

Réunion du Conseil d'Administration
du mercredi 6 mars 2024 à 15h00
Délibération n°2024-04
Objet : Débat d'orientation Budgétaire

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. GUERRA, Mme TRILLES, M. SAVELLI, Mme JARNOLE, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. LADEVEZE, M. CADAS, M. DURAND.

- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. SALAT représenté par M. LEFEBVRE ; M. FONTES représenté par Mme GEIL-GOMEZ ; Mme GONZALEZ représentée par Mme JARNOLE.

Collège des établissements publics affiliés

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

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

Représentants des communes adhérentes

- administrateurs titulaires présents : M. PARRE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme RIEU représentée par M. GUILLEMET.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Représentants des établissements publics adhérents

- administrateurs titulaires présents : M. ARSEGUEL, Mme DOSTE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne

- administrateurs titulaires présents : Mme LUMEAU-PRECEPTIS.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Contenu délibération

La Présidente rappelle qu'en vertu de l'article L. 5217-10-4 du code général des collectivités territoriales, pour les collectivités et établissements qui ont opté pour le référentiel M57, « la présentation des orientations budgétaires intervient dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget ».

La Présidente soumet donc à l'assemblée le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) annexé à la présente délibération, en vue de l'examen du budget primitif 2024.

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

Fait à Labège,
le 06/03/2024



La Présidente,

Sabine GEIL-GOMEZ

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

EXERCICE 2024

Conseil d'Administration
du 06-03-2024

Direction Générale des Services

Sommaire

I. Préambule : rappel du cadre du débat d'orientation budgétaire	3
II. Eléments de contexte généraux.....	4
III. Orientations stratégiques et budgétaires	5
1. Orientations stratégiques	5
a. Axes généraux	5
b. Coordination Régionale.....	7
2. Orientations budgétaires	10
a. Orientations budgétaires générales.....	10
b. Moyens humains	12
c. Moyens numériques et informatiques.....	14
d. La gestion patrimoniale.....	15

I. Préambule : rappel du cadre du débat d'orientation budgétaire

Le Débat d'Orientation Budgétaire annuel obligatoire :

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

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

Les Budgets Primitifs (principal et annexe) seront soumis à l'approbation du Conseil d'Administration lors d'une séance programmée le 28 mars 2024.

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

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

Rappel de l'environnement budgétaire du CDG31 :

L'environnement budgétaire du CDG31 est structuré en :

- **Un budget principal** établi en fonctionnement et en investissement ayant trait à la gestion générale de l'établissement et de ses missions ;

Ce budget traduit :

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

- **Un budget annexe** établi en fonctionnement uniquement, retraçant les flux financiers induits par la coordination régionale des centres de gestion assurée par le CDG31.

Suivant les dispositions de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les treize centres de gestion de la région Occitanie ont adopté devant leurs assemblées délibérantes respectives un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), à effet au 1^{er} janvier 2023.

Dans ce cadre, le CDG31 est coordonnateur général de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie. Il a également la charge du volet Emploi/FMPE.

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

Ce budget annexe permet notamment :

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

II. **Éléments de contexte généraux**

→ **Le contexte macroéconomique : les données du gouvernement (Données Club financier- Gazette des Communes)**

- Une croissance économique de 1,4% (succédant à 1,0% en 2023), taux jugé optimiste par le Haut Conseil des Finances Publiques (HCFP) comme potentiellement confirmé par les projections macroéconomiques de la Banque de France en décembre 2023 : croissance de 0,8% en 2023 et 0,9% en 2024.
- Une inflation moyenne de 2,6% (après 5,8% en 2023).
- La Loi de programmation des finances publiques projetée au-delà de 2024 un retour de la croissance à 1,7%/1,8% et un reflux de l'inflation à 1,8%/2% .

→ **Le projet de loi de finances 2024 : éléments succincts**

Le cadre législatif promulgué fin 2023

- La loi de programmation des finances publiques (2023-2027) (LPFP).
- La loi de finances de fin de gestion 2023 (LFFG).
- La loi de finances pour 2024 (LFI).

Les principales tendances :

- Un objectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement (0,5% sous l'inflation).
- Concours financiers de l'Etat programmés en quasi-totalité d'ici à 2027.
- Une pause dans la suppression des impôts locaux.
- La perspective de la refonte de la DGF à instruire mais pour l'instant réévaluée et orientée vers les communes et les EPCI locaux.

→ **Les points de tendance pour les finances locales pouvant impacter les budgets en ressources humaines**

Les dépenses de personnel représentent plus de trois quarts des dépenses de fonctionnement des collectivités et ont augmenté en 2023 de 5,1% principalement du fait de diverses mesures gouvernementales, tenant compte des revalorisations de 2022.

▪ **Mesures générales**

Pour mémoire, un certain nombre de mesures générales de revalorisation des rémunérations sont intervenues depuis le 1^{er} juillet 2023 et impacteront 2024, en année pleine :

- Augmentation du point d'indice (+1,5%).
- Débuts de grille des agents de catégories C et B : revalorisation jusqu'à 9 points d'indice.
- Frais de transport domicile-travail : participation de l'employeur portée à 75% des dépenses à compter de septembre 2023.
- Augmentation de l'indemnisation des frais de mission (entre 10% et 30% d'augmentation).
- Reconduction de la GIPA en 2023.

Par ailleurs, ces précédentes mesures sont complétées à partir du 1^{er} janvier 2024 des points suivants :

- Relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC) : taux brut horaire à 11,65€ (augmentation de 1,13%).
- Majoration de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics (environ 25€ brut par mois).
- Le jour de carence à la suite d'une fausse couche est supprimé.
- Prime pouvoir d'achat.

Un décret du 31/10/2023 est relatif au versement de la prime de pouvoir d'achat des agents publics : sont principalement concernés les agents publics territoriaux, les assistants maternels et les assistants familiaux employés par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements d'intérêt public nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2023 et dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure à 39 000€. L'attribution et le montant dans les limites réglementaires relèvent de l'assemblée délibérante, pour un versement en une ou plusieurs fois avant le 30 juin 2024. Pour mémoire, le décret prévoit un barème comportant 7 tranches correspondant chacune à un montant de prime allant de 800€ à 300€.

▪ **Compte épargne temps**

Un arrêté du 9 janvier 2024 organise le dé plafonnement du compte-épargne temps (CET) à titre exceptionnel pour l'année 2024. Ainsi, une alimentation du CET pourra être effectuée jusqu'à 70 jours (ancien plafond à 60 jours). Un bonus de 10 jours supplémentaire au maximum est prévu pour les agents ayant pu épargner plus de 60 jours du fait d'une précédente dérogation COVID en 2020 (le CET pourrait alors atteindre 80 jours).

Par ailleurs un arrêté du 24 novembre 2023 a augmenté les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte-épargne temps, dans la mesure où l'employeur territorial l'a prévu par délibération.

▪ **Assouplissement des quotas de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2024**

Un décret du 26 décembre 2023 vient assouplir le mécanisme de contingentement dans le but de faciliter la promotion de certains fonctionnaires (bibliothécaires, directeurs de police, professeur d'enseignement artistique) et de simplifier la gestion des ressources humaines : en ce qui les concerne, le nombre de recrutements externes nécessaires est réduit : la règle du « 1 pour 3 » devient « 1 pour 2 ».

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 vise pour sa part à revaloriser le métier de secrétaire de mairie par une prise en compte de la reconnaissance des acquis de l'expérience permettant le passage de la catégorie C à la catégorie B.

III. Orientations stratégiques et budgétaires

1. Orientations stratégiques

a. Axes généraux

A l'occasion de la mi-mandature en 2023, le CDG31 a réaffirmé un certain nombre de projets stratégiques prioritaires tels que l'élaboration du projet d'établissement, le renforcement de l'intérim territorial, le développement de la médecine préventive notamment en direction des grands comptes, la mise en place d'un incubateur interne et la promotion des égalités.

A fortiori, le CDG31 est confronté autant à la nécessité de préserver ses équilibres financiers qu'à celle de répondre toujours mieux aux attentes des employeurs territoriaux dans la gestion de leurs ressources humaines, eux-mêmes confrontés à des défis inédits notamment en termes de recrutement, d'absentéisme, de protection sociale et de santé de leurs agents, d'assurance statutaire.

La succession récente de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fonction publique, que ce soit la Loi de transformation de la fonction publique en 2019 ou encore le projet de loi de réforme de la fonction publique qui devrait voir le jour en 2024, témoignent également de la volonté du législateur d'apporter des réponses structurelles à ces défis.

Dans ce cadre, les priorités stratégiques de l'établissement pour 2024 sont ainsi les suivantes :

→ En termes de pilotage stratégique et de politique managériale

- Concrétiser le projet d'établissement du CDG31 avant mi-2024.
- Adapter l'offre de services à travers la création de nouvelles missions facultatives.
- Poursuivre le développement de la culture projet, la culture de gestion et de la pratique managériale des agents du CDG31.

→ En matière de promotion de l'emploi, d'attractivité et d'innovation

- Initier en 2024 le nouveau projet d'intérim territorial via la dynamisation de notre offre de services de missions temporaires et de remplacement.
- Développer une dynamique de promotion de l'emploi territorial articulée au niveau régional.
- Développer et promouvoir l'innovation à travers :
 - o La mise en place effective d'un incubateur interne.
 - o La préfiguration d'un espace de type Observatoire RH associant les partenaires publics et privés du CDG31.
- Développer une politique d'accompagnement des grands comptes.
- Promouvoir et mettre en œuvre en lien avec le CNFPT des parcours inédits de formation répondant aux besoins en compétences des métiers en tension et viviers de l'intérim territorial (finances/RH/paie/urbanisme) notamment dans le cadre de la mise en place d'une « école » de formation CDG31.
- Poursuivre en lien avec les partenaires actuels (Région Occitanie, France travail, CNFPT), le renforcement de la formation des secrétaires de mairie, ou d'autres métiers en tension.

→ En matière de coopérations

- Formaliser et promouvoir la stratégie régionale emploi dans le cadre de la coordination régionale.
- Organiser la Conférence régionale de l'Emploi (CRE) qui se tiendra le 21 mars 2024 à Albi.
- Renforcer les coopérations avec le CNFPT notamment au plan régional, via la signature d'une convention régionale de partenariat.
- Expérimenter la programmation de temps de rencontres multiformes sur le territoire, que ce soit en direction des élus et des décideurs locaux, pour ancrer le CDG31 au plus près des collectivités et EPCI.
- Approfondir les modalités d'animation d'un réseau de secrétaires de mairie.
- S'engager via la création d'un nouveau Comité de partenariats dans une démarche de structuration et de développement de nos partenariats.
- Renforcer le rôle du CDG31 en tant que tête de proue des employeurs publics dans le cadre du CLEP ainsi que dans l'animation de réseaux départementaux (Club des DRH, Réseau des DGS).

→ En matière de politique d'accueil, de communication et d'information statutaire et juridique

- Envisager une territorialisation de services du CDG31 dans le cadre d'antennes locales du CDG (pas uniquement dédiées au périmètre de la santé et de la prévention).
- Enrichir le dialogue social départemental sur la base d'instances renouvelées.
- S'engager dans l'amélioration de la relation usagers avec des services numériques et téléphoniques plus proches, plus simples et plus efficaces.
- Définir un programme d'information statutaire à destination des DRH des collectivités Haut-Garonnaises de plus de 30 agents.
- Renouveler la stratégie de communication, devant se traduire par un nouveau site internet et intranet et des outils renouvelés, visant à valoriser la transformation et la modernisation du CDG31 et contribuer à la meilleure connaissance et à l'attractivité de son offre de service.

→ En matière de gestion durable des moyens

- Poursuivre les efforts engagés en matière de maîtrise budgétaire.
- Poursuivre les efforts initiés en matière d'économies d'énergie dans le cadre de la politique patrimoniale de l'établissement.
- Approfondir le contrôle interne comptable et financier en lien étroit avec la Paierie Départementale, et actualiser l'outil de comptabilité analytique du CDG31.
- Favoriser l'appropriation de l'usage du nouveau système d'information financier par les services.

→ En matière de santé au travail et de prévention

- Préparer en 2024 la reprise de la gestion de la médecine du travail au Conseil Départemental au 1er janvier 2025.
- Inaugurer au moins 3 centres territoriaux de santé au travail (a fortiori dans le cadre d'antennes locales, cf. infra).
- Viser l'objectif que l'ensemble des collectivités de la Haute-Garonne disposent d'un document unique (DUERP) avant la fin du mandat.

→ Au niveau des ressources humaines et de la qualité de vie au travail au CDG31

- Elaborer un nouveau règlement intérieur du CDG31.
- Créer un comité de prévention chargé de concrétiser l'adoption d'un document unique en 2024.
- Piloter une démarche de « Promotion des égalités » à l'échelle du territoire départemental.

→ En matière de transformation de nos usages numériques et de gestion des datas

- Travailler en 2024 à l'adoption pour début 2025 d'un schéma directeur informatique et numérique du CDG31.
- S'engager en 2024 dans une démarche permanente du numérique responsable.
- Fédérer l'ensemble du CDG31 autour d'une stratégie de gouvernance des données commune, pilotée par le nouveau comité DATA, mis en place fin 2023.
- Mettre en perspective les opportunités de l'intelligence artificielle (ouverture d'un espace « intervenants » et dématérialisation des évaluations pour les concours / mise en place d'un chatbot dans le cadre de l'information statutaire aux gestionnaires RH des collectivités, etc.).

b.Coordination Régionale**→ En matière de concours et examens professionnels**

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

Cette mutualisation continue de permettre une rationalisation en nombre, des opérations et des modalités d'organisation, qui contribuent au renforcement de la sécurité juridique et à un affichage de cohérence. Elle s'inscrit en outre dans le cadre de la coordination nationale.

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

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

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

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

Ces dépenses sont couvertes par :

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

Pour l'année 2023, le CDG34 a acquitté **au titre des coûts afférents aux lauréats issus du territoire régional** :

Coûts lauréats catégorie A et B hors filières sociale, médico-sociale et médico-technique	2 239 217,47€
Coûts lauréats catégorie C et filières sociale, médico-sociale et médico-technique, toutes catégories confondues	1 044 134,03€
Total	3 283 351,50€

A noter que 1018 lauréats sont issus du département de la Haute-Garonne et représentent un coût de 950 936,14€, soit 28% des coûts lauréats acquittés.

Pour l'année 2024, pour faire face au prévisionnel à acquitter, le budget régional sera alimenté de la façon suivante, en conformité avec la décision unanime des 13 présidents de CDG d'Occitanie :

- *Transfert CNFPT Concours et examens professionnels : 1 795 877 €*
- *Contribution des 13 CDG à hauteur de 1 000 000 € répartie au prorata du produit de la cotisation obligatoire 2023 sur une base de cotisation à 0,8%, soit une contribution pour le CDG31 évaluée à environ 200 000€ (20%).*

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

- Programmation régionale économe en opérations redondantes ;
- Plateforme d'inscription nationale enjoignant à une inscription unique pour réduire l'absentéisme ;
- Rationalisation régionale des calculs de coûts « lauréat ».

Le groupe de travail sur la maîtrise des coûts salariaux de chaque CDG organisateur à répercuter dans les coûts « lauréat » se poursuit en 2024.

Parmi les opérations prises en charge par le CDG31, 8 d'entre elles le sont en 2024 dans le cadre de la programmation régionale de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie. Les coûts prévisionnels d'organisation représentent les sommes suivantes, restant variables au regard du nombre de candidats.

Opérations de concours et examens professionnels en 2024 organisés par le CDG31	Besoins recensés	Evaluation nombre d'inscrits	Dépenses directes 2024 (hors charge salariale et coûts structurels)	Coût global prévisionnel
Examen d'avancement de grade Adjoint technique principal de 2ème classe (catégorie C)	190	187	13 600 €	45 000 €
Examen de promotion interne Professeur d'enseignement artistique Basson (catégorie A)	10	5	6 250 €	35 000 €
Examen de promotion interne Professeur d'enseignement artistique Musiques traditionnelles (catégorie A)	25	25	10 250 €	40 000 €
Examen d'avancement de grade Adjoint d'animation principal de 2ème classe (catégorie C)	100	80	11 800 €	25 000 €
Examen d'avancement de grade Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (catégorie C)	100	87	11 800 €	25 000 €
Concours Technicien (catégorie B) Bâtiments, génie civil & Services et interventions techniques	138	465	53 600 €	90 000 €
Concours Assistant socio-éducatif (catégorie A) Educateur spécialisé	133	250	45 500 €	70 000 €
Examen d'avancement de grade Animateur principal de 2ème classe (catégorie B)	150	120	13 200 €	25 000 €
Totaux	846	1 219	166 000 €	355 000 €

→ En matière de coordination régionale Emploi

Le budget annexe de la coordination régionale Emploi présente pour l'exercice 2023, un résultat après report de l'exercice n-1 d'un montant de 313 197,04€.

Le CDG31 percevra en 2024 au titre des transferts CNFPT un montant de 322 663€ qui constitue un fonds destiné prioritairement à la couverture des restes à charge pour les CDG de la région dans le cadre de la gestion des FMPE de catégorie A et B.

Les sommes non utilisées peuvent être affectées à des actions portées par la gouvernance commune des 13 CDG d'Occitanie en matière d'emploi public territorial.

En 2024, le CDG31 organisera à Albi la Conférence Régionale pour l'Emploi (CRE 2024) qui constitue une de ses missions obligatoires, en qualité de coordonnateur Emploi.

2. Orientations budgétaires

La prospective budgétaire sur la fin de mandat se fonde sur les évolutions suivantes permettant de garantir une trajectoire budgétaire saine et consolidée :

- Une progression moyenne des charges de fonctionnement de 2,7 % par an dont une progression moyenne de la masse salariale de 3% par an,
- Une évolution moyenne de l'ensemble des recettes de fonctionnement (cotisations et recettes issues des missions optionnelles à caractère facultatif) de 2,7% par an.
- Le maintien d'une capacité à investir supérieure à 250 K€ par an.

Elle vise un retour durable à une capacité d'autofinancement positive en 2027 avec l'assurance d'un plancher pour le fonds de roulement, supérieur à 1,5 M€, conformément aux normes DGFIP.

Les orientations budgétaires 2024 se fondent sur les principes suivants :

- Poursuivre la dynamique engagée depuis le début du mandat en matière de renforcement progressif des capacités d'épargne de l'établissement.
- Maintenir un certain niveau d'investissement permettant d'entretenir et moderniser le site (a minima 100 000 € annuels hors nouveaux projets), tout en priorisant les investissements contribuant à des économies d'énergies

Développer les recettes de fonctionnement et d'investissement par le développement de nouvelles missions, dans le cadre de l'incubateur interne et l'optimisation de dispositifs existants.

a.Orientations budgétaires générales

Dans le cadre de cette prospective, les orientations budgétaires 2024 se fondent ainsi sur les bases suivantes :

→ En matière de recettes

Une stabilisation à la baisse des recettes de fonctionnement (-1,61%), mais qui suit une très forte hausse en 2022 du fait de recettes exceptionnelles (+21,5% pour rappel).

Le Conseil d'Administration de l'établissement a, lors de sa séance du 12 juillet 2023, poursuivi la démarche de revalorisation des financements de son action par les collectivités et établissements publics affiliés, les collectivités et établissements adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et par les collectivités et établissements publics non affiliés et non adhérents à l'ensemble de missions article L452-39 du CGFP.

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

A propos de la solidarité envers les collectivités d'un effectif inférieur ou égal à 5 agents fonctionnaires ou stagiaires, il peut être relever que pour 2024, cela concerne 451 collectivités sur les 758 collectivités affiliées, soit 59%.

Les facilités qui en découlent sont pour mémoire :

- Des exonérations totales de frais de gestion pour les missions suivantes : protection sociale complémentaire et accompagnement en matière de retraite, mise en œuvre des bilan repères, aide de base en matière de recrutement, mission d'intérim inférieure à un mois sur un même poste, médiation obligatoire préalable ;

- Des conditions financières d'accès aux services réduites pour les missions suivantes : prévention et conditions de travail, mission ISST et conseil en accompagnement en management des RH et de l'emploi.

Les conditions d'accès aux missions médecine préventive, assurance statutaire, aide au recrutement, missions temporaires et médiations à l'initiative des parties ou à l'initiative des juges sont les mêmes que pour l'ensemble des affiliés.

Cette revalorisation sera prise en compte dans le cadre des recettes prévisionnelles pour le budget primitif 2024 sans modification des taux de cotisation.

La dynamique d'un ajustement régulier des conditions d'accès aux missions complémentaires à caractère facultatif souhaitée par l'assemblée se poursuit dans un contexte économique dégradé.

Focus sur le Contrat Groupe Assurance statutaire

Le contrat groupe d'assurance statutaire en vigueur arrivera à échéance au 31 décembre 2025, après quatre années d'exécution (mise en place au 1^{er} janvier 2022). Ce contrat est détenu par le groupement Willis Towers Watson (courtier)/CNP Assurance (assureur porteur du risque).

Ce service constitue un accompagnement important des employeurs publics territoriaux sur la gestion financière des risques d'absentéisme au regard de leurs obligations statutaires. Au 1^{er} janvier 2024, le recours à ce service peut être caractérisé comme suit :

Couvertures	Nombres d'assurés	Périmètre global du risque d'absentéisme
Couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC	317 collectivités	3 867 agents
Couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL	384 collectivités	9 077 agents

Ce bilan correspond à un accompagnement de 422 collectivités représentant 12 944 agents, soit 56% environ des collectivités affiliées.

Le coût de fonctionnement de cette activité (coût directs et indirects compris) est couvert par le produit du service.

En 2024, le renouvellement du contrat-groupe induit la réalisation d'opérations préalables qui vont impacter les exercices 2024 et 2025 schématiquement comme suit :

Septembre/octobre 2024	Enquête auprès des employeurs publics : raisons de l'adhésion ou du non-recours, besoins, satisfaction quant au service
Septembre à décembre 2024	Procédure de recueil des mandats préalables à la mise en concurrence et des statistiques de sinistralité
Janvier à juin 2025	Mise en concurrence et attribution du marché
Juillet à décembre 2025	Déploiement du contrat groupe
1 ^{er} janvier 2025	Prise d'effet du contrat groupe

Focus sur la Protection Sociale Complémentaire

Le CDG31 propose depuis le 1^{er} janvier 2024 des conventions de participation en Santé et Prévoyance à destination des employeurs territoriaux du département, en conformité avec le rôle qui lui échoit au titre de l'article 827-7 du Code Général de la Fonction Publique qui fait obligation aux centres de gestion de proposer des conventions de participations relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux du département considéré.

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

Les conventions de participation ont été déployées en 2024 après réalisation d'une mise en concurrence et d'une campagne de communication importante (webinaires, réunions sur le département, réunions en collectivités, rendez-vous individuels, etc.).

Les résultats de la campagne d'adhésion pour 2024 sont les suivants :

	Titulaire	Nombre d'employeurs adhérents	Potentiel d'agents assurables	Agents assurés en 2024
PREVOYANCE	Groupement Alternative Courtage (courtier)/Territoria mutuelle (assureur)	159	4002	1 230
SANTE	MNT	142	4 328	952 agents + 153 conjoints + 504 enfants + 9 retraités + 1 ascendant

A noter que dans le cadre de l'adhésion du CDG31 aux conventions de participation et de la participation du CDG31 à la couverture en protection sociale de ses agents, ces couvertures sont proposées aux agents en mission d'intérim qui peuvent rester assurés une fois leur mission achevée au titre des effets de la portabilité des contrats, sans participation de l'employeur alors. Cette disposition sera mise en œuvre en 2024 sans répercussion sur le coût du service auprès des employeurs recourant à l'intérim, dans un cadre expérimental. Ce point fera l'objet d'une évaluation pour 2024, sur la base de laquelle des dispositions pourront être prises en 2025.

Compte tenu des perspectives de participation obligatoire à venir, à savoir échéance du 1^{er} janvier 2025 pour la Prévoyance et du 1^{er} janvier 2026 pour la Santé, une campagne complémentaire sera initiée en direction des employeurs publics territoriaux.

→ En matière de dépenses

- Une maîtrise accrue des charges de fonctionnement, en progression de 2,7%, après une hausse de 8,96% en 2023.
- Une proposition d'évolution de la masse salariale, contenue à 3%, contre 13,14% en 2023, notamment du fait de mesures d'ordre exogène (hausse de la valeur du point, notamment).
- Des dépenses d'investissement à hauteur de 280 K€ permettant de répondre aux besoins d'équipement des services et d'assurer l'entretien régulier des équipements du CDG31.

Concernant les investissements, le montant des investissements 2024 en matière informatique serait de 116 770€, tandis que ceux dédiés à la maintenance et au fonctionnement du bâtiment serait de l'ordre de 162 000€.

Les investissements envisagés sur les années 2025 à 2027 sont en lien avec la sobriété énergétique et devront être rapprochés d'aides potentielles dont le montant n'est pas connu à ce jour.

b.Moyens humains

Au 1^{er} janvier 2024, les effectifs du Centre de Gestion se caractérisent de la manière suivante :

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonctionnaires	41	13	58
Contractuels sur emploi permanent	6	2	0
Contractuels sur emploi non permanent	0	1	5

Masse salariale chargée exécutée en 2023 : 6 920 220 €.

Masse salariale chargée prévisionnelle pour 2024 : 7 137 176 €.

Prévisionnellement pour 2024, il n'est pas envisagé de fortes évolutions, mais uniquement des ajustements opérationnels pour la réalisation des missions obligatoires et des missions optionnelles en fonction des évolutions règlementaires qui se présenteront.

		TABLEAU DES EFFECTIFS (Emplois permanents) MAJ LE 01/01/2024					
Catégorie	Cadre d'emplois	GRADES	Effectifs budgétaires créés	Dont à temps non complet	Effectifs pourvus	Dont pourvus par un fonctionnaire	Dont contractuels (permanents)
A	Emploi fonctionnel	D G S assimilé Commune > 400000 hab	1		1	1	
		D G A assimilé Commune > 400000 hab	1		0		
	Administra- teurs territoriaux	Administrateur Hors-classe	1		0		
		Administrateur	1		0		
	Attachés territoriaux (possible CDD - 1 poste - art L332-8 - délib 29/03/23)	Directeur	1		1	1	
		Attaché hors classe	2		2	2	
		Attaché principal	11		10	10	
	Ingénieurs territoriaux	Attaché	13		13	12	1
		Ingénieur principal	3		3	3	
	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Ingénieur	2		2	1	1
Attaché principal de conservation du patrimoine		1		1	1		
Médecins territoriaux (possible CDD art L332-8 - délib 30/03/22)	Médecin territorial hors classe	7		3	3		
	Médecin territorial de 1ère classe	10		6	2	4	
	Médecin territorial de 2ème classe	2		0			
Infirmiers en Soins Généraux	Infirmier en soins général hors classe	4		3	3		
	Infirmier en soins général	2		1	1		
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	1		1	1		
B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine	Assistant de conservation du patrimoine principal de 1ère classe	1		0	0	
		Rédacteur principal de 1ère classe	4		1	1	
	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur principal de 2ème classe	7		5	5	
		Rédacteur	6		3	2	1
	Techniciens territoriaux (possible CDD - 1 poste - art L332-8 - délib 29/03/23)	Technicien principal de 1ère classe	1		0		
Technicien principal de 2ème classe		3		2	2		
C	Adjoint administratifs territoriaux	Technicien	7		4	3	1
		Adjoint administratif principal 1ère classe	34		34	34	
		Adjoint administratif principal 2ème classe	14		7	7	
	Adjoint techniques territoriaux	Adjoint administratif	11		10	10	
		Adjoint technique principal de 1ère classe	1		1	1	
Adjoint technique	8	3 (18h30)	6	6			
TOTAL			160	3	120	112	8

Le tableau des effectifs n'appelle donc pas d'ajustements majeurs, les recrutements en cours ou envisagés pour 2024 sont les suivants :

- 1 médecin arrivé le 1^{er} février,
- En réflexion, le recrutement de 2 médecins et un infirmier dans la perspective de nouvelles adhésions au service de Médecine Préventive,
- 1 chef du service prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail, à la suite de la mise en disponibilité de son titulaire,
- Et dans ce même service ouverture d'un poste d'ingénieur pour un agent lauréat du concours.

La vocation du Centre de Gestion dans ses missions d'expertise nécessite le maintien d'une formation forte.

Focus sur les Primes et indemnités

Le recrutement de nouveaux médecins devient difficile par manque d'attractivité financière et tout particulièrement vis-à-vis de médecins du travail déjà diplômés. Une révision du RIFSEEP spécifique à cet effectif est envisagée de manière à recruter directement des médecins formés.

A la demande de la Présidente, il est proposé d'instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à un taux inférieur de 50% à celle qui a été attribuée aux agents de la fonction Publique d'Etat et Hospitalière. A cet effet, le CST a été saisi pour sa session du 27 février 2024. Le montant de cette prime pour les agents du CDG représente 20 488 €.

Focus sur la politique d'accompagnement social à l'emploi au CDG31

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

- L'aide à la restauration par des titres restaurant d'une valeur faciale de 9,50€ avec prise en charge de la part employeur différenciée en fonction de l'indice brut de rémunération (60 % ou 50 %),
- La Protection Sociale Complémentaire avec : une participation mensuelle de 18 € à la couverture Santé par convention de participation, une participation mensuelle de 12 € à la couverture Prévoyance par convention de participation.
- La participation aux frais de transport en commun.
- La prestation d'action sociale de PLURELYA, prestataire mutualiste auprès duquel le CDG31 est adhérent pour une cotisation de 249 € par agent et par an.
- L'organisation d'un arbre de Noël pour les enfants du personnel (avec un cadeau pour les enfants jusqu'à 12 ans d'un montant moyen de 35€) et l'organisation d'un événement pour tous les agents sur une base de 35€ par agent ; En décembre 2023 cet événement a été organisé à la Halle des Machines.
- La participation pour les enfants du personnel aux frais de garde et de séjour en centres de loisirs ainsi que des prestations spécifiques pour enfant handicapé.

Enfin le CDG31 a mis en place en 2022 le Forfait Mobilité Durable pour favoriser les modes de déplacements durables dont peuvent bénéficier les cyclistes et covoitureurs. Il a été payé en janvier 2024 pour les déplacements domicile – travail de 2023, et a représenté un coût de 2800€.

c.Moyens numériques et informatiques

L'année 2023 a été marquée par :

- La mise en production du logiciel en santé au travail
- La mise en production du logiciel de gestion financier
- Le développement de l'utilisation des outils collaboratifs de Microsoft 365
- Le renforcement de la sécurité de notre infrastructure

Les dépenses prévisionnelles 2024 ont été étudiées et évaluées au plus juste, les axes de priorité pour 2024 sont les suivants :

- Le basculement du système de téléphonie fixe vers de la softphonie pour un montant de 28 000€ offrant :
 - Un accès aux appels téléphoniques via les ordinateurs des agents ce qui permettra de réduire les abonnements en téléphonie mobile pris dans le cadre du télétravail, garantir un meilleur confort et une plus grande disponibilité des collaborateurs
 - Des fonctionnalités propres au standard téléphonique plus évoluées et adaptées qu'actuellement (mise en place de messages ponctuels, serveur vocal interactif, poste du standard déporté, outils de statistiques...)

- La mise en place d'un outil de gestion de de la relation collectivité proposé par le GIP informatique des CDG permettant la gestion centralisée, le suivi et la communication des affiliations, adhésions et des contacts : 15 000€
- L'évolution des outils dédiés aux missions temporaires vers un logiciel global de la gestion de l'intérim pour un montant de 12 000€
- La mise en place de l'application du GIP informatique des CDG pour la génération des Documents Uniques d'Évaluations des Risques Professionnels : 3 000€.

d. La gestion patrimoniale

L'année 2023 a été marquée par une démarche de rationalisation des dépenses courantes en lien avec le fonctionnement et la maintenance du bâtiment avec notamment :

- Une reprise en interne de missions jusqu'alors externalisées comme l'entretien des espaces verts du site, la suppression de contrats de maintenance des installations électriques, l'acquisition d'une autolaveuse jusqu'alors en location.
- Une recherche régulière de tarifs adaptés proposés notamment par les centrales d'achat,
- Le remplacement du système anti-intrusion vétuste par un système plus adapté et permettant un suivi en autonomie.

A cette démarche de rationalisation maintenue pour 2024, s'ajoutent différentes actions en lien avec la lutte contre le changement climatique comme :

- L'installation de luminaires LED sur la totalité du bâtiment,
- L'application stricte de mesures de températures à l'intérieur des locaux apportant de fortes baisses de consommations énergétiques en gaz.

Les axes d'évolution patrimoniale et orientations retenues à ce jour sont directement liés à la problématique de sobriété énergétique et aux diverses obligations en la matière.

Ainsi le CDG31 a fait réaliser un audit thermique et technique et envisage pour donner suite aux conclusions de cet audit les projets suivants :

- **Notamment en 2024**, le remplacement du système actuel de gestion technique du bâtiment (GTC) vieillissant et incomplet par un système à périmètre étendu (GTB) incluant l'ensemble des équipements installés (électricité, eau, chauffage),
- L'isolation d'une partie du bâtiment identifiée dans l'audit comme connaissant une forte déperdition,
- La mise en place sur le toit terrasse du bâtiment de panneaux photovoltaïques destinés à de l'autoconsommation,
- La mise en place de bornes électriques sur le parking.

Ces projets et rythmes de mises en œuvre seront à définir en articulation avec les obligations réglementaires et aides gouvernementales permettant leur financement.

Envoyé en préfecture le 22/03/2024

Reçu en préfecture le 22/03/2024

Publié le

ID : 031-283100022-20240306-DE2024_04-DE



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

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

