exécution. Dans l'ensemble, il n'y a pas eu de départ ou de changement de couverture notables au 1 ^{er} janvier 2023.
Conventions de participation en Santé et Prévoyance (70684)	6 200 €	<i>Conditions de recours non modifiées depuis le 1^{er} janvier 2017.</i> Il s'agit de la septième année de facturation du service mis en place depuis le 1 ^{er} janvier 2017. Le produit tient compte de l'exonération pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).
Médecine préventive (706888)	1 404 000 €	Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP (SICOVAL et Commune de Tournefeuille) font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés (Commune de Blagnac, CNFPT site de Toulouse, SDIS31) font l'objet de conditions d'accès majorées.
Prévention en conditions de travail (706888)	201 479 €	Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP (Commune de Tournefeuille) font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés (Commune de Blagnac) font l'objet de conditions majorées. Le produit tient compte des conditions d'accès plus favorables pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).
Inspection en Santé et Sécurité au Travail (706888)	0 €	Aucune recette prévisionnelle n'est inscrite, les facturations étant liées aux demandes d'inspection qui ne peuvent pas être anticipées. Pour mémoire : Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés font l'objet de conditions d'accès majorées. Des conditions d'accès plus favorables pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) sont appliquées.
Missions temporaires (70848)	90 000 €	La prévision reste soumise à l'aléa des besoins des employeurs. Pour mémoire : Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés font l'objet de conditions d'accès majorées. Des conditions d'accès plus favorables pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) sont appliquées. Des dégressivités sont appliquées selon la durée des missions.
Emploi/Conseil (706888) Conseil Mission d'aide au recrutement Conseil et accompagnement en management des RH et de l'Emploi Bilans repères et missions d'accompagnement à la mobilité professionnelle	78 380 €	La prévision reste soumise à l'aléa du recours au service par les employeurs. Pour mémoire : Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés font l'objet de conditions d'accès majorées. Des conditions d'accès plus favorables pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) sont appliquées.
Retraite (7088)	26 000 €	La prévision est établie a minima, le CDG31 ne pouvant anticiper le recours au service. Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés font l'objet de conditions d'accès majorées. Le produit tient compte de l'exonération pour les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).

Missions (imputation)	Produit évalué	Observations
Référent Déontologie/Laïcité et Alerte Ethique (706888)	5 560 €	Seuls les non affiliés et non adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP s'acquittent d'une adhésion et de frais de traitement. La Commune de Colomiers est la seule collectivité dans cette situation, à ce jour. Ces missions sont, soit intégrées par la loi à l'affiliation ou à l'adhésion à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP, soit rendues accessibles par délibération du Conseil d'Administration sans contrepartie spécifique (mission alerte éthique pour affiliés intégrée à la cotisation additionnelle et pour les adhérents Article L452-39 du CGFP intégrée à leur cotisation).
Signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (706888)	11 120 €	Seuls les non affiliés et non adhérents à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP s'acquittent d'une adhésion et de frais de traitement. La Commune de Colomiers est la seule collectivité dans cette situation, à ce jour. Cette mission est intégrée à la cotisation additionnelle des affiliés et à l'adhésion à l'ensemble de missions Article L 452-39 du CGFP.
Médiation	0 €	Trois volets : Médiation Préalable Obligatoire, Médiation à l'initiative des parties, dite médiation conventionnelle et Médiation à l'initiative du juge. Aucune recette prévisionnelle n'est inscrite, les facturations étant liées aux médiations engagées et qui ne peuvent être anticipées. Pour mémoire, : Les affiliés et les adhérents à l'ensemble de missions Article L452-39 du CGFP font l'objet de conditions d'accès identiques. Les non affiliés font l'objet de conditions d'accès majorées. Pour les structures d'un effectif inférieur ou égal à 5 fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) : médiation préalable obligatoire sans frais.
Total	2 412 739 €	

Les recettes prévisionnelles au titre des missions optionnelles **représentent 22,87 %** des recettes prévisionnelles, hors reprise du résultat de fonctionnement.

REPRISE DE LA PROVISION « CONTENTIEUX CHERON » (imputation 7815)

La provision constatée en 2021 dans le cadre du contentieux indemnitaire précité et compte-tenu du jugement favorable envers le CDG31, doit être comptablement reprise.

Une recette de fonctionnement de 285 100€ compense la dépense opérée en 2021 pour le même montant.

REPRISE DU RESULTAT DE FONCTIONNEMENT (imputation 002)

La reprise du résultat de fonctionnement 2022 est intégrée dès le Budget primitif et représente une recette de fonctionnement de 4 122 005,10€ après déduction faite de l'affectation de résultat à la section d'investissement destinée à couvrir le reliquat des restes à réaliser à hauteur de 20 000 €.

b. DEPENSES

MASSE SALARIALE (Diverses imputations au chapitre 012)

Les volumes en traitement pour les différents bénéficiaires hors accompagnement social de l'emploi et charges sont les suivants :

- Titulaires : 4 613 500€
- Non titulaires 1 306 100€ (dont 900 000€ relatifs aux missions temporaires)
- Apprentis : 21 800€
- Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) : 12 400€
- Elus : 57 000€
- Intervenants concours : 378 000€

Agents affectés au fonctionnement de l'établissement

L'évolution des missions et l'exigence d'expertises accrues constituent une source de besoins en compétences spécialisées.

Les données suivantes ont été prises en compte :

- évolution du tableau des effectifs présenté à l'assemblée ;
- GVT estimé en pourcentage : + 3,95 % ;
- augmentation du point d'indice depuis juillet 2022 : +3,5 % ;
- revalorisation Catégorie B au 1^{er} septembre 2022 ;
- revalorisation catégorie C de l'IM 340 à l'IM 353 ;
- 9 mois ETP médecin en poste vacant ;
- Tuilage DGS : création d'un poste de Directeur Général Adjoint à compter du 1^{er} avril 2023 (transitoire) ;
- Un poste de médecin en CLD intégré aux prévisions budgétaires (75 048 €) ;
- Forfait mobilité durable provisionné à hauteur de 4 000 €.

Les prévisions en fonctionnement sont, eu égard à l'activité tertiaire et de services de l'établissement, impactées par la masse salariale de manière toujours importante (61 % du budget prévisionnel incluant le résultat reporté et 85 % sans tenir compte du même résultat). Pour mémoire, le compte administratif 2022 caractérisait une dépense réelle en la matière représentant 76 % des dépenses.

Agents affectés en missions temporaires

Les besoins des collectivités et établissements publics en missions temporaires ne peuvent pas être déterminés à l'avance.

Il n'est donc pas possible de fixer précisément les postes à créer et la masse salariale prévisionnelle correspondante en rapport des besoins.

La prévision en activité s'appuie donc sur la référence aux exercices précédents et la Présidente doit recevoir délégation du Conseil d'Administration conformément à l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, pour fixer les effectifs nécessaires pour l'activité en missions temporaires, dans la limite des crédits budgétaires prévus à cet effet ; à charge pour elle de rendre compte de ses décisions prises à ce titre auprès de l'assemblée.

La rémunération prévisionnelle relative aux missions temporaires est prise en compte dans la rémunération des non titulaires. Cette charge prévisionnelle est compensée par une recette équivalente au titre du remboursement par les collectivités recourant au service.

Présidente et Vice-Président.e.s

Les indemnités de la présidente et des vice-président.e.s ont été inscrites selon les dispositions votées.

ACTION SOCIALE (diverses imputations aux chapitres 011 et 012)

Les volets de l'action sociale de l'établissement sont maintenus dans les mêmes conditions :

- valeur faciale des titres restaurant à 9,50 € et part employeur différenciée en fonction de l'indice brut de rémunération ;
- participation mensuelle de 12€ ou 18€, selon l'indice brut de l'agent à la couverture Santé par convention de participation,
- participation mensuelle de 12 € à la couverture Prévoyance par convention de participation ;
- remboursement de prestations sociales aux agents par le CDG31 par application de la délibération n°DE2017-03 du 26 janvier 2017 en application de la circulaire ministérielle du 15/06/1998 : 13 700 € ;
- organisation d'un arbre de Noël pour les enfants des agents du CDG31 : 7 000 €.

La cotisation PLURELYA (prestataire mutualiste auprès duquel le CDG31 est adhérent pour des prestations d'action sociale) s'élève à 32 000 €.

FONCTIONNEMENT GENERAL DE LA STRUCTURE

▪ Dépenses récurrentes

Le fonctionnement général de la structure concourant à la réalisation des missions de l'établissement est pris en compte dans des conditions quasiment identiques d'une année à l'autre, en ajustant les coûts de gestion.

Toutefois, au titre de l'activité ou de la gestion les variables suivantes peuvent être mises en exergue :

- Intérêts afférents au recours à l'emprunt relatif à la construction du siège (dernière échéance : 2031) : 59 000 € ;
Une des trois consolidations avait été opérée sur la base d'un taux d'intérêt variable EURIBOR 1 mois. Depuis le mois de septembre 2022, compte tenu du contexte économique, ce taux mensuel est en augmentation constante. Le dernier prélèvement va s'effectuer sur la base d'un taux de 3,032% pour le mois d'avril 2023.
L'opportunité d'une renégociation pour un passage à taux fixe devra être analysée au regard des conditions du marché (taux fixes observés à environ 4 % et perspectives de baisse des taux en fin d'année 2023).
- Prestations en matière d'informatique « en nuage » (externalisation sur le web) et petits travaux sur le bâtiment ouvrant droit à perception du FCTVA (15 050 € et 17 000 €) ;
- Poursuite du parcours cybersécurité avec l'ANSSI : 100 000 €. Ce dispositif a été financé par l'ANSI à hauteur de 90 000€ (déjà perçus par le CDG31) ;
- A la suite de la résiliation des marchés d'énergie au 31 décembre 2022, le CDG31 a dû relancer deux mises en concurrence pour l'approvisionnement en gaz et en électricité dans le contexte tendu actuel. Les résultats de ces consultations conduisent à un prévisionnel en dépenses de 204 000€, soit le réalisé 2022 (59 658€) multiplié par 3,42. Ce prévisionnel est basé sur les consommations antérieures et sans présager des efforts de mesure de sobriété énergétique décidées par la Présidente.
- En matière de couverture assurantielle, tous les contrats ont été renouvelés au 1^{er} janvier 2022 et les montants des primes pour l'année 2023 sont les suivants :

Risques couverts	Coûts prévisionnels 2023
Responsabilité civile	3 500 €
Biens	5 500 €
Voitures et préposés en mission	5 500 €
Cybercriminalité	4 000 €
Protection juridique et fonctionnelle	6 000 €
Annulation Concours et Examens	4 500 €
Risque statutaire (Décès/Accident du travail/Maladie professionnelle/Maladie Longue durée/Longue maladie)	52 000 €

D'autre part, à la suite de l'étude menée au titre du décret tertiaire, la perspective de solutions alternatives à la gestion thermique (panneaux solaires notamment) nécessitera une étude de technique de faisabilité et de dimensionnement (potentiel de 150 à 300 panneaux) : 20 000€HT ont été prévus à cet effet.

Dans le cadre des solutions logicielles indispensables à la gestion des missions et des données, 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 : 6 000 €.
- une contribution annuelle relative à l'utilisation des outils qui varie selon le nombre de CDG utilisateurs de l'outil concerné décomposée comme suit pour le CDG31 :
 - Contribution à Emploi territorial : 10 000 €
 - Contribution au logiciel concours : 6 000 €
 - Projet de souscription à de nouveaux outils : IOTA (Mission prévention), 8 000 €/ Missions Temporaires, 8 000€/ AGHIRE Instances dont promotion interne, 8 000 €

▪ **Contribution mutualisée aux coûts lauréats originaires du territoire d'Occitanie**

Les coûts lauréats dont le CDG31 est redevable, au titre des opérations transférées par application du protocole national et des opérations non transférées organisées en région Occitanie, sont acquittés par le CDG34 dans le cadre de la gestion d'un budget annexe 2023 de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie alimenté par les transferts CNFPT.

Coûts lauréats acquittés pour les 13 CDG d'Occitanie toutes catégories et sessions confondues (3 438 lauréats)	3 357 553,34 €
Coûts lauréats acquittés pour le CDG31 (1 086 lauréats soit 31,58%) = lauréats issus du département 31 toutes catégories et sessions	969 998,39 € soit 28,89%

Toutefois, le transfert CNFPT est insuffisant pour couvrir ce choix de totale mutualisation (opérations transférées et non transférées). Une contribution des 13 CDG d'Occitanie est nécessaire pour alimenter complémentirement le budget annexe régional du CDG34.

Pour l'année 2023, le montant global de la contribution mutualisée au budget annexe a été fixé à 1 000 000€ par les Présidents des 13 CDG, montant réparti au prorata du poids du produit de la cotisation obligatoire perçu en n-1, pour un taux de référence de 0,8%.

La contribution prévisionnelle du CDG31 s'élèverait donc à 240 000€.

Par ailleurs, les 13 CDG d'Occitanie contribuent à la charge de la coordination concours par le versement d'une contribution (part du CDG31 évaluée à 15 000 €). Une réflexion commune a toutefois été engagée pour la rationalisation des coûts de lauréats.

▪ Appui à l'exercice du droit syndical

Les conditions de l'appui aux organisations syndicales représentatives sont maintenues à ce stade. Une concertation a été engagée avec les 7 organisations syndicales représentatives issues des élections professionnelles, au lieu de 6 antérieurement.

La location des locaux affectés à ce titre représente une dépense annuelle charges comprises de 36 000 € (imputation 6132), ainsi que 25 000 € au titre des charges annuelles refacturées au CDG31 (imputation 614). Quelques postes de fonctionnement (entretien des locaux, accès Internet, liaisons téléphoniques, etc.) sont également intégrés.

Par ailleurs, le CDG31 finance les décharges et autorisations d'absence des élus représentants du personnel. La consommation peut être aléatoire. Ainsi, les volumes traités depuis 2020 permettent de dégager la prévision suivante (imputation 62 878) :

	2020	2021	2022	Prévision 2023
Décharges syndicales	339 682,14 €	258 894,28 €	358 822,97 €	500 000 €*
Autorisations d'absence	39 519,09 €	9 167,88 €	28 006,26 €	50 000 €*

*La prévision tient compte de dossiers réceptionnés tardivement et qui n'ont pas pu être rattachés à l'exercice 2022.

▪ Cotisation annuelle FNCDG (imputation 6281)

Celle-ci est calculée sur la base des effectifs suivis en carrières : cette cotisation s'élève à 20 500 €.

▪ Subvention ANDCDG (imputation 657363)

La subvention annuelle au bénéfice de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion) est inscrite pour un montant de 2 000 €, sans augmentation.

▪ Contribution de fonctionnement pour le référent Déontologue/Laïcité et Alerte Ethique (imputation 6188)

Par convention avec le CDG09, il est acquitté au titre de chaque exercice une contribution de 312,50 € pour l'équipement matériel du référent (ordinateur et périphériques/licences/téléphone/consommables).

▪ Organisation de Concours et Examens professionnels

9 opérations sont prises en charge en 2023, dans le cadre de la programmation régionale de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie. Les coûts prévisionnels d'organisation représentent les sommes suivantes, qui restent variables en fonction du nombre de candidats :

Opérations de concours et examens professionnels en 2023 organisés par le CDG31	Besoins recensés	Evaluation nombre d'inscrits	Dépenses directes 2023 (hors charge salariale et coûts structurels)	Coût global prévisionnel
Concours de médecin (catégorie A)	63	9	4 500 €	10 000 €
Concours Infirmier en soins généraux (catégorie A)	125	145	25 000 €	45 000 €
Examen d'avancement de grade Adjoint administratif principal de 2^e classe (catégorie C)	339	334	38 000 €	60 000 €
Concours Ingénieur (catégorie A) Spécialité Prévention, gestion des risques	53	400	112 000 €	140 000 €
Concours Rédacteur (catégorie B)	355	3000	198 500 €	280 000 €
Concours ATSEM principal de 2^eme classe (catégorie C)	178	1800	114 000 €	200 000 €
Concours Professeur d'enseignement artistique (catégorie A) Spécialité violoncelle	30	86	55 500 €	100 000 €
Concours Aide-soignant (catégorie B)	39	200	48 500 €	75 000 €
Examen d'avancement de grade Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (catégorie A)	456	150	29 500 €	45 000 €
Totaux	1 638	6 124	625 500 €	955 000 €

Les dépenses directes, hors charges salariales, sont portées en prévision aux imputations suivantes : 6042 (prestations pédagogiques et salles d'épreuves, assistance candidat, prestations de surveillance) pour 275 000€, 61358 (location de mobilier) pour 120 000€, 642 (jurys, correcteurs, examinateurs, concepteurs de sujets) pour 350 000 €, 642 (surveillants) pour 28 000 €, 6251 (frais de déplacement tous intervenants hors élus) 34 000€, 6234 (restauration des membres de jurys) pour 32 000€ et 65312 (frais de déplacement élus) pour 15 000€.

Ces montants prennent en compte les nouvelles opérations 2023 et certains coûts restant à acquitter pour des opérations 2022 (concours gardien brigadier de police municipale et attaché, examen d'animateur principal de 2^{ème} classe).

Par ailleurs, à compter de 2023, les CDG prennent en charge le coût de la visite médicale réalisée par un médecin agréé dans le cadre d'une demande d'aménagement d'épreuve. A ce titre, 5 000 € ont été prévu à titre prévisionnel pour cette première année (imputation 6475).

▪ Dotation aux amortissements

Cette dotation représente 215 400 € pour 2023 en qui concerne les acquisitions jusqu'en 2022 (méthode d'amortissement en années pleines selon cadences antérieures à 2023).

Pour les acquisitions réalisées en 2023 et sujettes à l'amortissement au prorata temporis, aucune prévision n'est inscrite à ce stade (inconnue des dates de mise en service).

▪ Virement à la section Investissement

Un virement au profit de la section *Investissement* permet notamment la couverture du remboursement en capital en rapport avec la dette et le maintien du rythme normal d'évolution des conditions matérielles de réalisation des missions de l'établissement (302 210,29 € soit 2,06 % du budget de fonctionnement).

AFFECTATION DU DISPONIBLE :

En l'absence de chapitre en « Dépenses imprévues » au sein de la nomenclature M57, un disponible de 1 811 509,71€ est affecté sur différentes imputations en dépenses des différents chapitres comme suit :

- chapitre 011 au compte 6288 : 452 877,42€
- chapitre 012 au compte 6488 : 724 603,88€
- chapitre 65 au compte 65888 : 271 726,46€
- chapitre 66 au compte 6688 : 90 575,49€
- chapitre 67 au compte 673 : 271 726,46€

3. SECTION D'INVESTISSEMENT

a. DEPENSES

RESTES A REALISER EN DEPENSES

Les restes à réaliser pour l'année 2022 représentent 223 411,71 €. Cette somme correspond aux dépenses engagées en 2022 pour des prestations non totalement acquittées au 31/12/2022.

REMBOURSEMENT DU CAPITAL D'EMPRUNT (imputation 1641)

Le remboursement du capital d'emprunt pour 2023 a été pris en compte en totalité (178 700 €). Pour mémoire, la dernière échéance est à ce jour fixée à avril 2031.

REPRISE DE PROVISION (imputation 15112)

La reprise de provision constatée sur le budget 2021 (contentieux indemnitaire CHERON c/CDG31) est inscrite pour un montant de 285 100 € à la suite de la décision du tribunal administratif favorable au CDG31.

EQUIPEMENTS DIVERS ET MAINTENANCE DU BATIMENT (diverses imputations)

Des compléments nécessaires au fonctionnement de l'établissement ont été intégrés :

- relamping en éclairage LED sur 50% du bâtiment (50% déjà réalisés) : 45 000€
- remplacement des luminaires extérieurs par des équipements LED (hors parking) : 8 000€
- équipement thermique : mise à niveau et l'optimisation de la GTC (équipement de gestion technique centralisé) : 50 000€
- travaux de peinture : 10 000€
- remplacement du système anti-intrusion et l'équipement en vidéo surveillance : 25 000€

INFRASTRUCTURE INFORMATIQUE/POSTES DE TRAVAIL INFORMATIQUES ET ENVIRONNEMENT NUMERIQUE (diverses imputations)

Les axes de priorité pour 2023 sont les suivants :

- renouvellement des licences Pack Office : 32 000 €
- parc informatique (PC, écran, station d'accueil, y compris équipements pour les organisations syndicales) : 39 500 €
- renouvellement en téléphonie dont autocom et logiciel taxation : 33 000 €
- poursuite du renouvellement du logiciel en santé au travail : 20 000 €
- renforcement des outils financiers (pilotage masse salariale et inventaire) : 17 500 €
- renforcement des outils de gestion (Logiciel courrier) : 6 000 €

b. RECETTES

RESTES A REALISER EN RECETTES

Aucun reste à réaliser pour l'année 2022.

FCTVA (imputation 10 222)

L'établissement bénéficie d'un FCTVA assis sur les dépenses réalisées en 2021 et relevant de la section Investissement. Il est évalué à 26 590 €.

AMORTISSEMENTS (chapitre 28)

Les recettes d'amortissement ont été intégrées par application des cadences d'amortissement applicables en années pleines, antérieurement à 2023, pour un montant de 215 400 €, en ce qui concerne les acquisitions réalisées jusqu'en 2022.

Pour les acquisitions réalisées en 2023 et sujettes à l'amortissement au prorata temporis depuis 2023, aucune prévision n'a été inscrite à ce stade (inconnue des dates de mise en service).

EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT CAPITALISE (imputation 1068)

Une affectation de résultat de 20 000 € est nécessaire a minima pour couvrir le reliquat des RAR en dépenses non couvert par l'excédent d'investissement reporté.

FINANCEMENT COMPLEMENTAIRE

Les recettes en investissement pour les CDG sont peu nombreuses.

Le FCTVA, les amortissements et l'excédent de fonctionnement capitalisé ont été caractérisés.

Il convient donc, face aux besoins de l'établissement, de prévoir un financement des dépenses d'investissement :

- **50% du besoin en financement par un virement de section à section :**

Un virement de section à section à hauteur de 302 210,29€ est envisagé. Il permet d'équilibrer le budget en section Investissement sans compromettre les ressources en fonctionnement par l'absence du choix d'une affectation de résultat de fonctionnement, au-delà de la couverture du reliquat des RAR en dépenses soit 20 000€.

- **50% du besoin en financement par un emprunt :**

Le recours à l'emprunt est proposé à hauteur de 302 210,29€. L'emprunt sera mobilisé quand les paiements seront rendus nécessaires par l'exécution des marchés, ce qui peut n'être réalisé qu'en fin d'année 2023.

4. FONGIBILITE DES CREDITS

Par application de l'instruction budgétaire M57 et conformément au règlement budgétaire et financier adopté par le conseil d'Administration, il est possible de permettre la fongibilité des crédits.

La fongibilité des crédits permet d'alimenter ou d'abonder des lignes budgétaires insuffisamment créditées, et de permettre ainsi l'engagement et/ou le paiement de dépenses et/ou la perception de recettes. Ces mouvements de crédits sont strictement encadrés.

L'assemblée délibérante doit autoriser l'exécutif, à l'occasion du vote du budget primitif, à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans les limites qu'elle fixe en respectant le seuil maximum de 7,5% des dépenses réelles des sections.

Ces mouvements de crédits ne peuvent entraîner une insuffisance de crédits nécessaires au règlement des dépenses obligatoires sur un chapitre.

Ces virements font l'objet d'une décision expresse de l'exécutif, transmise au représentant de l'Etat afin de revêtir le caractère exécutoire dans les conditions du droit commun et notifiée au comptable public.

L'exécutif informe l'assemblée délibérante des mouvements de crédits mis en œuvre par ses soins lors de sa plus proche séance.

La Présidente propose à l'assemblée de l'autoriser à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans la limite du seuil maximum de 7,5% des dépenses réelles des sections.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de :

- procéder à une affectation du résultat de Fonctionnement en recettes d'Investissement pour un montant de **20 000€** sur le compte 1068 pour couvrir le reliquat des RAR en dépenses non couverts par l'excédent d'Investissement reporté ;
- reporter l'excédent global de Fonctionnement 2022 pour **4 122 005,10€** en recettes de Fonctionnement après déduction faite de l'affectation de résultat à la section d'Investissement précédente ;
- reporter l'excédent global d'Investissement 2022 de **203 654,42 €** en recettes d'Investissement ;
- approuver et voter à l'unanimité les dispositions budgétaires du budget primitif relatif au budget principal de l'Etablissement comme suit :

	Fonctionnement	Investissement
Budget Primitif 2023	14 670 520 €	1 070 065 €

- autoriser la Présidente à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, hors dépenses de personnel, dans les limites du seuil maximum prévu par la réglementation de 7,5% des dépenses réelles des sections.
- donner mandat à la Présidente pour toute opération en rapport avec l'exécution des points précédents.

Récapitulatif des voix :

Vote(s) pour : 23

Vote(s) contre : 0

Abstentions : 0

E. Service Missions Temporaires – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs

La Présidente rappelle aux membres de l'assemblée que le CDG31 propose aux collectivités et établissements publics du département un service de missions temporaires par lequel le CDG31 met des agents à disposition de celles-ci, soit dans le cadre d'un remplacement, soit dans le cadre d'un surcroît d'activité.

La Présidente indique que les besoins des collectivités et établissements publics ne peuvent être déterminés à l'avance et qu'il est donc impossible de déterminer les postes à créer correspondant à ces besoins en amont.

Elle précise que conformément à l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatifs aux centres de gestion, le Conseil d'Administration du CDG31 peut déléguer à la Présidente la fixation des effectifs, à charge pour la Présidente de rendre compte de ses décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de l'assemblée.

Elle propose que lui soit déléguée la fixation des effectifs nécessaires à la mise en œuvre des missions temporaires au bénéfice des collectivités et établissements publics du département dans les conditions fixées par le décret précité.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de :

- déléguer à la Présidente du CDG31 la compétence de fixation des effectifs nécessaires à la mise en œuvre des missions temporaires, service proposé aux collectivités et établissements publics du département ;
- préciser que cette délégation s'exercera dans la limite des crédits budgétaires prévus au chapitre considéré, dans le cadre du budget primitif 2023 ;
- préciser également que la Présidente rendra compte de ses décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de l'assemblée.

F. Exercice 2023 – Budget Annexe de la Coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget Primitif et affectation du résultat 2022

La Présidente rappelle que l'environnement budgétaire du CDG31 comporte :

Budgets	Sections	Objets
Principal	Fonctionnement Investissement	Administration générale de l'établissement et de ses missions
Annexe de la coordination générale des CDG d'Occitanie (créé en 2012)	Fonctionnement uniquement	Gestion des flux financiers induits par la coordination régionale des CDG assurée par le CDG31

Le présent rapport concerne le vote du budget primitif 2023 du budget annexe de la coordination régionale des CDG d'Occitanie.

Un débat d'orientation budgétaire s'est tenu lors de la réunion du Conseil d'Administration de l'établissement le 09 mars 2023.

Conformément au vote du Conseil d'Administration en date du 14 décembre 2022, ce budget primitif est établi et présenté dans le cadre de l'instruction budgétaire et comptable M57, en vigueur au CDG31 depuis le 1^{er} janvier 2023 et du Règlement budgétaire et financier adopté par l'assemblée délibérante le 14 décembre 2022.

A. La vocation du budget annexe

Le budget annexe de la Coordination Régionale est établi en *Fonctionnement* uniquement. Il a trait depuis le 1^{er} janvier 2017 aux flux financiers induits par la coordination régionale des treize centres de gestion de la région Occitanie, en conformité avec le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation des CDG d'Occitanie (SRCMS) adopté fin 2022 par les 13 CDG. Le Conseil d'Administration du CDG31 l'a approuvé le 14 décembre 2022.

Ce budget annexe est établi par le CDG31 en sa qualité de CDG Coordonnateur général. Il permet de conférer aux mouvements financiers induits par les compétences transférées et l'application du SRCMS, une lisibilité et une transparence budgétaire et comptable.

Il permet notamment :

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

L'exercice 2023 s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du SRCMS.

B. Les données budgétaires 2023

Le projet de budget annexe primitif représente un montant de **1 659 142,33€** en recettes et en dépenses).

➤ **RECETTES**

Peuvent être portées au budget primitif, les recettes prévisionnelles suivantes :

Excédent 2022	425 813,33€
Transfert CNFPT 2023 au titre des concours transférés pour les huit CDG de l'ex-région Midi-Pyrénées. (fixé en conformité avec les modalités définies par le Décret 2009-1732 du 30/12/2009 et par courrier du CNFPT en date du 7 novembre 2022)	927 992,00€
Transfert CNFPT 2023 au titre de la gestion des FMPE pour les treize CDG de la région Occitanie. (fixé en conformité avec les modalités définies par le Décret 2009-1732 du 30/12/2009 et par courriers du CNFPT en date du 7 novembre 2022)	305 337,00€
	1 659 142,33€

Précisions :

- Le transfert CNFPT 2023 au titre des concours transférés pour les cinq centres de gestion de l'ex-région Languedoc Roussillon est perçu par le CDG11, en conformité avec les termes du courrier du CNFPT en date du 15 février 2017, indiquant que la part dévolue au territoire de l'ancienne région Languedoc-Roussillon est versée au CDG11, tel que prévu par le décret n°2009-1732 du 30/12/2009.

Il s'élève à 771 451€ et est versé par le CDG11 au CDG34 afin d'abonder le budget annexe de ce dernier consacré à la gestion de la coordination régionale déléguée en matière de concours et d'examens professionnels.

Remarque :

Par courrier en date du 16 novembre 2022, la Présidente du CDG31 a sollicité la perception directe de l'ensemble des transferts CNFPT pour la totalité de la Région Occitanie. Par courrier en date du 04 Janvier 2023, le Président du CNFPT lui a confirmé que les modalités de versement en vigueur correspondaient aux textes, certes n'étant plus en phase avec la réalité mais qu'il ne pouvait que s'y conformer.

- Pour les 13 centres de gestion, le transfert CNFPT (concours et FMPE) a fait l'objet des variations suivantes.

BILAN TRANSFERTS CNFPT EMPLOI/FMPE ET CONCOURS

Exercice de perception	Transfert CNFPT Concours				Transfert CNFPT Emploi/FMPE			
	Versement au titre CDG ex-Midi-Pyrénées	Versement au titre CDG ex-Languedoc-Roussillon	Total	Evolution annuelle par rapport année précédente	Versement au titre CDG ex-Midi-Pyrénées	Versement au titre CDG ex-Languedoc-Roussillon	Total	Evolution annuelle par rapport année précédente
2017	912 443,00 €	758 524,00 €	1 670 967,00 €	Néant	156 492,00 €	143 730,00 €	300 222,00 €	Néant
2018	831 555,00 €	691 282,00 €	1 522 837,00 €	-8,86%	142 619,00 €	130 987,00 €	273 606,00 €	-8,87%
2019	876 691,00 €	728 803,00 €	1 605 494,00 €	5,43%	150 360,00 €	138 097,00 €	288 457,00 €	5,43%
2020	883 949,00 €	734 837,00 €	1 618 786,00 €	0,83%	151 605,00 €	139 241,00 €	290 846,00 €	0,83%
2021	993 292,00 €	825 736,00 €	1 819 028,00 €	12,37%	170 358,00 €	156 464,00 €	326 822,00 €	12,37%
2022	747 793,00 €	621 649,00 €	1 369 442,00 €	-24,72%	128 253,00 €	117 793,00 €	246 046,00 €	-24,72%
2023	927 992,00 €	771 451,00 €	1 699 443,00 €	24,10%	159 159,00 €	146 178,00 €	305 337,00 €	24,10%

➤ DEPENSES

A ce jour, sont envisagées au budget primitif, les dépenses prévisionnelles suivantes :

Versement exceptionnel au CDG34 (Décision unanime des Présidents le 14/12/2022)	400 000 €
Reversement au CDG34 du Transfert CNFPT 2023 au titre des concours transférés pour les huit CDG de l'ex-région Midi-Pyrénées	927 992 €
Participation au reste à charge des FMPE, depuis le 1 ^{er} janvier 2017, au profit des CDG régionaux en charge de FMPE de catégories A et B	A déterminer
Disponible	331 150.33 €

Précisions :

- Lors de leur réunion des 8 et 9/11/2022, les Présidents des CDG d'Occitanie ont décidé du versement exceptionnel de 400 000 € au CDG34 fin de couvrir les charges de coûts « Lauréat » plus importantes que prévues. Cette décision a été reprise dans le SRCMS.

- Le montant de la participation au reste à charge des FMPE résultera de la production par les CDG gestionnaires de FMPE de catégories A et B d'états de charge financière, faisant apparaître les dépenses et recettes générées par chaque FMPE de catégorie A ou B géré entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2022. Cette participation ne pourra excéder le disponible budgétaire.

- Toute opération décidée dans le cadre de la gouvernance partagée des CDG d'Occitanie pourra être financée dans le cadre de ce budget, dans la limite des crédits disponibles.

Remarques complémentaires :

- *Le CDG34, coordonnateur délégué, percevra une enveloppe globale de 1 699 443 € au titre du transfert CNFPT 2023 pour les concours et examens professionnels.*

- *Pour mémoire, toutes les dépenses afférentes à la gestion de la coordination régionale (charge salariale et indemnisation de l'accueil de réunions de coordination) sont réparties entre les treize CDG au prorata du produit de la cotisation obligatoire sur la base d'un taux de 0,8. Ces dépenses ne sont donc pas prises en compte dans le présent budget annexe.*

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de :

- reporter le résultat de **425 813 ,33 €** en recettes de Fonctionnement ;
- approuver et voter les dispositions budgétaires de ce budget primitif relatif au budget annexe de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie, pour un montant de **1 656 142,33 €**.
- donner mandat à la Présidente pour toute opération en rapport avec l'exécution des points précédents.

Récapitulatif des voix :

Vote(s) pour : 23

Vote(s) contre : 0

Abstentions : 0

G. Environnement budgétaire et comptable – Les amortissements au CDG31

La Présidente rappelle que lors de sa réunion du 14 décembre 2022, le Conseil d'Administration a décidé d'approuver le recours à l'instruction budgétaire et comptable M57, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Cette perspective a nécessité des préalables qui ont été soumis à approbation de l'assemblée délibérante.

La Présidente rappelle que, par délibération n°2022-69 en date du 14 décembre 2022, les modalités d'amortissement ont été redéfinies selon les dispositions suivantes :

- au prorata temporis à compter de la date de mise en service ;
- pour les biens d'une valeur inférieure à un seuil de 500€TTC, quelle que soit leur nature, amortissement en une seule fois à 100%, au jour de leur date de mise en service.

La Présidente indique ainsi que les modalités d'amortissement pourraient être les suivantes à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- au prorata temporis à compter de la date de mise en service ;
- pour les biens d'une valeur inférieure à un seuil de 500 € TTC, quelle que soit leur nature, amortissement en une seule fois à 100%, en année pleine sur l'année N+1 (dérogation au prorata temporis),

et selon les durées actualisées suivantes :

Equipements	Durées d'amortissement
Logiciel	3 ans
Matériel informatique (système et infrastructure)	5 ans
Matériel informatique (poste de travail et périphérique) et téléphonique (téléphone et périphérique)	3 ans
Matériel d'impression (photocopieur)	3 ans
Matériel et installation électrique (onduleur, etc.) ou téléphonique (autocom, etc.)	5 ans
Equipement médical	6 ans
Mobilier siège	6 ans
Mobilier rangement	15 ans
Mobilier autre	10 ans
Coffre-fort	20 ans
Equipement électroménager	6 ans
Installation et appareil thermique (chaud et froid)	10 ans
Ascenseur	25 ans
Agencement et aménagement de terrain	20 ans
Plantation	20 ans
Outillage	5 ans
Matériel de sécurité	5 ans
Véhicule de tourisme et utilitaire	8 ans

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de :

- Retirer la délibération n°2022-69 du 14 décembre 2022 ;
- Approuver les conditions et modalités d'amortissement précisées ci-dessus à compter de l'exercice 2023 ;
- Donner tout pouvoir à Madame la Présidente pour la réalisation des opérations correspondantes.

H. Informations du Conseil d'Administration

1. Rapport annuel 2022 de la mission « Signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements Sexistes (AVDHAS) »

Le rapport annuel 2022 de la mission « Signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) » a été remis à tous les participants, comme annexé ci-après.

Mme Clamens indique à l'assemblée qu'un groupe de travail national, dans le cadre de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs des Centres de gestion) prépare un guide sur cette mission, groupe auquel elle participe activement.

2. Le Rifseep versé aux agents itinérants du Service missions temporaires

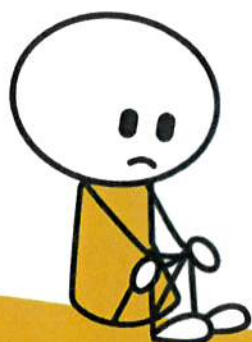
Mme Ollier présente un Powerpoint relatif au RIFSEEP concernant les agents itinérants dans le cadre des missions temporaires.

Pour information de l'assemblée.

**Rapport du collège
des référents signalement
CDG 31
Année 2022**

DISPOSITIF SIGNALEMENT

Actes de Violence, de Discriminations,
de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS)



Mars 2023



Le présent rapport est remis à Madame la Présidente du Centre de gestion, conformément à la lettre de mission adressée au collège des référents Signalement du CDG de la HAUTE GARONNE.

Le Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale de la HAUTE GARONNE a choisi de confier l'animation et la gestion des signalements relatives aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS) à un collège.

Ce collège est composé de M. Jean Arnaud MAZERES, professeur émérite de Droit Public à l'Université Toulouse 1 Capitole et de M. Claude BEAUFILS, ancien magistrat de la Chambre Régionale des Comptes d'Occitanie.

Le collège ainsi constitué est entré en fonction au début de l'année 2022, les pages qui suivent constituent le premier rapport annuel de son activité.

En 2022, le collège des Référents Signalement (R S) a été saisi à 10 reprises, et a rendu 7 rapports (recueils de signalements et comptes rendus aux autorités territoriales), 3 saisines étant irrecevables.

Tous les signalements correspondaient à des thématiques liées à des faits susceptibles de relever du harcèlement moral au travail.

Conformément à sa lettre de mission, le collège des référents signalement rédige un rapport annuel d'activité.

SOMMAIRE

I.	EDITO.....	4
II.	Le collège des référents signalement.....	6
III.	La mise en place du collège des référents signalement.....	6
	A. Références juridiques :.....	6
	B. Les agissements concernés par le dispositif.....	6
	C. Mise en place.....	7
	<u>1.</u> Pour les collectivités publiques en général.....	7
	<u>2.</u> Pour le CDG 31.....	8
IV.	Rôle du collège des référents signalement du centre de gestion de la Haute Garonne.....	8
	A. Analyse de la saisine.....	8
	B. Instruction de la demande.....	9
V.	Bilan et suivi des saisines du collège des référents signalement du centre de gestion de la Haute Garonne.....	9
	A. Informations sur les déposants des faits susceptibles de relever d'un harcèlement moral au sens de la Loi :.....	9
	B. Suivi des signalements :.....	10

I. EDITO

Au cours de l'année 2022, le collège des référents signalement (RS) de la fonction publique territoriale du Centre de Gestion de la HAUTE GARONNE a été sollicité à 10 reprises, il a traité 7 demandes recevables. 3 demandes incomplètes ou abandonnées par les dépositaires n'ont pu être analysées.

Il convient, à l'appui de l'expérience de ces premières saisines, de poser quelques constatations issues de la mission.

Les informations présentées dans ce rapport relèvent de l'analyse des déclarations des agents, potentielles victimes, et des suites données par l'employeur public aux recommandations du collège des référents signalement du CDG 31, particulièrement aux enquêtes internes ou administratives (employeur) sollicitées.

Toutefois voilà les premiers constats qui apparaissent :

- Bien que le collège RS soit compétent pour recueillir les déclarations relatives aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS), les premières sollicitations de 2022 ont concerné très majoritairement des faits susceptibles de relever du harcèlement moral au travail.
- Les dossiers déposés concernent majoritairement des agents de catégorie C. Ils déclarent être soumis à des contraintes de gestion d'équipe, autrement dit à un management leur apparaissant inadapté. De plus il apparaît que les situations présentées étaient fortement ancrées dans l'histoire du service, et que les faits évoqués n'auraient jamais été traités avant la Loi de 2019 et le décret de 2020. Ces contraintes se traduisant dans les situations exposées, par des propos verbaux au vocabulaire décalé (grossier), par une humiliation dans les ordres d'exécution des tâches, ou par l'indifférence...
- Le traitement des demandes a démontré l'efficacité de la formule retenue par le Centre de Gestion de la HAUTE GARONNE, d'externaliser cette fonction, garantissant ainsi : confidentialité, impartialité, et transparence. Les agents concernés ont été très sensibles à ces notions, et les échanges ont été facilités par cette marque de confiance.
- L'expérience de cette année démontre que l'information, la plus large possible, tant auprès des employeurs publics que des agents, ainsi que la confidentialité sont les facteurs fondamentaux pour la réussite de cette noble mission.
- Enfin les divers contacts téléphoniques échangés dans le cadre des dossiers à instruire montrent que les agents plébiscitent le fait de pouvoir parler de leurs problèmes, qui bien souvent dépassent le cadre professionnel. Il apparaît, à partir des informations transmises au collège des référents, que les agents se retrouvent seuls au sein de leur collectivité, face à leur demande. Ainsi, les organisations qui pourraient les aider seraient absentes de leurs attentes ; quant aux services RH, ils sembleraient totalement occupés par d'autres tâches. On pourrait donc noter ici une faiblesse du dialogue social que le collège des référents signalement ne saurait combler.

La mission première du collège des référents signalement reste bien sûr le recueil des informations susceptibles de constituer un harcèlement, et la transmission d'un rapport à l'autorité territoriale pour mise en œuvre des recommandations.

Toutefois, il est important de rappeler que le volet humain de la mission est prégnant, qu'il est nécessaire au collège R.S. de prendre la distance utile pour mener à bien les dossiers signalés, et trouver la bonne mesure pour une instruction juste. Aussi, il est fondamental d'éviter "d'ouvrir la boîte de Pandore, ou de mettre le feu aux poudres", comme le montre l'analyse de la SMACL (Mutuelle Assurance des Collectivités Locales) citant Marie-France HIRIGOYEN, qui précise que « tout ne doit pas être assimilé à du harcèlement », et le sociologue Jean-Pierre LE GOFF qui craint « davantage de place pour la perversion », avec « l'installation d'un climat de suspicion généralisée, voire des tentations de lynchage ». (Source Observatoire SMACL, article Harcèlement moral et collectivités locales).

Pour conclure, le collège des référents signalement du CDG31 tient à faire savoir que l'indépendance de son action a été totale, et qu'aucune intervention de quelque nature n'est venue contrarier sa liberté d'action dans son travail au cours de cette année.

Le Collège des Référents Signalement CDG31
Jean Arnaud MAZERES – Claude BEAUFILS

II. Le collège des référents signalement au CDG31

Monsieur Jean Arnaud MAZERES, professeur émérite de Droit Public à l'Université Toulouse 1 Capitole

Monsieur Claude BEAUFILS, fonctionnaire territorial à la retraite, Administrateur Général, ancien Magistrat de la Cour des Comptes en poste à la Chambre Régionale des Comptes d'Occitanie,

Ont été nommés référents signalement, par le Conseil d'Administration du CDG de la HAUTE GARONNE du 15 décembre 2021 (délibération n°2021-31), conformément aux textes applicables.

III. La mise en place du collège des référents signalement

A. Références juridiques :

- *(Abrogée au 01/03/2022)* loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- *(Abrogée au 01/03/2022)* loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment l'article L452-43 Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;
- Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article L135-6 du (CGFP) ;
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

B. Les agissements concernés par le dispositif

- **Actes de violence** : Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.
- **Comportements sexistes** : Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **Discrimination** : Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique ...
- **Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- **Harcèlement moral** : Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

C. Mise en place

1. Pour les collectivités publiques en général

Les employeurs publics territoriaux sont légalement responsables de la protection physique et mentale de leurs agents au regard de l'article L.4121-1 du Code du Travail. L'autorité territoriale doit donc s'assurer du respect de l'ensemble de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.

Depuis le 1er mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS). La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a été l'occasion d'intégrer un tel dispositif dans le statut général de la fonction publique en créant l'article L 135-6 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Cet article dispose : « *Art L. 135-6 du CGFP - Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Ce dispositif de signalement permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif* ».

Le décret annoncé publié au Journal officiel le 15 mars 2020 précise que l'entrée en vigueur du dispositif de signalement se fera au plus tard le 1er mai 2020. L'objet de ce décret est d'indiquer concrètement ce que les employeurs publics doivent mettre en place pour :

- 1. Recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- 2. Prendre en charge les victimes de tels actes ;
- 3. Traiter de tels actes et notamment protéger les victimes et les témoins.

Tous les employeurs publics sont concernés par cette obligation et tous les agents, quel que soit leur statut, doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif.

- Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront le mettre en œuvre. Le législateur a néanmoins prévu la possibilité de mutualiser le service par voie de convention ou encore d'en confier la mission au Centre de gestion dont c'est une mission obligatoire par application de l'article L452-43 du CGFP.
- Ainsi, toute personne employée par la collectivité ou l'établissement, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (exemple : violences conjugales). L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

2. Pour le CDG 31

Le collège des référents signalement a pour mission de :

- **Recueillir** les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ou d'agissements sexistes
- **Orienter** l'auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, assistant(e) social(e), défenseur de droits, associations de soutien ...)
- **Communiquer** le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que cette dernière prenne toutes les mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné (enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.).

Depuis le début de l'année 2022, le CDG 31 met en place pour les collectivités et les établissements publics qui le souhaitent, la possibilité d'accéder à un service du collège des référents Signalement, qui propose une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements. Pour bénéficier de ce service, un conventionnement avec le Centre de Gestion est nécessaire.

IV. Rôle du collège des référents signalement du centre de gestion de la Haute Garonne

Les agents victimes ou témoins de tels actes pourront adresser leur signalement en utilisant le formulaire de saisine disponible sur le site du CDG31. Il peut être transmis :

- Par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel », à :
Référént Signalement
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne
590, rue Buissonnière
CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
- Par mèl, à l'adresse : signalement@cdg31.fr

L'auteur du signalement pourra joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

Seul le collège des référents signalement est destinataire de la saisine. La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause. L'ensemble des données porté à la connaissance du collège est traité selon les règles de conformité fixées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

A. Analyse de la saisine

Le collège des Référents Signalement analyse la recevabilité du signalement.

Si le signalement est recevable, ou en cas de désaccord ou de doute sur cette recevabilité, dans un délai de 8 jours maximum, le collège RS informe l'auteur du signalement de la suite donnée. Il prend attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement, avec l'employeur de celui-ci pour l'informer, notamment pour faire cesser au plus vite la situation. Il instruit sans délai la saisine.

Si le signalement n'est pas recevable, le collège des RS :

- informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité ;
- l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

B. Instruction de la demande

Le collège des référents signalement est chargé :

- D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- De proposer, dans un cadre garantissant l'anonymat, un entretien, dont l'objectif est d'informer la victime potentielle de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnels pour un accompagnement médical, psychologique et juridique ;
- De transmettre, dans le cas où la victime refuse un tel entretien, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner ;
- De produire un rapport anonymisé, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses rapides ;
- De notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations ;
- De contrôler les suites données par l'employeur aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

V. Bilan et suivi des saisines du collège des référents signalement du centre de gestion de la Haute Garonne

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires...) fait l'objet d'un rapport annuel établi par le collège RS et présenté au CST dans sa Formation Spécialisée (FSSCT). Il sera également transmis aux collectivités disposant de leur propre CST et/ou FSSCT ayant confié cette mission au CDG 31.

A. Informations sur les déposants des faits susceptibles de relever d'un harcèlement moral au sens de la Loi :

Le collège des Référents Signalement a reçu au cours de l'année 2022 10 demandes d'intervention. Toutes concernaient des signalements pour harcèlement moral au travail. 7 dossiers recevables ont été traités et ont reçu une réponse : recueil de signalement et orientation pour le déposant, rapport anonymisé et recommandations pour l'autorité territoriale. Les 3 demandes non traitées étaient soit incomplètes, soit le demandeur ne souhaitait pas aller plus loin dans la procédure, après présentation des démarches à réaliser.

Pour le département de la Haute-Garonne, les signalements déposés ont été centrés sur plusieurs structures publiques par 6 femmes et 4 hommes.

Catégorie des agents déposants : 7 agents de cat .C ; 1 agent de cat. B ; 2 agents de cat. A.

Filières des agents dépositaires : 7 agents de la filière technique ; 3 agents de la filière administrative.

Orientations et recommandations : Pour tous les recueils relatifs aux déclarations faites par les agents, le collège des Référents Signalement a proposé des orientations systématiquement en fonction de la situation vers :

- le conseil en prévention,
- le service social,
- la médecine du travail,
- le service juridique,
- une aide psychologique...

Pour tous les rapports anonymisés destinés aux employeurs, transmis après avis favorable du signalant, le collège des Référents Signalement a proposé des recommandations visant les obligations à faire cesser les faits relatés, à mettre en place une enquête administrative, à se saisir du Document Unique (DU) des risques professionnels, à rappeler les obligations déontologiques telles que présentées par la Loi 2016 à l'ensemble de son personnel.

B. Suivi des signalements :

Le collège des RS souhaite préciser que les échanges, tant avec les agents, qu'avec les employeurs publics, ont tous été empreints d'une parfaite correction (écoute, restitution, analyse...). Des retours qui ont été portés à notre connaissance par les employeurs, à qui il revient conformément à la législation applicable, de faire cesser les manifestations de harcèlement, qui ont tous répondu favorablement pour la mise en place d'une enquête administrative préconisée par le collège des RS. Les référents précisent encore que toutes les démarches, tant auprès des agents que des autorités territoriales sont précédées d'un entretien téléphonique permettant de rappeler la procédure et parfois de "dédramatiser" la situation.

Lorsque ils ont sollicité les employeurs publics pour connaître les suites données au signalement, tous ont répondu à leur questionnaire. Dans une très grande majorité les responsables des collectivités optent pour la réalisation d'une l'enquête interne, qui a l'avantage de réunir les deux parties. Lorsque l'autorité territoriale (maire...) est citée, sur les conseils du collège RS, cette enquête est externalisée. Peu d'entités ont décidé de mener l'enquête en interne, craignant le risque de partialité : le plus souvent elles ont fait appel à un cabinet d'avocat spécialisé en droit public.

Les agents concernés ont ainsi été conviés par leur employeur à divers entretiens, et des propositions d'aménagement de poste, ou de mutation interne au sein de la collectivité ont été proposés. Certains signalements n'ont pu résoudre la situation présentée et ont abouti à une rupture et un départ de l'agent, voire à un contentieux devant le Tribunal Administratif.

En résumé, concernant les dossiers pour lesquels le collège des référents signalement du CDG31 est intervenu, il apparait que le fait de rompre la relation binaire : employeur/salarié par l'arrivée d'un tiers, qui externalise la problématique, a permis de mettre à plat des difficultés qui pour la plupart dataient et n'avaient jamais été traitées, souvent considérées comme un « historique du service », un héritage à porter.

Il semblerait que les situations présentées relèvent d'un management inadapté, assuré par défaut par des agents, ou des élus peu préparés à la gestion d'équipes.

Il apparaît donc impératif pour les structures concernées d'aborder de façon directe la question liée à la formation au management.

Sans attention particulière à ce constat, les conséquences telles que le signalement pour harcèlement, qui fait aujourd'hui l'objet de ce rapport d'activité, vont croître rapidement.

Il est fondamental dans un premier temps, d'actualiser la situation des agents publics, au regard du statut qui régit les rapports professionnels entre les parties.

Ce statut constitué de droits mais aussi de devoirs, doit toujours favoriser l'idée de « juste milieu » chère à Aristote. (Éthique à Nicomaque).

Claude BEAUFILS & Jean Arnaud MAZERES

Référents Signalement (AVDHAS)

CDG31

signalement@cdg31.fr





Le Rifseep versé aux agents itinérants Service missions temporaires

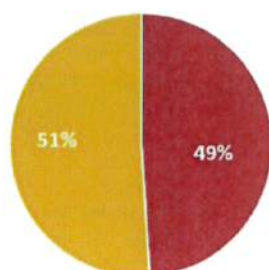
Mars 2023

Présentation générale : RIFSEEP agents itinérants



Répartition des contrats avec ou sans régime indemnitaire (RI)

- Sans RI
- Avec RI



Contrats	Nombre	%
Sans RI	24	49%
Avec RI	25	51%
Total	49	100%

Durée moyenne des contrats
en cours : entre 3 et 4 mois



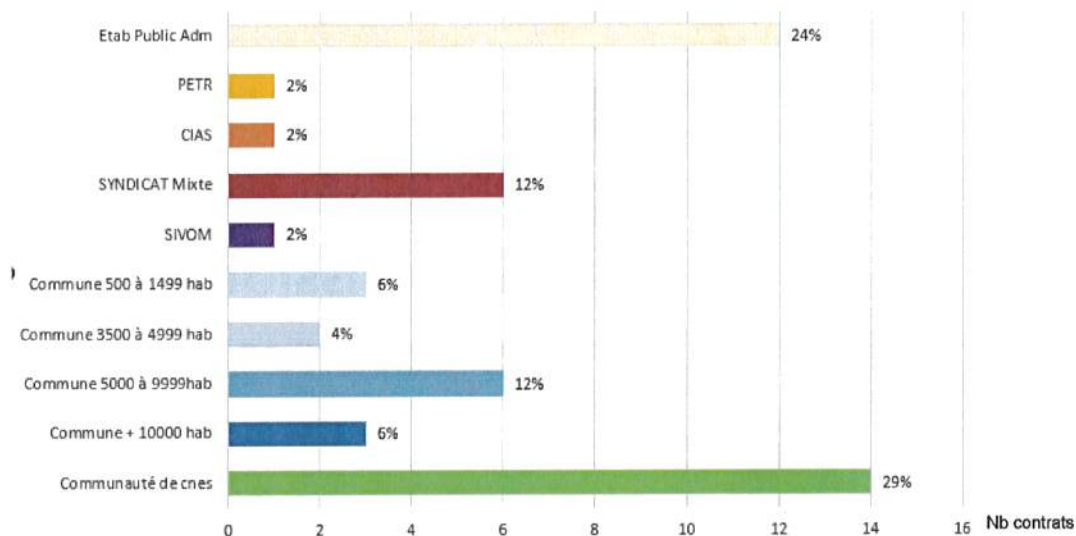
Données concernant les 49 contrats en cours (mars 2023)

2

Répartition des contrats par type de collectivité/établissement



Répartition des 49 contrats par type de collectivité /établissement

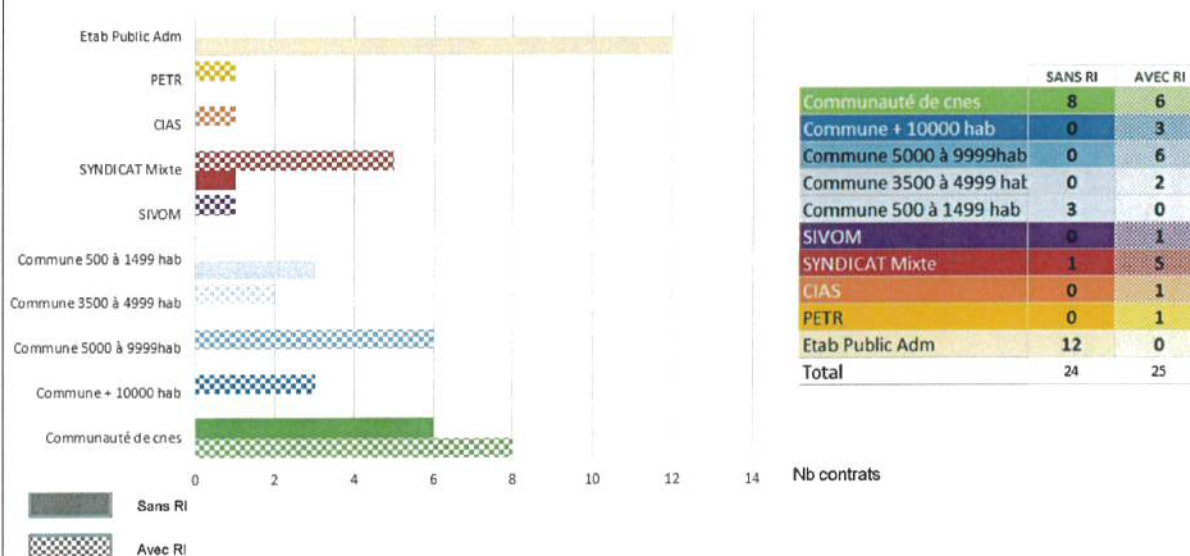


3

Répartition par type de collectivité/établissement versant ou non du régime indemnitaire



Répartition des contrats par type de collectivité /établissement avec et sans RI

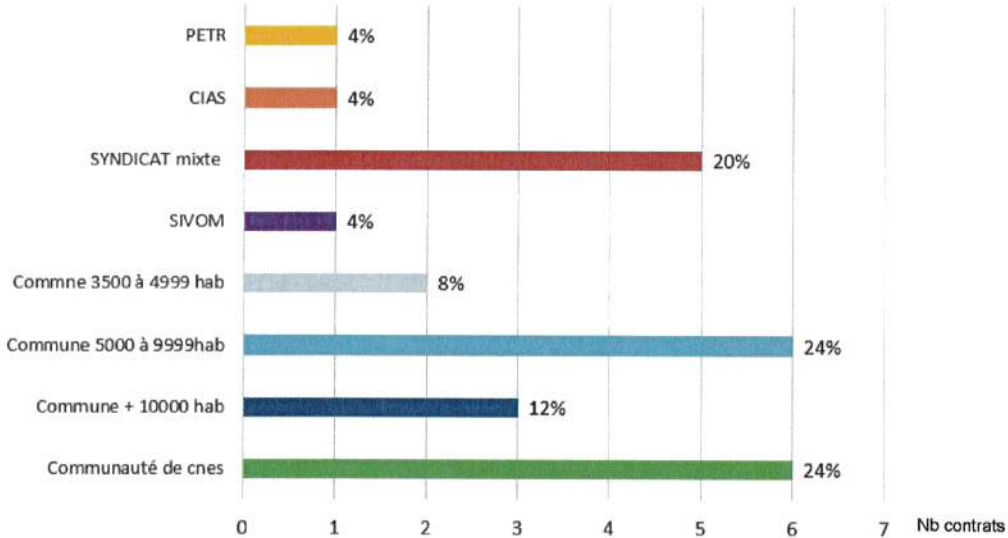


4

Répartition par type de collectivité/établissement versant du RI aux agents itinérants



Répartition des contrats avec RI par type de collectivité /établissement



5

Zoom sur l'IFSE mensuelle par grade et métier



ISFE mensuelle	Métier	Nbre agents	IFSE mini versée	IFSE maxi versée	Moyenne IFSE versée	IFSE max prévue délib	Part IFSE utilisée en moyenne
Cat A		5	320 €	700 €	440 €		
Ingénieur	Responsable département Patrimoine	1	700 €	700 €	700 €	3 910 €	18%
Attaché	Directeur / resp développement RH	3	320 €	475 €	379 €	3 017 €	13%
Educateur de jeunes enfants	Directeur de crèche	1	365 €	365 €	365 €	1 166 €	31%
Cat B		2	200 €	279 €	240 €		
Rédacteur	Chargé de communication/ Instructeur MP	2	200 €	279 €	240 €	1 456 €	16%
Cat C		18	90 €	594 €	342 €		
Adjoint administratif	Gestionnaire RH/Compta/ Chargé d'accueil-Station Biométrique/Assistante direction/ Chargé vis asso et manifestations/ Secrétaire de direction/Gestionnaire comptable/Secrétaire administrative	14	90 €	594 €	366 €	900 €	41%
Adjoint administratif ppal 2ème	Gestionnaire adm à la PM/ Assistante direction	2	325 €	417 €	371 €	945 €	39%
ATSEM ppal 2ème	ATSEM	2	149 €	151 €	150 €	945 €	16%

6

Répartition des contrats avec et sans RI par grade et collectivités/établissement

Contrat avec RI	Catégorie A			Catégorie B	Catégorie C			Total
	Ingénieur	Attaché	Educateur de jeunes enfants	Rédacteur	Adjoint administratif	Adjoint adm ppal 2ème	ATSEM ppal 2ème	
Communauté de cnes	1	2	1	1	1			6
Commune + 10000 hab		1			1	1		3
Commune 5000 à 9999hab				1	3		2	6
Commune 3500 à 4999 hab					2			2
SIVOM					1			1
SYNDICAT mixte					5			5
CIAS					1			1
PETR						1		1
TOTAL	1	3	1	2	14	2	2	25

Contrats sans RI	Catégorie A			Catégorie B		Catégorie C					Total
	Ingénieur	Attaché	Educateur de jeunes enfants	Rédacteur	Rédacteur ppal 1ère cl	Adjoint administratif	Adjoint adm ppal 2ème	Adjoint animation	Adjoint anim ppal 2ème	Adjoint technique	
Communauté de cnes		2						3	2	1	8
Communes + 10000 hab											0
Commune 5000 à 9999hab											0
Commune 3500 à 4999 hab											0
Commune 500 à 1499 hab						1				2	3
SIVOM											0
SYNDICAT mixte					1						1
CIAS											0
PETR											0
Etab Public Adm		2		4		4	1			1	12
TOTAL	0	4	0	4	1	5	1	3	2	4	24



FIN DE LA SEANCE : 16h20

La secrétaire de séance,


Monique DUPRAT

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ



RELEVÉ DE DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION du mercredi 29 mars 2023

N°	OBJET
2023-09	Réunion du Conseil d'administration à distance
2023-10	Créations de postes – emplois permanents
2023-11	Création d'emplois non permanents : - accroissements saisonniers et temporaires d'activités - contrat de projet
2023-12	Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du Centre de Gestion, à l'exception des agents itinérants relevant du service missions temporaires
2023-13	Exercice 2023 – Budget Principal – Budget Primitif et affectation des résultats 2022
2023-14	Service Missions Temporaires – Délégation à la Présidente pour la fixation des effectifs
2023-15	Exercice 2023 - Budget Annexe de la Coordination Régionale des centres de gestion d'Occitanie – Budget Primitif et affectation du résultat 2022
2023-16	Environnement budgétaire et comptable – Les amortissements au CDG31