

**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAR**

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

2022-01

Séance du 27 janvier 2022

Nombre de membres : 31
En exercice : 31
Nombre de présents ou représentés : 23
Ayant pris part au vote : 23

Votes :

→ Pour : 23 / Contre : 0 / Abstention : 0

Adoptée à : l'unanimité

Date de la convocation :

→ 18 janvier 2022

Transmise en Préfecture le :

L'An deux mille vingt-deux, le vingt-sept janvier à dix heures,
le Conseil d'Administration
du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du VAR,
régulièrement convoqué,
s'est réuni au nombre prescrit par la Loi au CDG 83,
sous la présidence de Christian SIMON, Maire de LA CRAU,
Vice-Président de la Métropole Toulon Provence Méditerranée.

Le secrétaire de séance désigné est Blandine MONIER,
Maire de EVENOS.

Présents ou représentés à la délibération :

COLLEGE DES COMMUNES AFFILIEES (20)

Administrateurs titulaires présents :

Christian SIMON, Claude ALEMAGNA, Robert BENEVENTI, Thierry BONGIORNO, Paul BOUDOUBE, Bernard CHILINI, Romain DEBRAY, Laurent GUEIT, Blandine MONIER, Jean-Louis PORTAL,

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants :

Philippe BARTHELEMY (Chrystelle GOHARD), Sylvie SIRI (Michel PERRAULT).

Administrateurs titulaires représentés par procuration

Didier BREMOND à Thierry BONGIORNO, Philippe LEONELLI à Michel PERRAULT, René UGO à Chrystelle GOHARD

Administrateur(s) excusé(s) :

Gil BERNARDI, Claude CHEILAN, Michel GROS, Jacques PAUL, Nathalie PEREZ-LEROUX,

Administrateur(s) absent(s) :

///

COLLEGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES (03)

Administrateurs titulaires présents :

Anne-Marie METAL

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants :

///

Administrateurs titulaires représentés par procuration

Hervé STASSINOS à Claude ALEMAGNA

Administrateur(s) excusé(s) :

Yannick SIMON

Administrateur(s) absent(s) :

///

COLLEGE SPECIFIQUE : ADHERENTS AU SOCLE DE MISSIONS (Article 23-IV, Loi n° 84-53)
Représentants des Communes adhérentes (03)
Administrateurs titulaires présents : ///
Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : ///
Administrateurs titulaires représentés par procuration : Josée MASSI à Robert BENEVENTI, Frédéric MASQUELIER à Paul BOUDOUBE, Richard STRAMBIO à Bernard CHILINI
Administrateur(s) excusé(s) : ///
Administrateur(s) absent(s) : ///
Représentants des Etablissements Publics adhérents (02)
Administrateurs titulaires présents : Thierry ALBERTINI
Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : ///
Administrateurs titulaires représentés par procuration ///
Administrateur(s) excusé(s) : Marie-Hélène PARENT
Administrateur(s) absent(s) : ///
Représentants du Conseil Départemental du VAR (03)
Administrateurs titulaires présents : ///
Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : ///
Administrateurs titulaires représentés par procuration Patricia ARNOULD à Thierry ALBERTINI, Dominique LAIN à Christian SIMON
Administrateur(s) excusé(s) : Louis REYNIER
Administrateur(s) absent(s) : ///

Comptable assignataire, DUBOIS Régis : Excusé

Conformément l'article 24, alinéa 2, du Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 Monsieur le Président constate que le quorum est atteint et déclare la séance ouverte.

5

N° 2022-01 : Débat d'Orientation Budgétaire

Monsieur Robert BENEVENTI, 1^{er} Vice-Président en charge des Finances, rappelle que l'article 11 du décret 2020-554 du 11 mai 2020, portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, prévoit qu'un débat a lieu au Conseil d'administration sur les orientations générales du budget dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Le débat d'orientation budgétaire doit permettre une discussion au sein de l'assemblée délibérante sur les priorités et les évolutions de l'établissement, ainsi que sur la situation financière de celui-ci, en améliorant la qualité de l'information transmise aux membres du Conseil d'administration.

L'année 2021 a été marquée par l'installation du nouveau Conseil d'administration, le 4 janvier, dans le cadre d'une situation sanitaire qui est demeurée tendue tout au long de l'année passée.

Néanmoins, l'année 2021 a été mise à profit pour élaborer un projet de mandat et réaliser une analyse et une prospective financières qui ont mis en exergue la bonne santé financière du CDG. Ce travail a conduit le Conseil d'Administration à voter, en novembre, une baisse du taux de la cotisation additionnelle de 0,2% qui verra sa traduction au cours de l'exercice 2022.

En 2022, le Président conduira également une concertation avec l'ensemble des Maires du Var à l'occasion des bureaux communautaires afin de leur présenter les axes de développement du CDG et recueillir leurs attentes et leurs remarques sur les prestations proposées.

Le rapport d'orientation budgétaire se décline en trois parties :

- les principaux chantiers de 2022.
- la situation financière de l'établissement.
- les ressources humaines du CDG 83.

1- Les principaux chantiers de 2022

En plus de ses missions traditionnelles au service des collectivités et établissements publics locaux du VAR, le Centre de Gestion verra ses activités développées dans les domaines suivants :

Projet immobilier

L'année 2022 sera celle du lancement de l'extension des locaux actuels sur le site de La Crau. Cela se traduira, dans un premier temps, par la vente des locaux de La Garde sis chemin de la Planquette pour financer l'extension.

Parallèlement, les études seront réalisées dès cette année, afin de préciser les besoins de moyen et long terme, au regard des projets de développement proposés dans le projet de mandat. Une attention particulière sera portée sur les flux fonctionnels afin d'optimiser l'accès du public et le fonctionnement de l'établissement. Ces études devront permettre le début de travaux en 2023.

Carrière

Les élections professionnelles des représentants du personnel se dérouleront début décembre 2022. L'organisation de ces élections nécessite une logistique importante et la mobilisation des services des Instances Paritaires et Carrière. Les opérations liées au recueil des données sur le personnel des collectivités affiliées ont débuté fin 2021.

De plus, pour cette session, il est proposé d'avoir recours à un vote par voie électronique. Cette modalité de vote retenue par une très grande majorité de Centres de gestion présente plusieurs garanties en matière de sécurisation juridique du scrutin et de logistique. Dès que le prestataire aura été retenu par le CDG, une communication spécifique sera faite en direction des collectivités et des agents pour les informer des modalités. Des déplacements auprès des collectivités pour présenter le logiciel de vote et faciliter sa prise en main seront programmés. La propagande électorale sera adressée par voie papier, ce qui reste une obligation. Les organisations professionnelles seront également reçues au second trimestre afin de préciser les modalités de ce scrutin. Il est également prévu de rencontrer toutes les organisations syndicales afin d'échanger sur les modalités de vote électronique, voire de s'associer pour communiquer au mieux pour assurer l'exercice des droits des agents et pour le bon déroulement des scrutins à venir. Il est en effet de l'intérêt de tous de mener à bien cette échéance.

Un autre chantier important sera conduit au 1^{er} semestre 2022. Il s'agit de la promotion interne. En 2021, le CDG a mis en place les nouvelles modalités d'instruction des dossiers de promotion interne avec la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion. En effet, pour les collectivités affiliées, c'est le Président du CDG 83 qui est désormais compétent pour établir les listes d'aptitude suite à promotion interne. Il n'y a plus de passage en CAP. Cette première année a permis de mesurer les enjeux en termes de constitution de dossiers et de leur instruction. Fort de cette expérience, le CDG souhaite avancer le calendrier de la campagne de promotion interne en sollicitant les collectivités dès le 1^{er} trimestre pour une publication des listes d'aptitude début juillet. L'équipe Carrière est déjà mobilisée et attend le recrutement, au 1^{er} avril prochain, d'une nouvelle collaboratrice pour être à nouveau au complet.

Une attention particulière sera aussi portée sur les projets de réforme de retraite qui génèrent systématiquement une augmentation des demandes de départ à la retraite et donc un surcroît de travail pour les personnels en charge de l'instruction des dossiers pour les agents des collectivités affiliées.

Instances médicales

La fusion des deux instances est annoncée en 2022. Le CDG est toujours en attente de la date d'effectivité de cette réforme majeure pour laquelle l'ensemble des agents des instances se prépare. En effet, l'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020 prévoit une nouvelle instance unique baptisée Conseil médical. L'instance reste compétente dans le périmètre du département. Il se réunit sous deux formes soit en formation restreinte qui interviendra en matière de maladies non professionnelles, soit en formation plénière compétente pour les accidents de travail, maladies professionnelles et l'invalidité. Dans le premier cas, l'instance ne sera composée que de médecins. Quant à la formation plénière, elle serait élargie à deux représentants de la collectivité et deux représentants du personnel.

Les motifs de saisine de chaque formation seront revus dans un second temps. Il est à noter que les recours auprès du Conseil médical en formation restreinte sont admis tant par l'agent que les collectivités.

Lors des discussions devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, les employeurs territoriaux ont demandé que la présidence soit assurée non par un professionnel de santé mais par un élu, ce n'est pas ce qui a été retenu dans le projet.

La nouveauté réside également dans la possibilité de tenir les séances en visioconférence. Si cette opportunité est louable, le Centre de gestion doit veiller à garantir le secret médical, la confidentialité des échanges et du débat entre les membres ainsi que l'exercice du principe du contradictoire. La mise en place de signatures électroniques sera à envisager.

Parallèlement, selon la volonté de modernisation du service rendu aux collectivités, est envisagée la mise en place d'un logiciel métier pour le Conseil médical qui permettra de faire le lien avec la Gestion Electronique des Documents (GED), une plus grande fluidité des échanges avec les collectivités et une nette réduction du recours au papier.

Le défi qui attend le secteur des instances médicales est multiple et demandera certainement une réorganisation à long terme du service, selon la publication des textes sur le Conseil médical et les congés pour raison de santé, l'évolution de la convention socle commun des compétences et les demandes plus nombreuses des collectivités non affiliées. Pour ces dernières, l'enjeu de l'absentéisme et le maintien dans l'emploi est toujours prégnant.

Concours et Examens professionnels

Après une année assez dense en 2021 pour rattraper l'organisation des épreuves qui n'ont pu se dérouler en 2020 en raison de la pandémie, le CDG 83 aura la responsabilité en 2022 d'organiser les concours et examens suivants :

Filière administrative

- Examens Professionnels de Rédacteur principal de 1ère et 2^e classe (avancement de grade).

Filière technique

- Concours de Technicien (interne, externe, 3^{ème} voie)
 - ↳ Spécialités : - Aménagement urbain et développement durable
 - Prévention, gestion des risques, hygiène et restauration.
 - Métiers du spectacle.
- Concours de Technicien principal de 2^{ème} classe (interne, externe, 3^{ème} voie)
 - ↳ Spécialité : Prévention, gestion des risques, hygiène et restauration.
- Concours Adjoint technique principal de 2^{ème} classe (interne, externe, et 3^{ème} voie)
 - ↳ Spécialité : Conduite de véhicules (option conduite de véhicules poids lourds).

- Examen Adjoint technique principal de 2eme classe.
 - ↳ Spécialités : Espaces naturels, espaces verts (option : employé polyvalent des espaces verts et naturels), Environnement hygiène (option Propreté urbaine et collecte des déchets), Conduite de véhicules (option conduite de véhicules poids lourds).

Filière culturelle

- Examen Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (promotion interne et avancement de grade).

Filière médico-sociale

- Concours sur titres d'Assistant socio-éducatif
- Examen d'Agent social principal de 2ème classe
- Concours Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe

Filière animation

- Examen (au titre de la promotion interne) d'Animateur principal de 2ème classe

Filière Police municipale

- Examens de chef de police municipale principal de 2ème classe et de 1ère classe
- Concours de gardien-brigadier de police municipale (externe, 1er et 2ème concours interne).

Par ailleurs, le CDG expérimentera en 2022 la dématérialisation de la préinscription aux examens et concours pour l'examen d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe et le concours sur titre d'assistant socio-éducatif.

Convention « Socle commun de compétences »

La convention « Socle commun de compétences » a été reconduite, pour l'année 2022, sur la base des dispositions de celle couvrant la période 2019-2021 qui privilégiait la compétence « Secrétariat des instances médicales ». Suite à la sollicitation de plusieurs collectivités qui souhaitent bénéficier des autres prestations, un travail d'analyse des coûts des prestations sera réalisé au 1er semestre 2022 afin de proposer, en cours d'année, un nouveau projet pour une durée de trois ans 2023-2025.

Ce projet devra veiller à la bonne adéquation entre les missions et les moyens pour garantir aux collectivités non affiliées signataires, la capacité du CDG de répondre à leurs demandes. En outre il tiendra compte de la future réforme des instances médicales évoquée supra.

Missions de Conseils et d'Avis juridiques

Deux nouvelles compétences seront confiées aux Centres de gestion en 2022 :

- La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 créent le Référent laïcité dans la fonction publique et confient au Président du CDG le soin de désigner celui-ci pour les communes affiliées et celles qui ont signé une convention sociale. Cette disposition est d'application immédiate.

Ses missions sont les suivantes :

- ✓ Le conseil aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou des questions d'ordre général.
- ✓ La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe.
- ✓ L'organisation à son niveau de la journée de la laïcité le 9 décembre chaque année.

Une deuxième compétence nouvelle est confiée aux Centres de gestion par la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 : la Médiation préalable obligatoire. Toutefois, ce texte appelle un décret d'application dont les dispositions ne pourront entrer en vigueur avant le 1^{er} Mars 2022. Sous réserve de la parution du décret d'application, les textes feraient entrer la médiation dans le champ des missions obligatoires des CDG qui auraient la possibilité de développer les différents types de médiations : Médiation Péalable Obligatoire, Médiation à l'initiative du juge et Médiation conventionnelle. La MPO serait notamment ouverte pour les litiges en lien avec la rémunération, les avancements de grade et promotion interne, les réintégrations après disponibilité, les détachements, la formation professionnelle, l'aménagement des conditions de travail ou encore les décisions prises à l'égard des travailleurs handicapés.

Pour rappel, la médiation a pour objet de permettre aux employeurs et aux agents de parvenir, dans le cadre de certains litiges de la fonction publique, à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux. La médiation, dans ce cadre, est un préalable obligatoire au recours contentieux, un agent ne pouvant saisir directement le tribunal administratif sans avoir préalablement saisi le médiateur.

Le CDG pourra s'appuyer sur l'expérience et l'expertise d'agents de prévention déjà formés aux missions de médiation qui sont déjà proposées pour résoudre des différends. En effet, la médiation est un processus qui permet aux parties de trouver elles-mêmes une solution, totale ou partielle, à leur litige, grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant et impartial et tenu à la confidentialité : le Médiateur. Le rôle du médiateur est d'entendre les parties en conflit et de les amener à expliciter personnellement leurs points de vue, de favoriser un véritable échange entre elles et de les aider à trouver une issue satisfaisante pour chacune d'elles.

Les procédures amiables sont un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice des :

- Employeurs territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à un moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public.

- Agents publics, qui peuvent ainsi trouver une solution négociée à la résolution de leurs différends avec leurs employeurs, de manière plus souple, plus rapide, moins onéreuse et plus globale.
- Juridictions administratives elles-mêmes, par la réduction du nombre des contentieux.

Le service des affaires juridiques sera davantage associé à cette démarche notamment car la médiation obligatoire concerne certains domaines relevant de l'application de textes d'ordre public. Ainsi, en 2022, il complètera sa formation en matière de médiation.

Par ailleurs, la mission de conseil juridique statutaire est de plus en plus appréciée et mobilisée par les collectivités du Var. Cette évolution est concomitante avec la sollicitation de plus en plus forte des employeurs pour la réalisation d'enquêtes administratives à laquelle il est associé par le pôle Prévention et la hausse des saisines du Collège Référent déontologue. Pour faire face à ces besoins, il est proposé de recruter un second juriste en 2022.

En effet, l'expérimentation autour de la réalisation d'enquêtes administratives en 2020 et 2021 a permis de démontrer un intérêt important pour cette mission, y compris pour les collectivités non affiliées. 8 enquêtes ont ainsi été réalisées sur la période sans aucune publicité autour de la mission.

Une montée en puissance des demandes est donc à prévoir, notamment avec le déploiement, dès janvier 2022, de la convention cadre sur le Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Il est à noter que cette mission nécessite une réactivité importante et constitue une forte charge de travail, aujourd'hui portée par la responsable des affaires juridiques et le responsable du pôle prévention.

Médecine préventive

L'année 2022 sera mise à profit pour développer le service de médecine préventive sur les bases définies en 2021.

Dès le 1^{er} février 2022, l'assistance administrative sera renforcée par l'arrivée d'un deuxième agent afin de faire face aux nouvelles adhésions.

La mise en place de la sectorisation des interventions se poursuivra avec le recrutement des médecins sur les territoires non couverts afin d'assurer un service de proximité pour les visites médicales des agents territoriaux.

Le CDG poursuivra également l'effort de formations qualifiantes et diplômantes des agents de la médecine préventive.

Emploi Territorial

Déploiement des mesures de la convention FIPHFP signée en 2021 avec notamment le recrutement d'un contrat de projet pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans les collectivités locales.

Au niveau du droit syndical, 2022 étant une année d'élection, il verra se décliner un nouveau calcul et une nouvelle répartition des droits syndicaux (Décharges d'activité de service et Autorisations spéciales d'absences). A l'issue, des négociations visant à relancer l'adoption d'un protocole d'accord départemental devront être engagées.

Service Paie

Le service Paie intègre la gestion de plus de 270 nouvelles paies au 1^{er} janvier 2022 ainsi que la production des DSN (Déclaration Sociale Nominative) pour 21 collectivités supplémentaires. Il poursuivra l'accompagnement des collectivités qui ont opté pour la mise en place de la M57 et devra intégrer la mise en place de la DSN évènementielle. D'autres collectivités ont manifesté leur intérêt pour la prestation paie à façon auprès du CDG.

Il est à noter que le service Paie gère pour ces collectivités adhérentes 36 budgets différents ce qui correspond, avec les paies du CDG, à 1 750 paies mensuelles. Pour 2022, les collectivités seront de plus confrontées, suite au changement de réglementation, à l'augmentation de la complexité des calculs d'allocation chômage pour leurs agents concernés. Cette perspective va engendrer une sur sollicitation de cette compétence détenue par le service paie à façon qu'il conviendrait de renforcer en 2022.

Prévention des Risques professionnels

Les missions de prévention liées aux RPS et aux Signalements, dont le dispositif a été validé par le Conseil d'administration en 2021, seront également étoffées notamment grâce au recrutement d'un Psychologue. Ce recrutement constitue un remplacement d'un Préventeur parti en avril 2021 et présente plusieurs objectifs :

- Répondre à l'évolution des sollicitations des collectivités et notamment sur les demandes d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux qui représentent désormais près de 25 % des interventions du pôle.
- Participer aux projets collectifs du pôle.
- Assurer le suivi ponctuel d'agents ou d'équipes identifiés via le dispositif de signalement et / ou le service de médecine préventive.
- Permettre de développer le dispositif de signalement précité et la Médiation mais aussi d'assurer les missions régaliennes du pôle (mission d'inspection et conseil en prévention) en redéployant certaines ressources du pôle.

Le pôle Prévention déclinera également 2 évènementiels sur l'année 2022, conformément au projet de mandat :

- La journée Sécurité Routière qui se déroulera le 11 juin prochain à Draguignan. Cette journée organisée annuellement n'a pas pu être menée pendant deux ans en raison des contraintes sanitaires.

- Le colloque annuel sur le thème de l'Intégration de personnes publique qui se déroulera en octobre prochain dans un lieu encore à définir. Cet évènement est financé par la convention liant le CDG 83 au FIPHFP.

Communication

En 2022, la communication du Centre de Gestion prendra une nouvelle dimension. Avec le lancement du nouveau site Internet fin 2021, viendra s'ajouter prochainement la création d'une page Facebook afin d'être présent sur les réseaux sociaux et pouvoir communiquer instantanément sur l'actualité, notamment en direction du jeune public. Ce sera aussi le développement de la communication audiovisuelle qui mettra en lumière les missions du Centre de Gestion, notamment celles facultatives. Des vidéos qui seront diffusées sur le site Internet, le Facebook mais aussi via des supports numériques lors des salons et manifestations où sera présent le CDG83. 2022, verra ainsi l'acquisition de nouveaux outils pour optimiser la communication de l'établissement lors des grands rassemblements publics (bornes numériques, arches, panneaux). Plus de visuels, moins de papiers ! Une communication globale sera également axée spécifiquement sur les missions facultatives du CDG 83, dont les principaux contours seront définis par le directeur de cabinet. Enfin, en 2022, un(e) chargé de communication numérique rejoindra la communication ce qui permettra au service de pouvoir se développer et répondre aux attentes des élus, de l'administration, du public, et des partenaires institutionnels.

Modernisation des outils

Un audit du système d'information (SI) sera réalisé au cours de l'année pour analyser l'ensemble des volets du SI (infrastructure, usage, logiciels) et définir la stratégie de développement pour prendre en compte les besoins actuels et futurs.

En 2022, le CDG mettra en place la signature électronique pour simplifier le processus. De la même manière les élus qui n'en disposent pas seront équipés d'une tablette pour recevoir, étudier et conserver les dossiers du Conseil d'administration.

2) Situation financière du CDG

La présentation de la situation financière du CDG comporte :

- ✓ Une présentation de l'analyse prospective réalisée sur quatre ans
- ✓ Les principales évolutions budgétaires attendues en 2022
- ✓ L'état de la dette

A) Analyse prospective

L'analyse prospective présentée annexe 1 est l'aboutissement des travaux réalisés en 2021 avec l'élaboration de différents scénarii. Sur la base de ces documents, le Conseil d'administration a voté une baisse de la cotisation additionnelle qui est prise en compte dans la prospective.

Les autres éléments significatifs concernent :

- ✓ La vente des locaux des Cyclades programmée en 2022
- ✓ La réalisation du projet d'extension du bâtiment sis Route des Avocats à La Crau
- ✓ La réévaluation des tarifs de certaines missions facultatives à compter du 1^{er} janvier 2022 : paie à façon et archives pour 2022. Sur les autres années, à partir de 2023, des projections sont également intégrées concernant la médecine préventive.
- ✓ Les coûts de recrutements étalés sur 5 années en fonction du projet de mandat.

La prospective financière fait apparaître une baisse globale de l'excédent de 1,5 millions d'euros sur la période. Elle sera ajustée en fonction du résultat de l'exercice 2021 et de l'exécution budgétaire 2022.

Le travail entrepris en 2021 d'analyse des coûts analytiques des prestations proposées par le Centre de Gestion sera poursuivi en 2022. Il a vocation à fournir une information auprès des membres du Conseil d'administration sur la part payée au titre de la contribution et celles liées à la participation de la collectivité bénéficiaire.

B) Orientations pour la préparation du BP 2022

En recettes de fonctionnement, les principales évolutions portent sur :

- La baisse du taux de cotisation additionnelle qui passera de 0.6 % à 0.4 %. Le taux de cotisation obligatoire reste inchangé à 0.8 %. Cette baisse de taux entraîne une diminution des recettes pour l'année d'environ 700 000 €.
- Les ajustements des tarifs de certaines prestations :
 - Le service Paie à façon : le bulletin de salaire sera facturé à 8 € au lieu de 6 € mais aussi nous facturerons un droit d'entrée de 2 mois de salaire pour les nouvelles adhésions.
 - Le service Archives : le tarif passe de 280 € à 320 € journalier pour la mission de base et 350 € pour la mission à plus forte expertise.
- Une perte de recettes de loyers en fonctionnement d'environ 160 000 €, suite à la vente des locaux des Cyclades.

En dépenses de fonctionnement :

1) charges de personnel : les mouvements budgétaires en termes de Ressources humaines seront les suivants :

- 3 médecins à TC dont 1 remplacement à la retraite et une mobilité
- 1 archiviste
- 1 juriste
- 1 psychologue
- 1 chargé FIPH (contrat de projet avec participation financière dans le cadre de la convention FIPHFP)
- 1 chargé de communication
- 1 gestionnaire paie à façon-chômage (en cas de nouvelles adhésions et au vu des dernières évolutions sur les règles du chômage).

2) charges courantes :

- Hausse moyenne entre 2 et 3 % des charges courantes.
- Diminution des frais versés à la société GRECH pour la gestion des locaux des Cyclades (coût annuel 36 000 euros).

En Investissement,

L'année sera marquée par :

- La vente des locaux Les Cyclades estimés par le service des domaines à 2 millions d'euros.
- L'ouverture du programme pour le projet d'agrandissement des locaux du siège du Centre de Gestion.
- Le budget 2022 intègrera également les crédits budgétaires pour la poursuite du projet GED et les investissements classiques liés au renouvellement d'équipements ou de matériels amortis et les compléments éventuels de matériel divers, de mobilier.

C) Etat de la dette

La dette du CDG 83 est constituée par deux emprunts :

Emprunt Crédit agricole n° 1

- Montant initial le 4 juin 2004 : 350 000 €
- Restant dû au 1^{er} janvier 2022 : 62 232 €
- Date de fin : 15 juin 2024

Emprunt Crédit agricole n° 2

- Montant initial le 1^{er} janvier 2017 : 600 000 €
- Restant dû au 1^{er} janvier 2022 : 443 887 €
- Date de fin : 1^{er} août 2032

TOTAL restant dû en capital au 1^{er} janvier 2022 : 506 619 €

Point sur le solde de trésorerie au 31 décembre 2021 : 4 925 300,72 €

3) Les Ressources humaines au sein du CDG

Etat des lieux 2021

Etat des emplois permanents au 31/12/2021

Pôles	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total :
Administration Générale - Direction	3	1	4	8
Moyens Généraux	1	3	10	14
Carrière/Instances/CNRACL	2	3	14	19
Archives et numérique	1	1	2	4
Santé et Conditions de travail	14	1		15
Prévention des risques	2	2	2	6
Conseil et emploi territorial			8	8
Concours et examens		1	6	7
TOTAL :	23	12	46	81

Charges de personnel :

Le CDG 83, de par ses missions, rémunère, en plus des agents permanents qui assurent le fonctionnement des pôles de compétence tout au long de l'année, d'autres personnels extérieurs.

Il s'agit des intervenants concours, des agents momentanément privés d'emplois, des agents appartenant au service « intérim territorial » et mis à disposition des collectivités demandeuses, ...

La charge de personnel pour les emplois permanents est de 4 108 000 €, soit 80 % des dépenses totales de personnel (Total : 5 188 000 €).

Mouvements de personnels sur emplois permanents sur l'année 2021 :

Pôles	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		SOLDE
	Départ	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ	Arrivée	
Administration Générale - Direction	1	1					0
Moyens Généraux					1	1	0
Carrière/Instances/CNRACL					1		-1
Archives et numérique					1	1	0
Santé et Conditions de travail	1	7					+6
Prévention des risques							0
Conseil et emploi territorial							0
Concours et examens	1						-1

Hormis pour le Service Médecine préventive l'année 2021 peut être considérée comme une année de transition préalable à la mise en œuvre du projet de mandat.

Prospectives 2022

Adoption d'un nouveau règlement du temps de travail

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique indique que les collectivités territoriales disposent d'un délai, courant à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, jusqu'au 1er janvier 2022 pour définir les règles relatives au temps de travail. Elles doivent les définir dans le respect des conditions posées par l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et devront, en conséquence, se conformer à la réalisation des 1607 heures de travail annuel.

Après concertation avec le personnel du CDG 83 et avis favorable du Comité Technique, le Conseil d'Administration a délibéré favorablement en séance du 25 novembre 2021 en faveur d'un nouveau règlement du temps de travail, dont les caractéristiques principales sont les suivantes :

a) Durée hebdomadaire et horaires :

Afin de respecter l'obligation réglementaire des 1607 heures, il est institué un aménagement du temps de travail annualisé sur une base de 39 heures hebdomadaires (soit une moyenne de 7h 48 par jour).

- Horaires d'ouverture et de permanence :

8h 30-12h / 13h 30-17h

- Plages horaires variables :

7h 30 - 19h00 avec une pause méridienne minimale de 1 heure entre 12h et 14h.

Un système de débit/crédit permet d'ajuster le temps de travail effectif. Chaque agent se voit doté d'un capital de jours d'ARTT.

Le déploiement du logiciel de Gestion des temps est programmé en deux phases. Au 1^{er} quadrimestre, les agents utilisent un système de badgeage provisoire et continuent à solliciter leurs autorisations d'absence sur l'ancien outil. Au cours du deuxième trimestre, le logiciel Bodet sera complètement déployé et assurera l'ensemble des fonctions de la gestion du temps des agents.

b) Impact de cette organisation :

Outre le respect des obligations légales par l'instauration de cette organisation du temps de travail, concomitamment à la disparition de tout système propre au CDG 83 de bonification de congés, cette organisation permet :

- La mise en œuvre d'une gestion automatisée du temps de travail qui, couplée à une amplitude de travail élargie, permet une maîtrise de la production d'heures supplémentaires par les pôles.
- Une continuité de service renforcée en direction de nos partenaires sur les heures d'ouvertures du CDG.

Il est à noter que ce règlement du temps de travail institué égale selon une approche pragmatique visant à instaurer (Hors période COVID) au maximum 1 jour de télétravail en fonction des missions et de l'activité réelle des agents.

Cette organisation a été mise en place au 1^{er} janvier 2022 et une évaluation est prévue en fin d'année.

NB : En ce qui concerne le télétravail, les modalités initialement prévues ont été suspendues en raison des mesures spécifiques prescrites pour recourir au télétravail afin de limiter le risque de propagation de la pandémie. Le dispositif prévu dans le règlement du temps de travail sera déployé dès que les mesures dérogatoires seront levées.

Evolution prévisionnelle des effectifs et des compétences pour l'année 2022 :

Conformément au projet de mandat, les effectifs du CDG 83 évoluent avec pour triple objectif :

1. Un maintien de la qualité du service rendu (Pôles Concours, Carrière, Archives, Fonction informatique).
2. Un renfort, pour les fonctions en tension, par le recrutement de nouvelles compétences afin de répondre aux besoins de nos collectivités (Pôle Médecine, Juriste, Infographiste).
3. L'acquisition de nouvelles compétences pour des missions émergentes à fort potentiel (Pôle Prévention, Service Paie/Chômage, Portage de contrat d'apprentissage public).

Pôles	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Observations
Administration Générale - Direction	1 Juriste		1 chargé de communication / Infographiste	2 créations pour renforcer les services 1 responsable informatique (Ingénieur ou Technicien) en remplacement d'un départ en retraite
	1 Responsable Informatique			
Moyens Généraux			1 gestionnaire Chômage / Paie	1 création suite au développement du Service paie
Carrière/Instances/CNRACL			1 gestionnaire Carrière	1 compensation de départ en mutation externe
Archives et numérique			1 archiviste	1 complément suite à 3 départs (2020/2021) compensés par 2 recrutements dont 1 sur emploi permanent

Santé et Conditions de travail	4 médecins de prévention		1 secrétariat médecine	en remplacement (1 mutation externe et 1 retraite) 2 créations pour absorber les nouvelles adhésions (TPM...)
Prévention des risques	1 Psychologue du travail			1 création en compensation d'1 poste d'ACFI non remplacé en 2020
Conseil et emploi territorial			1 Contrat de projet FIPHFP	1 recrutement en CDD financé par la convention FIPHFP (Développement du contrat d'apprentissage public)
Concours et examens			2 Gestionnaires concours	2 recrutements suite à 2 départs en retraite (1 Cat A et 1 Cat B 2021/2022)

Au niveau des ressources humaines, un chantier sera conduit en 2022 pour redéfinir les critères d'attribution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel). Ces nouveaux critères seront soumis à la validation du Conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration
Où l'exposé du rapporteur
Après en avoir débattu,

PREND ACTE de la tenue du débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022.

Fait et délibéré à LA CRAU, le 27 janvier 2022

Pour extrait conforme,



Le Président du CDG 83,

Christian SIMON,
Maire de LA CRAU,
Vice-Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée

« La présente décision, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication et/ou de son affichage, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de TOULON ou d'un recours gracieux auprès du Président du Centre de Gestion, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de deux mois. Conformément aux termes de l'article R. 421-7 du Code de Justice Administrative, les personnes résidant en outre-mer et à l'étranger disposent d'un délai supplémentaire de distance de respectivement un et deux mois pour saisir le Tribunal ».

Annexe 1

FONCTIONNEMENT

FONCTIONNEMENT	2018	2019	2020	Taux Variation	2021	2022	2023	2024	2025
Charges Caractère Générale	951 113,65	726 487,71	771 016,82	3%	795 000,00	820 000,00	865 000,00	890 000,00	916 000,00
Charges de personnel	5 198 459,09	5 167 674,72	4 956 620,75	2,5%+ médecins	5 340 000,00	6 170 000,00	6 314 000,00	6 565 000,00	6 750 000,00
Autres charges de gestion courante	538 148,55	534 019,85	546 645,74		561 000,00	575 000,00	590 000,00	598 000,00	600 000,00
Charges Financières	18 393,10	15 114,98	10 747,24		10 000,00	10 073,00	7 500,00	6 500,00	5 600,00
Charges Exceptionnelles	588 619,13	23 198,01	7 247,06		10 000,00	2 212 000,00	14 000,00	16 000,00	16 000,00
Dotations amortissements	110 162,02	121 080,09	146 714,40		160 000,00	152 927,00	190 000,00	200 000,00	210 000,00
Virement section fonctionnement									
TOTAL DEPENSES	7 404 895,55	6 587 575,36	6 438 992,01		6 876 000,00	9 940 000,00	7 980 500,00	8 275 500,00	8 497 600,00
Résultat fonctionnement reporté	924 984,38	1 388 484,40	2 335 967,57		3 508 285,78	4 538 587,41	4 201 587,41	3 899 160,40	3 545 616,38
Cotisations obligatoires	2 348 564,93	2 570 057,77	2 720 362,77		2 750 000,00	2 800 000,00	2 850 000,00	3 000 000,00	3 050 000,00
Cotisations additionnelles	1 737 584,04	1 929 026,73	2 040 308,72		2 060 000,00	1 390 000,00	1 400 000,00	1 420 000,00	1 430 000,00
Autres recettes hors cotisations	2 303 289,37	2 215 275,49	2 294 198,91		2 565 000,00	2 880 000,00	3 063 000,00	3 135 000,00	3 100 000,00
Contributions PPE	908 277,48	589 368,12	291 229,59		290 000,00	290 000,00	290 000,00	290 000,00	290 000,00
Revenus des immeubles		127 581,78	169 018,90		170 000,00	170 000,00	0,00	0,00	0,00
Produits exceptionnels	461 614,70	23 250,85	31 797,83		5 000,00	2 005 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00
Recettes diverses	36 952,38	9 881,19	1 415,20		1 301,62	1 188,00	1 072,99	955,98	845,63
Atténuation de charges	72 112,67	70 616,60	62 978,30		65 000,00	66 812,00	69 000,00	71 000,00	72 000,00
TOTAL RECETTES	8 793 379,05	8 923 542,03	9 947 277,79		11 414 587,41	14 141 587,41	11 879 660,40	11 821 116,38	11 493 462,01
RESULTAT	1 388 484,40	2 335 967,57	3 498 285,78		4 538 587,41	4 201 587,41	3 899 160,40	3 545 616,38	2 898 862,01

INVESTISSEMENTS

INVESTISSEMENTS	2018	2019	2020	Taux Variation	2021	2022	2023	2024	2025
Résultat investissement reporté	557 402,23								
Emprunts	61 521,54	761 487,68	62 318,41		63 108,31	64 032,00	64 908,64	53 052,21	40 911,07
Immobilisations Incorporelles	80 511,71	89 292,18	28 536,00		100 000,00	100 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00
Immobilisations Corporelles	130 164,78	144 394,03	110 615,18		180 000,00	229 968,00	135 000,00	135 000,00	135 000,00
Constructions	65 081,74	43 507,90				2 000 000,00			
Dépôts et cautionnements									
TOTAL DEPENSES	894 682,00	1 038 681,79	201 469,59		343 168,31	2 394 000,00	249 908,64	238 052,21	225 911,07
Résultat Investissement reporté		414 896,53	442 534,13		460 731,95	298 751,84	298 751,83	269 799,18	262 592,60
Excédents fonctionnement capitalisés	557 402,23								
Autres Dotations ECTVA	7 431,00	943 826,00	45 235,00		20 000,00	40 000,00	30 000,00	30 000,00	320 000,00
Virement section fonctionnement									
Emprunts dettes (finet)	1 579,20	1 413,30	1 301,63		1 188,20	1 073,00	955,98	845,63	742,13
Immobilisations corporelles	586 068,26					2 200 000,00			
Dépôts et cautionnements	46 985,82								
Dotations Amortissements	110 162,02	121 080,09	146 714,40		160 000,00	152 927,00	190 000,00	200 000,00	210 000,00
Constructions			26 416,38						
TOTAL RECETTES	1 309 578,53	1 481 215,92	662 201,54		641 920,15	2 692 751,84	519 707,82	500 644,81	793 334,73
RESULTAT	414 896,53	442 534,13	460 731,95		298 751,84	298 751,84	269 799,18	262 592,60	567 423,66

Prévisions Budgétaires 2022

FONCTIONNEMENT					
DEPENSES			RECETTES		
CHAPITRE	LIBELLE	MONTANT	CHAPITRE	LIBELLE	MONTANT
011	Charges à caractère général	820 000	70	Produits des activités	7 070 000
012	Charges de personnel	6 170 000	74	Subventions d'exploitation	290 000
65	Autres charges de gestion courante	575 000	75	Autres produits de gestion courante	170 000
66	Charges financières	9 000	76	Produits financiers	0
6611	Intérêts courus non échus	1 073	6611	Intérêts courus non échus	1 188
67	Charges exceptionnelles	2 212 000	77	Recettes exceptionnelles	2 005 000
68	Dotations aux amortissements	152 927	013	Atténuation de charges	66 812
022	Dépenses imprévues				
023	Virement à la section Investissements				
TOTAUX		9 940 000 €	TOTAUX		9 603 000 €

Différence de 337 000 €

compenser par les résultats antérieurs sur le BP 2022 suite à la prospective financière 2021

Prévisions Budgétaires 2022

INVESTISSEMENTS					
DEPENSES			RECETTES		
CHAPITRE	LIBELLE	MONTANT	CHAPITRE	LIBELLE	MONTANT
16	Emprunts et dettes assimilées	62 844	10	Dotations, fonds divers et réserves	40 000
1688	Intérêts courus non échus	1 188	1688	Intérêts courus non échus	1 073
20	Immobilisations incorporelles	100 000	28	Amortissements des immobilisations	152 927
21	Immobilisations corporelles	229 968	21	Immobilisations corporelles	2 200 000
23	Immobilisations en cours	2 000 000	021	Virement de la section fonctionnement	
020	Dépenses imprévues				
TOTAUX		2 394 000	TOTAUX		2 394 000

Vote

- . Pour :
- . Contre :
- . Abstention(s) :

Proposition adoptée à :

- l'unanimité
- la majorité