



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL N° 2021-03
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 02 FEVRIER 2021

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le Mardi 02 Février 2021 à 18 heures, au siège du Centre de Gestion de la Charente, sous la présidence de Monsieur Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

Date de convocation : 26 Janvier 2021

Présents :

TITULAIRES : 18

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Voeuil-et-Giget,
- Mme Sylviane BUTON, Vice-Présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- Mme Anna ANDRÉ, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de La Chapelle,
- M. Daniel ROUHIER, Conseiller municipal de Brie,
- M. James CHABAUTY, Maire de Montignac-Charente,
- Mme Françoise GIROUX-MALLOT, Maire de Saint-Amant-de-Boixe,
- M. Frédéric BASSET, Maire de Vouharte,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- M. Fabrice POINT, Maire de Chasseneuil-Sur-Bonnieure,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Châteauneuf-sur-Charente,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau du Sud-Charente,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale au SIVOS de Cellettes – Maine-de-Boixe,
- Mme Sandra ROS, Ville d'Angoulême,
- Mme Sophie FORT, Ville d'Angoulême,
- M. Eric BIOJOUT, Grand-Angoulême – Communauté d'Agglomération.

SUPPLEANT EN SITUATION DELIBERANTE : 1

- M. Francis LAURENT, Maire de Mornac.

Excusés :

TITULAIRES : 7

- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,

- Mme Virginie LEBRAUD, Maire de Chirac,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- M. Dominique SOUCHAUD, Maire de Saint-Sulpice-de-Cognac,
- M. Jean-Paul ZUCCHI, Département de la Charente,
- M. Philippe BOUTY, Département de la Charente.

SUPPLEANTE : 1

- Mme Catherine REVEL, Ville d'Angoulême.

Etait également excusé M. Damien THOMAS, Trésorier principal municipal.

Pouvoir : 1

- M. Jean-Paul ZUCCHI, Département de la Charente, donne pouvoir à M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe.

Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 16 décembre 2020

Monsieur le Président demande si l'assemblée a des observations à émettre sur le procès-verbal de la séance susvisée.

Aucune remarque n'étant formulée, ce procès-verbal est adopté à l'unanimité.

N° 2021-01 - Débat d'Orientations Budgétaires 2021 (D.O.B.)

Monsieur le Président indique que le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 est venu modifier l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

Il instaure la tenue d'un débat au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

En effet, l'obligation prévue par le Code Général des Collectivités Territoriales ne concernait que les collectivités locales de plus de 3 500 habitants et leurs établissements publics administratifs.

Pour autant, le décret relatif aux Centres de Gestion ne prévoit pas, comme le fait l'article D.2312-3 du CGCT, les informations contenues dans le débat d'orientations budgétaires.

Il est toutefois permis de s'en inspirer.

Pour la première fois et suite à une année très particulière, le Centre de Gestion de la Charente est donc amené à débattre des orientations budgétaires.

Si l'action de l'établissement est principalement conditionnée par le vote du budget primitif annuel, le cycle budgétaire est rythmé par la prise de nombreuses décisions. L'une des étapes de la préparation du budget est donc le débat d'orientations budgétaires.

Le présent rapport visant à alimenter ce débat est structuré en 2 parties :

- La première, rétrospective de l'exercice 2020
- La seconde, traçant les principales orientations de l'exercice 2021 et les perspectives des années à venir.

1. Bilan de l'exercice 2020

1.1. Situation financière au 31 décembre 2020

Au 31 décembre, l'exercice budgétaire 2020 n'est pas clos.

En effet, la journée complémentaire permettra d'arrêter les opérations de la section de fonctionnement le 15 janvier 2021.

S'en suivra une phase de rapprochement des comptes administratif et de gestion visant à confirmer les écritures et résultats réciproques, avant leurs adoptions lors d'un prochain Conseil d'Administration.

Les équilibres avancés dans le présent rapport ne constituent donc que des éléments provisoires.

1.1.1. Résultats provisoires

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2019	B.P. 2020	31/12/20	Evolution
011	Charges à caractère général	526 789,92	651 020,00	329 711	-37,41%
012	Charges de personnel	3 615 987,34	3 841 378,00	2 917 296	-19,32%
65	Autres charges de gestion courante	224 951,55	302 948,00	203 100	-9,71%
66	Charges financières	6 318,25	7 550,00	5 276	-16,50%
67	Charges exceptionnelles	454,66	4 000,00	2 141	370,90%
68	Dotations aux amortissements	38 613,60	39 582,97	39 583	2,51%
	TOTAL	4 413 115,32	4 846 478,97	3 497 107,00	-20,76%

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2019	B.P. 2020	31/12/20	Evolution
001	Résultat reporté	-	600 000,00	-	-
013	Atténuations de charges	39 622,90	22 400,00	53 806	35,80%
70	Produits des activités	3 900 257,57	3 794 682,97	3 080 789	-21,01%
74	Dotations, participations	258 539,95	131 779,00	69 958	-72,94%
75	Autres produits de gestion courante	302 269,07	296 917,00	313 969	3,87%
77	Produits exceptionnels	3 032,33	700,00	1 442	-52,45%
	TOTAL	4 503 721,82	4 846 478,97	3 519 964,00	-21,84%

Soit un solde d'exécution de fonctionnement provisoire de 22 857 € et un excédent de clôture de 622 857 €, contre 650 203,75 € en 2019 (-4,2%).

La crise sanitaire du COVID-19 a eu un impact important sur l'exécution budgétaire. Pour la section de fonctionnement, en particulier sur le service SMI/Intérim dont l'activité a été interrompue de mi-mars à début mai tout en demeurant fortement réduite sur le reste de l'année. Aussi, la perte de frais de gestion de ce service dépasse les économies qui ont pu être engendrées sur certains postes tels que les carburants, les frais de déplacements, l'activité syndicale, les frais de formation...

Les autres services impactés sont :

- Les concours, avec le report des épreuves de Technicien et d'Attaché sur 2021 (c/7085)
- Le relai Retraites pour lequel le nombre de réunions d'information (4 demi-journées) et d'entretiens individuels (80) se sont trouvés affectés par le confinement puis les mesures sanitaires – c/7088 + c/7085.
- FIPHP dont les objectifs de clôture de dossiers n'ont pu être tenus pour l'insertion dans l'emploi alors qu'ils sont dépassés pour le maintien dans l'emploi (65 300 € perçus au lieu de 130 000 €) - c/7478

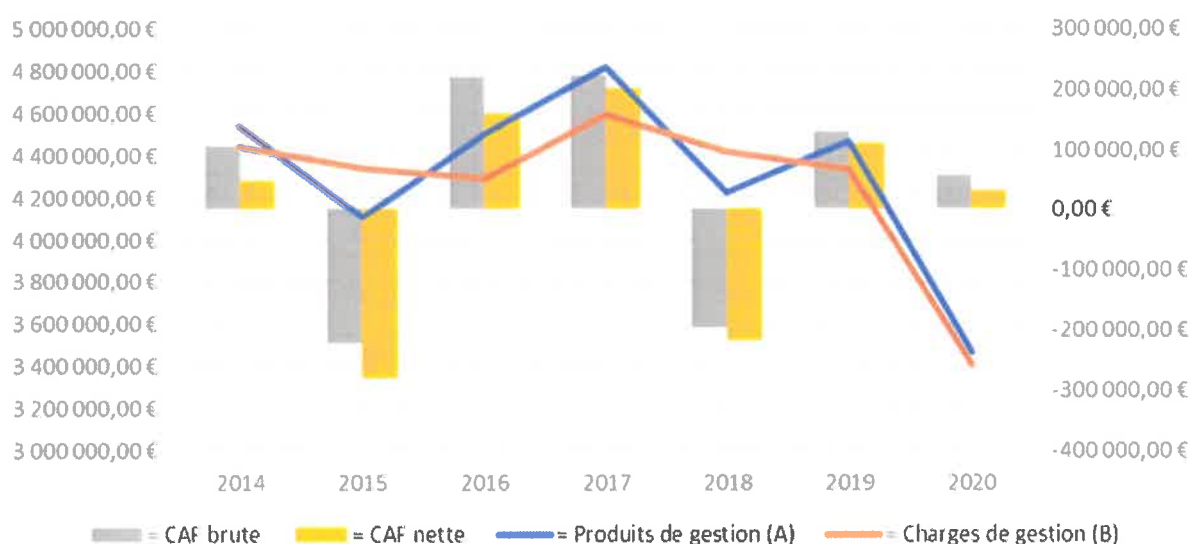
Pour rappel, l'affiliation obligatoire de la ville de Cognac et de son CCAS au 1^{er} janvier 2020 génère une diminution des recettes liées à la cotisation du socle commun (c/70638) -5 866€, et une augmentation des recettes liées à la cotisation obligatoire (c/7061) +64 293 €.

Les cotisations du mois de décembre ne seront encaissées que lors de la journée complémentaire courant janvier.

A noter que les frais versés au GIP en lien avec la convention de liquidation GO+ sont inférieurs à ceux prévus (c/6188).

Au global, l'équilibre général est conservé malgré les impondérables. Celui-ci doit permettre au CDG d'enclencher les transformations et expérimentations de nouveaux services aux collectivités tels que mentionnés dans le projet d'établissement (voir orientations budgétaires).

Produits/charges



DEPENSES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2019	B.P. 2020	31/12/20	Evolution
16	Emprunts et dettes	22 649,08	32 097,00	28 342	25,14%
20	Immo. Incorporelles	8 516,41	211 500,00	21 527	152,77%
21	Immo. Corporelles	24 181,15	83 013,83	39 312	62,57%
	TOTAL	55 346,64	326 610,83	89 181,00	61,13%

RECETTES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2019	B.P. 2020	31/12/20	Evolution
001	Solde d'exécution reporté	-	29 554,11	-	-
10	Dotations, fonds et réserves	5 284,69	55 053,75	55 058	941,84%
16	Emprunts et dettes	2 395,92	202 420,00	201 908	8327,16%
28	Amortissement des immo.	38 613,60	39 582,97	39 583	2,51%
	TOTAL	46 294,21	326 610,83	296 549,00	540,57%

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement de 207 368 € et un excédent de clôture de 236 922 € qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) de 131 668 €.

En effet, un emprunt de 200 000 € a été souscrit afin de financer plusieurs acquisitions logicielles et la mise à jour du serveur informatique.

2 acquisitions logicielles ont été engagées mais les mises en service ont été retardées d'une part en raison de la crise sanitaire, d'autre part en raison de difficultés de reprise des données.

L'appel d'offres lancé par le GIP pour la mise à jour du logiciel de médecine du travail a également pris du retard occasionnant un report de l'évolution des serveurs.

Ces dépenses sont programmées en 2021.

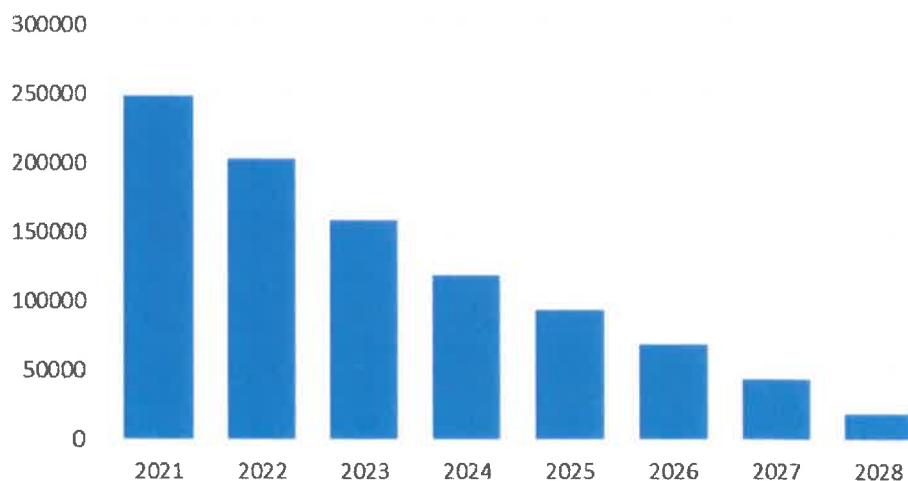
1.1.2. Etat de la dette

Objet du prêt	Année de souscription	Montant emprunté	Organisme prêteur	Taux	CRD au 31/12/2020	Dernière échéance
Travaux de rénovation des bâtiments	2009	230 000 €	ARKEA (ex. BCME)	5,03%	44 132 €	30/03/2023
Mises aux normes PMR	2016	30 000 €	SRCAM	1,11%	10 136 €	01/01/2022
Acquisition de logiciels métier	2020	200 000 €	CMSO - ARKEA	0,7672%	193 750 €	30/08/2028

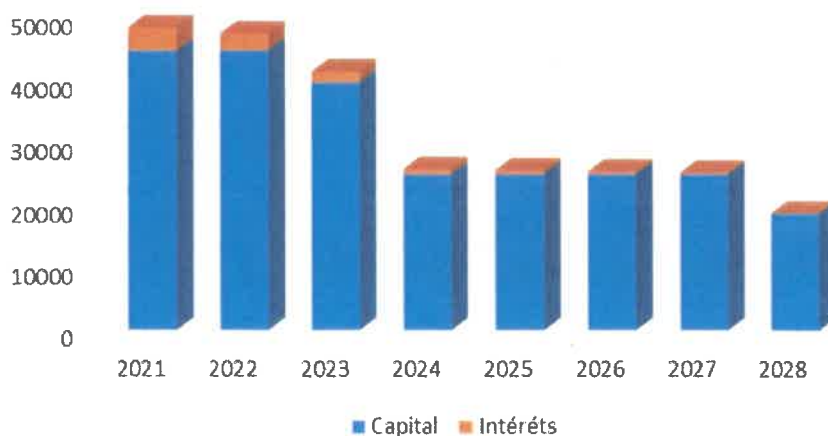
L'exercice 2020 a vu le remboursement de 25 946 € de capital et 2 879,85 € d'intérêts, dont une première échéance en décembre pour le prêt souscrit au mois de juin.

Le paiement des intérêts de la dette représente 0,7% des dépenses réelles de fonctionnement (0,55% en 2019).

C.R.D



Annuités



1.1.3. Etat des effectifs et de la masse salariale

Au 31 décembre, le Centre compte 23 agents titulaires, 1 agent stagiaire, 5 agents en contrat sur besoin permanent, 6 agents en contrat sur besoin occasionnel et 3 agents en disponibilité, soit un effectif de 35 agents en activité.

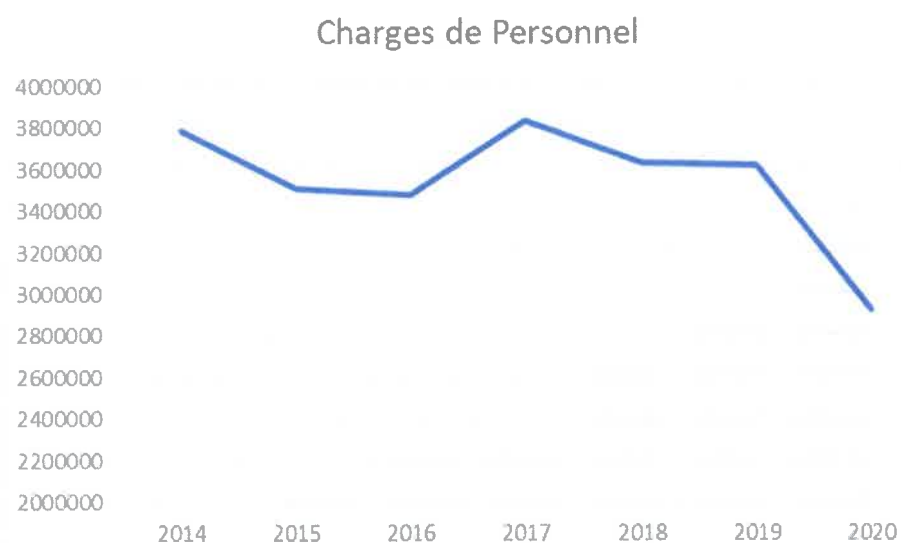
Parmi ces 35 agents, on trouve 11 catégorie A, 4 catégorie B et 20 catégorie C, répartis dans les filières :

- Administrative : 25
- Technique : 5
- Médico-sociale : 5

7 emplois sont à temps non complet et 3 agents sont à temps partiel.

Au cours de l'année, 2 agents sont partis pour disponibilité pour convenance personnelle (retraite anticipée), un agent a fait valoir ses droits à la retraite, un agent a muté. Un 4^{ème} poste de médecin a été créé. Trois d'entre eux n'ont pas encore été remplacés par des agents titulaires. Ces recrutements vont être lancés début 2021.

Au global les charges de personnel sont en chute de 19,3% en raison du moindre recours des collectivités au service de remplacement.



Sur les 2,917 M€ de charges de personnel (c/012), 1,664 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre. La différence étant constituée des traitements versés aux agents mis à disposition des collectivités dans le cadre du service SMI/Intérim, des indemnités de jury (6 220 €) et des rémunérations des médecins du CM/CR (1 970 €).

Les charges de personnel du Centre représentent 48% des dépenses réelles de fonctionnement.

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 45 123 € ; les remboursements à 42 247 € (taux de retour de 93,6%).

La cotisation au CNAS s'élève à 7 748,60 €. 4 455 € de prestations ont été versées aux agents qui ont en outre bénéficié de 466 € d'avantages, soit un taux de retour de 63,5 %.

La cotisation au CDAS s'élève à 3 300 €.

1.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

1.2.1. Crise sanitaire COVID-19

Malgré la crise sanitaire, le Centre de Gestion de la Charente a maintenu une continuité de services tout en étant au côté des collectivités notamment dès le premier confinement en relayant plusieurs supports d'informations, de préconisations et de réponses aux questions relatives à la prévention, à la santé et aux questions statutaires.

Bien que le télétravail ne soit pas institué, il faut souligner la réactivité des agents et leur conscience professionnelle pour s'adapter à de nouvelles conditions de travail contraintes voire parfois dégradées. En effet, tant le matériel que les modalités de travail à distance n'étaient pas anticipées. Pour autant et malgré les inquiétudes liées à l'épidémie en elle-même, chacun a contribué à mettre en place, puis consolider, cette gestion de crise.

Il est à noter, un bon retour des collectivités sur le soutien apporté par le CDG16 sur ce premier semestre. Le retour d'expérience avec les agents, réalisé début juillet, a permis de proposer des actions à court et moyen termes, d'une part en anticipation d'un nouveau confinement total, d'autre part pour adapter certaines modalités d'organisation, soit en mode dégradé, soit en conditions normales.

Aucun agent n'a été contaminé par le COVID-19 en 2020.

1.2.2. Activité des services

Parmi les faits marquants et sans être exhaustif, nous pouvons retenir la concrétisation de nombreux projets ou actions :

- Production documentaire COVID-19 et réponses aux multiples sollicitations ;
- Mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) : production d'une mallette pédagogique ;
- Appropriation et accompagnement des collectivités sur la loi de transformation de la fonction publique, ses décrets d'application et les ordonnances ;
- Acquisition de nouveaux logiciels métier : CIVIL R.H. (CIRIL) et NET-CDG (ARKETEAM) ;
- Consolidation du service de médecine du travail avec le recrutement d'un 4^{ème} médecin ;
- Renouvellement du marché d'assurance groupe des risques statutaires : procédure d'appel d'offres et campagne d'adhésion (294 collectivités adhérentes / 304 sur le contrat précédent), 34 rendez-vous individuels et 8 réunions de présentation du contrat ;
- Renouvellement de la convention avec la CNRACL et animation de 4 demi-journées d'information des actifs ;
- Accompagnement des collectivités sur l'élaboration de leurs Lignes Directrices de Gestion : réunions d'information, production de formulaires, modèles, guide, conseils... ;
- Elaboration en concertation des LDG pour la promotion interne ;
- Elaboration des LDG du Centre arrêtées le 23 décembre 2020 ;
- Organisation des élections du Conseil d'Administration du Centre ;
- Conclusion d'un marché d'AMO pour le renouvellement des conventions de Protection Sociale Complémentaire des agents et campagne de mandats, recueil des statistiques, des délibérations et préparation du DCE ;
- Renouvellement d'une offre de service Recrutement-Remplacement-Renfort : convention, règlement, campagne d'adhésion, plaquette promotion ;
- Organisation des épreuves d'adjoint technique territorial, spécialités restauration et communication ;
- Campagne de Bilan Social 2019 ;
- Participation au Salon en ligne Emploi mobilité publics organisé par le Ministère de la transformation et de la fonction publique ;
- Participation à la journée d'accueil des nouveaux élus organisée par l'AMF16

- Organisation de 2 journées d'information sur l'actualité statutaire, une demi-journée sur les LDG, et des visios sur le dispositif obligatoire de signalement, le télétravail ;
- ...

L'activité des services sera détaillée dans le rapport annuel.

1.2.3. Projet d'établissement

La perspective d'un nouveau mandat a été l'occasion pour le CDG de formaliser ses ambitions, ses valeurs, ses orientations, dans un projet partagé avec l'ensemble des agents, une nouvelle direction, une nouvelle présidence, un conseil d'administration renouvelé.

La démarche participative a impliqué tous les agents qui se sont réunis autour de 4 ateliers thématiques et 2 séances plénières (15 réunions) :

- ⇒ L'offre de service
- ⇒ La gestion de la relation usagers
- ⇒ La communication
- ⇒ L'organisation interne

qui ont abouti à une proposition de 40 actions ou projets, priorisés entre 2021 et 2026.

Ce projet est alimenté par la loi de Transformation de la Fonction Publique et les réflexions au niveau régional, notamment avec la conversion de la Charte de Coopération en Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) au cours de l'exercice 2021.

En particulier, un diagnostic régional réalisé en 2020 permet d'éclairer les CDG sur les nouvelles attentes des collectivités et établissements affiliés.

Plutôt confortés par la loi du 6 août 2019, les CDG sont néanmoins appelés à se renouveler pour prendre en compte les nouveaux enjeux de la gestion des ressources humaines et à adapter leurs organisations pour mieux harmoniser leurs pratiques et développer leurs services.

Le CDG 16 doit relever ce défi pour exister dans la Nouvelle-Aquitaine et préserver ses relations de proximité et son rôle de solidarité auprès des collectivités et établissements publics de Charente.

Le projet d'établissement a été présenté au Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

1.2.4. Coopération régionale

La coopération régionale des centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine a engagé une nouvelle dynamique à l'été 2019 visant à renforcer les actions de coopération et à élaborer le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation prévu dans la loi du 6 août 2019.

Pour ce faire, elle a choisi de se faire accompagner par un cabinet conseil (POLITEIA).

Celui-ci a mené 2 enquêtes, auprès d'un panel représentatif de collectivités et d'établissements publics au sein de chaque département, et auprès des agents des centres.

Le résultat a été partagé en comité de suivi des directeurs à Limoges en février et restitué aux Présidents au mois d'octobre.

La voie retenue est celle d'une coopération régionale exemplaire réaffirmée par une ambition qui s'articule autour de 3 rôles non exclusifs :

- Une coopération centre ressources
- Une coopération opératrice de services
- Une coopération animatrice et incubatrice.

L'adoption du SRCMS a toutefois dû être reportée au mois de juin 2021. Dans l'attente, la charte de coopération a été prolongée.

En parallèle, les travaux de création d'un service mutualisé concours et examens professionnels dont le siège est au CDG33, ont été finalisés. Le CDG 16, au même titre que 7 autres CDG a choisi d'adhérer à ce service commun au 1^{er} janvier 2021. Les projections financières permettent d'envisager de significatives économies d'échelle, notamment en terme de masse salariale, tout en maintenant des centres d'examens délocalisés. La perspective d'adhésion des 4 autres Centres au 1^{er} janvier 2022 est également ouverte.

Les agents du CDG16 actuellement employés sur les missions concours (1,4 ETP) seront progressivement redéployés sur d'autres missions, notamment la création d'un service de Conseil en Evolution Professionnelle.

D'autre part, le partage d'un poste entre les CDG 16, 24 et 47 pour l'expertise juridique et la production documentaire va être étendue au 1^{er} janvier 2021 à 4 nouveaux CDG, autour de 3 ETP mutualisés.

Enfin un règlement et un plan de formation mutualisés ont été élaborés et adoptés par le C.A. en décembre.

2. Orientations et perspectives 2021

2.1. Eléments de contexte et les projets de l'exercice à venir

L'année 2021 demeure pleine d'incertitudes vis-à-vis de la crise sanitaire. Toutefois le besoin de poursuivre un certain nombre de projets et d'en enclencher de nouveaux perdure.

2.1.1. La réorganisation interne

Pour répondre aux enjeux et adapter les services du Centre de Gestion aux nouveaux défis, une réorganisation visera en la mise en œuvre du projet d'établissement et priorités selon 4 axes :

- La qualité de la relation usagers
- L'adaptation de l'offre de services
- Le développement de la transversalité
- Le renforcement de la communication

Le nouvel organigramme cible soumis à l'avis du Comité Technique le 18 janvier va être progressivement mis en œuvre. Les postes non pourvus en interne vont faire l'objet d'appels à candidatures, il s'agit :

- D'un gestionnaire des instances médicales et assurance des risques statutaires (cat. B)
- D'un technicien informatique – DPD (cat. C/B)
- D'un adjoint au directeur du pôle Gestion des R.H. (cat. A)

Les mobilités internes vont être accompagnées par du tutorat, de la formation.

Un départ en retrait est prévu début avril sur le service Prévention des risques.

Le pôle GRH va être réorganisé pour permettre aux collectivités d'avoir une seule porte d'entrée avec des interlocuteurs uniques (binôme) quels que soient leurs questionnements. Une plus grande polyvalence sera couplée à des domaines d'expertise redistribués.

L'objectif poursuivi est d'optimiser et de simplifier les échanges et de faciliter l'accès à l'information et aux services du Centre par les usagers (téléphoniquement, électroniquement).

Plusieurs actions du projet d'établissement seront menées : mise en œuvre du télétravail, adoption d'un règlement intérieur, reconsidération des clés analytiques, déploiement du nouveau S.I. RH., site internet...

2.1.2. Le renforcement de l'offre de services du Centre de Gestion

Issues des attentes exprimées par les collectivités, de nouvelles prestations sont à l'étude :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle : mission obligatoire des CDG, mise en exergue par la P.P.R. et les situations médicales des agents. La place que donne la loi à l'accompagnement des parcours professionnels et à l'information individualisée renouvelle le rôle des CDG.

- La mission de conseiller prévention en complément de celle d'ACFI : possibilité d'accompagner les collectivités sur la réalisation de leur Document Unique, sur le dispositif de signalement, sur les adaptations de postes proposées par les médecins. Le départ en retraite permettra le recrutement d'un nouvel agent et un double conventionnement pour les collectivités qui le souhaitent.
- La réduction des financements du FIPHFP sur le maintien dans l'emploi oblige à réinterroger le modèle et sans doute à encourager les conventionnements entre collectivités et FIPHFP d'une part et CDG d'autre part, afin de continuer d'assurer le conseil et l'accompagnement tout en allant rechercher d'autres leviers de subventionnement.
- L'accompagnement à la mise en œuvre du Rapport Social Unique et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) encouragée par la loi de transformation et les Lignes Directrices de Gestion. Pour ce faire un outil a été développé par la coopération nationale des CDG.
- Le conseil en organisation : une expérimentation de ce type de service pour différentes problématiques rencontrées par les collectivités pour lesquelles le CDG ne peut aujourd'hui apporter de soutien, est possible en redéployant les moyens humains.
- L'aide à la gestion des archives : mise aux normes, référencement, tri, élimination... également par expérimentation.

2.1.3. L'adaptation numérique

La réponse aux nouveaux enjeux passe inévitablement par une mise à niveau des moyens numériques, matériels et logiciels.

La modernisation des outils métiers a été enclenchée et se poursuivra avec la mise à jour du progiciel de médecine du travail, l'adaptation du serveur, le développement des PC portables (visio, mobilité).

Le RGPD d'une part et la multiplication des attaques cyber des collectivités publiques d'autre part, imposent au Centre de muscler la protection de ses données particulièrement sensibles et sécuriser les usages.

Enfin, l'accès à l'information, la promotion des services, la valorisation de l'image du Centre, passent toute autant par les rencontres de terrain (réunions, rendez-vous) que par les canaux numériques (site internet, réseaux sociaux...).

Cette adaptation requiert l'acquisition de compétences internes qui peuvent permettre de réinternaliser la fonction de délégué à la protection des données dont le coût annuel est de 6000€.

2.1.4. La poursuite de la maîtrise des dépenses

Le contexte financier des communes et des établissements publics locaux particulièrement contraint, impose une rigueur budgétaire.

Dans leur fonctionnement, la masse salariale constitue généralement le principal poste de dépenses. Les ressources humaines doivent donc faire l'objet d'une gestion rigoureuse, non seulement quantitativement mais aussi qualitativement. Le Centre de Gestion est un expert reconnu pour aider les collectivités en ce sens.

Le Centre de Gestion tire ses ressources principalement des cotisations obligatoires dont le taux est plafonné et des prestations tarifées. Son modèle économique doit donc s'adapter sans cesse aux besoins des bénéficiaires, tout en relevant le défi de trouver le point d'équilibre entre le coût des services et leur financement. En outre, la politique du Centre vise une certaine solidarité entre strates de collectivités.

Pour relever ce challenge de développer son offre sans augmenter significativement les prélèvements, le CDG 16 va donc poursuivre sa politique de maîtrise de ses propres dépenses.

D'abord en remettant en concurrence certains postes : téléphonie, assurance, contrat de maintenance des bâtiments.

Ensuite, par certains choix de gestion (limitation des courriers et recommandés et usage du mail, développement de la visio...).

Enfin, par le biais de la coopération régionale (cf. plus haut).

A noter que 2021 doit être la dernière année impactée par la liquidation de l'ancienne coopération informatique Grand Ouest (GO+).

En parallèle, par la recherche de recettes nouvelles en promouvant davantage certains services peu utilisés et en valorisant mieux son image auprès des collectivités (plaquette, site, réunions décentralisées...).

2.1.5. La poursuite de l'accompagnement de la transformation de la Fonction Publique

La déclinaison de la loi du 6 août 2019 se poursuit.

Après un gros travail de conseil réalisé autour des LDG en 2020, de nouveaux chantiers sont en ligne de mire.

Citons par exemple :

- La parution imminente de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique instaurant une participation obligatoire des employeurs ;
- La parution attendue du décret sur l'harmonisation des autorisations d'absence ;
- L'obligation de mise en conformité des règlements d'aménagement du temps de travail avec le plancher-plafond des 1607h d'ici le 1^{er} janvier 2022 ;
- La création d'une instance unique, le Comité Social Territorial (CST) issu de la fusion du CT et du CHSCT, à l'occasion du renouvellement des représentants du personnel (élections en décembre 2022) ;
- La création d'une instance médicale unique, le Conseil Médical issu de la fusion de la Commission de Réforme et du Comité médical départemental, avec des décrets d'application en attente de parution ;
- Le possible développement des recrutements sur contrats ;
- La création du Rapport Social Unique annuel ;
- Le développement de la négociation collective ;
- ...

2.2. Orientations budgétaires proposées pour 2021

- Le taux de cotisation additionnelle est maintenu à un niveau identique à 2020 (0,09%).
- La campagne d'adhésion au nouveau contrat groupe d'assurance statutaire, avec un effectif quasi stable (compte tenu des fusions), devrait générer un produit proche de 2020 ou en légère augmentation suivant les masses salariales. A noter l'adhésion de la ville de Cognac.
- La campagne d'adhésion à la nouvelle offre de service Recrutement-Remplacement-Renfort est en cours avec de bons retours : 150 signataires au 31 décembre.
Sauf en cas de nouveau confinement, l'activité devrait revenir à son niveau d'avant la crise.
- La cotisation de la médecine du travail pourrait nécessiter un nouvel ajustement. Toutefois, le ministère de la Justice devrait adhérer à compter du 1^{er} avril, pour 280 agents. Le financement du service sera donc à affiner d'ici le vote du budget et des tarifs.
- Les autres tarifs devraient rester stables.
- En investissement, l'emprunt souscrit en 2020 permettra de supporter les adaptations d'équipements et logiciels susmentionnés.
- Aussi la totalité de l'excédent 2020 devrait être reporté à la section de fonctionnement.

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestions institués par la loi n° 84-53 ;

Entendu le rapport d'orientations budgétaires annexé à la délibération ;

Après en avoir débattu ;

Le Conseil d'Administration a pris acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires 2021.

N° 2021-02 - Protection Sociale Complémentaire – Conventions de participation – Procédure de mise en concurrence - Autorisation

Présentation générale

Les employeurs publics territoriaux peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires ou contractuels avec la mise en place d'une convention de participation. Les garanties à financer sont les risques de prévoyance maintien de traitement (congé pour raison de santé, retraite pour invalidité et décès) et/ou de mutuelle santé.

Le versement de la participation est facultatif selon les dispositions des articles 22bis de la loi n° 83-634 modifiée et 88-2 de la loi n°84-53 modifiée et du décret n° 2011-1474 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Cependant, l'existence d'une convention de participation suppose une participation effective de la collectivité.

L'article 25 de la loi n° 84-53 autorise les Centres de Gestion à conclure, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, avec un organisme d'assurance une convention de participation portant sur les risques d'assurance prévoyance et/ou santé.

Le CDG 16 avait déjà conclu deux conventions de participation, conclue auprès de TERRITORIA Mutuelle pour le risque prévoyance, et de la MNT pour le risque santé, à effet du 1^{er} janvier 2015 et pour une période de 6 ans avec prorogation d'une année. Ces conventions arrivant à leur terme au 31 décembre 2021.

Par délibération n° 2020-11 du 28 avril 2020, le Conseil d'Administration avait validé le principe de renouveler une convention de groupe avec une procédure de mise en concurrence portée par le Centre de Gestion et le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).

Le cabinet ALCEGA, basé à Niort, a été retenu dans le cadre d'une procédure adaptée pour assurer cette mission d'AMO pour la préparation du dossier de consultation des entreprises et pour le suivi de l'exécution des conventions jusqu'à leur terme.

La conclusion d'une convention de participation qui est souscrite par le CDG 16 a plusieurs avantages :

- Permettre une mutualisation des risques au niveau départemental,
- Bénéficier de taux de cotisation compétitif par l'effet groupe,
- Garantir un haut niveau de garanties d'assurance grâce à un cahier des charges complet validé par les services du CDG 16,
- Eviter aux employeurs de se lancer dans une procédure complexe, technique et longue,
- Permettre un accompagnement des employeurs par la mutualisation d'une AMO et les services du CDG 16,
- Anticiper les évolutions de la réforme de la protection sociale complémentaire prévue à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour conclure une convention de participation, le CDG 16 doit lancer une consultation selon une procédure spécifique, distincte des marchés publics, et sur la base des mandats collectés auprès des employeurs publics territoriaux qui le souhaitent. Pour concourir, les organismes d'assurance doivent respecter, au titre de leur candidature, des niveaux minima de capacités et proposer une offre respectant les principes de solidarité et analysée sur la base des critères formalisés dans le règlement de consultation. La convention de participation est conclue pour une durée de six ans, prorogeable une année pour des motifs d'intérêt général.

Enfin, le comité technique du CDG, doit être saisi à deux reprises au cours de la procédure : en amont de la consultation quant au choix de la procédure retenue et à la participation, puis en aval sur le choix de l'offre retenue à l'issue de l'appel à concurrence.

Projet de réforme en cours

Le projet d'ordonnance du 30 décembre 2020, qui doit « *redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics* », a été présenté au CSFPT le 18 janvier 2021. Il prévoit le nouveau cadre résumé ci-après :

- La participation des employeurs publics territoriaux sera obligatoire. Son montant ne pourra être inférieur à 50% en santé et 20% en prévoyance d'un montant de référence fixé par décret, afin de garantir la mise en œuvre d'une obligation homogène des employeurs aux deux procédures actuelles de convention de participation et de labellisation. Les employeurs pourront renforcer la participation pour des garanties complémentaires.
- Les garanties minimales en prévoyance seront déterminées par un décret pris en Conseil d'Etat. Celles prévues en santé correspondent au panier de soins des régimes d'assurance collective des entreprises prévu à l'article L911-7 du code de la Sécurité sociale.
- Les employeurs publics territoriaux pourront opter pour la souscription d'un contrat collectif d'assurance à adhésion obligatoire des agents en cas d'accord majoritaire suite à une négociation collective prévue par l'article 8bis de la loi n°83-634. Dans ce cas, ce régime sera assimilé fiscalement et socialement à celui des employeurs privés.
- Dans les six mois suivant leur renouvellement, les assemblées délibérantes des employeurs publics territoriaux devront organiser un débat sur les garanties d'assurance de la protection sociale complémentaire à accorder aux agents.
- Les centres de gestion de la FPT pourront toujours conclure à leur niveau des conventions de participation avec adhésion par délibération des employeurs publics territoriaux de leur ressort. Ces conventions pourront être négociées désormais à un niveau régional ou interrégional selon les modalités du schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Les dispositions seront effectives au 1^{er} janvier 2022 mais avec des dérogations pour préserver les conventions de participation en cours à cette date. Ainsi :

- Les dispositions de l'ordonnance ne sont applicables qu'au terme des conventions de participation en cours,
- L'obligation de participation entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026 ou à l'issue des conventions de participation si une telle convention est en cours à cette date pour la santé, et au 1^{er} janvier 2024 ou à l'issue des conventions de participation si une telle convention est en cours à cette date pour la prévoyance.

Plusieurs décrets en Conseil d'Etat devront être publiés en 2021 pour compléter ce nouveau dispositif : décret relatif au montant de référence des participations pour les risques prévoyance et santé, décret définissant le socle de garanties minimum en prévoyance, décret précisant les mécanismes de solidarité. Concernant l'option possible de la souscription d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, un décret devra préciser les facultés de dispense à l'adhésion d'un agent, et les prochaines lois de finances (LFI) et loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) devront déterminer le régime fiscal et social de ces contrats collectifs.

Les garanties proposées au 1^{er} janvier 2022

- Pour le risque Prévoyance, l'objectif est de proposer aux employeurs et aux agents les garanties existantes avec des améliorations :
 - Garantie incapacité de travail (adhésion obligatoire) :
 - Extension de garantie au maintien du traitement en attente de décision pour les agents CNRACL et suppression de la condition d'ancienneté pour les agents IRCANTEC,
 - Extension au RI pendant les périodes de plein-traitement selon les délibérations des employeurs en application du décret n°2010-997, et plafonds de la garantie du RI pendant les périodes à demi-traitement à 95%.
 - Création de la garantie décès, en adhésion facultative.

De plus, l'objectif de garantir une meilleure mutualisation et solidarité en rendant la formule de la garantie obligatoire incapacité de travail identique pour l'ensemble des agents au sein d'un même employeur, selon 3 choix à exercer par ce dernier.

- Pour le risque Santé, l'objectif est d'accroître le nombre d'employeurs et d'agents adhérents en renforçant le pouvoir couvrant des garanties.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'article 22bis de la loi n°83-634 du portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu les articles 25 et 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu les mandats reçus de 76 employeurs territoriaux pour le risque prévoyance, de 3 employeurs territoriaux pour le risque santé et de 243 employeurs territoriaux pour les 2 risques (total 322) ;

Vu le projet de dossier de consultation des entreprises ci-annexé ;

Vu l'avis du Comité Technique du 18 janvier 2021, pris sur la base de l'article 4 du décret n°2011-1474 précité ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- retient la procédure de la convention de participation, tant pour le risque prévoyance que pour le risque santé, au bénéfice des agents des employeurs publics territoriaux ayant accordé leur mandat au CDG 16 ;
- autorise Monsieur le Président à lancer l'appel public à concurrence, pris sur la base de l'article 15 du décret n°2011-1474 précité, pour la conclusion d'une convention de participation pour le risque prévoyance, et d'une convention de participation pour le risque santé, selon le projet de DCE annexé à la délibération ;

- autorise Monsieur le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la délibération.

N° 2021-03 - Conventions relatives aux services proposés par le Centre de Gestion – Autorisation - Signature

Monsieur le Président expose que les collectivités figurant dans l'annexe à la délibération ont manifesté le souhait soit de conventionner, soit de renouveler leur conventionnement avec le Centre de Gestion pour les prestations mentionnée, à savoir : Recrutement-Remplacement-Renfort, santé au travail.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration d'approuver ces adhésions et d'autoriser Monsieur le Président à signer les conventions afférentes avec chacune d'entre elles.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité approuve ces adhésions et autorise Monsieur le Président à signer les conventions afférentes avec chacune d'entre elles.

INFORMATION DIVERSE

- **Présentation du nouvel organigramme du Centre**

Monsieur le Président présente le nouvel organigramme des services du Centre de Gestion qui va être progressivement mis en œuvre. Celui-ci intègre des recrutements sur les postes vacants indiqués et des mobilités internes acceptées par les agents, qui vont être accompagnées par des formations et des tutorats. Il remercie les services pour tout le travail accompli dans l'élaboration du projet d'établissement et souhaite que les collectivités y trouvent satisfaction dans leurs relations avec le Centre et l'aide qu'elles en attendent.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19 heures 15.



Le Président,

M. Patrick BERTHAULT.