



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

**PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DE LA CHARENTE**

SÉANCE DU 24 FÉVRIER 2025

Les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Charente se sont réunis le lundi 24 février 2025 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 : 17 février 2025

Présents :

TITULAIRES : 12

- M. Patrick BERTHAULT, Président du Centre de Gestion, Conseiller municipal de Maine-de-Boixe,
- M. Michel GERMANEAU, Vice-président du Centre de Gestion, Maire de Linars,
- 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,
- Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac,
- M. Patrick ROUX, Adjoint au maire de Marsac,
- Mme Fabienne GODICHAUD, Maire de Saint-Michel,
- M. Michaël CANIT, Maire de Saint-Sornin,
- M. Jérôme DESBROSSE, Conseiller municipal de Montmoreau,
- Mme Sonia PAPILLAUD, Conseillère syndicale du SIVOS Cellettes - Maine-de-Boixe,
- Mme Laëtitia REGRENIL, Département de la Charente.

SUPPLÉANTS : 3

- Mme Françoise DURUISSEAU, Adjointe au maire de Maine-de-Boixe,
- M. Claudy SEGUINAR, Maire de Verteuil-sur-Charente (**sans voix délibérative**),
- M. Laurent DANEDE, Vice-président de la CdC Cœur-de-Charente.

Excusés :

TITULAIRES : 7

- Mme Monique CHIRON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Maire de Vœuil-et-Giget,
- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au Maire de Fléac,
- Mme Brigitte BAPTISTE, Maire de Touvre,
- Mme Françoise DELAGE, Maire de Dignac,
- Mme Francine PINEAU, Maire de Mouton,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'alimentation en eau potable du Sud-Charente,
- M. Éric BIOJOUT, Communauté d'Agglomération du Grand-Angoulême,

SUPPLEANTS : 2

- Mme Marie-Jeanne VIAN, Maire de Saint-Preuil,
- Mme Martine RIGONDEAUD, Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême.

Pouvoirs : 3

- Mme Patricia LAINÉ, Adjointe au maire de Fléac, donne pouvoir à Mme Sylviane BUTON, Vice-présidente du Centre de Gestion, Conseillère municipale de Vervant,
- M. Christian BARDET, Président du Syndicat Mixte d'alimentation en eau potable du Sud-Charente, donne pouvoir à Mme Sonia PAPILLAUD, conseillère syndicale du SIVOS Cellettes-Maine-de-Boixe
- M. Éric BIOJOUT, Communauté d'Agglomération du Grand Angoulême, donne pouvoir à Mme Sylvie MAILLOCHAUD, Adjointe au maire de Balzac.

Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 16 décembre 2024

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°2025/01 – Désignation des représentants des collectivités et des établissements publics affiliés au Centre de gestion auprès du Conseil médical

Monsieur le Président rappelle que le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, prévoit les conditions de création, de composition, les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil médical, institué dans chaque département.

En formation plénière, le conseil médical est composé de 3 médecins titulaires et un ou plusieurs suppléants, ainsi que 2 représentants des collectivités et 2 représentants du personnel. Chaque représentant titulaire dispose de 2 suppléants.

Par délibération n°2022/14 du 12 avril 2022, le Conseil d'Administration a désigné les membres représentant les collectivités et établissements publics, parmi l'ensemble des élus des collectivités et établissements publics affiliés au CDG.

Suite à la démission de leur mandat d'élus de 2 membres suppléants, M. BASSET et Mme GIROUX-MALLOT, il convient de procéder à la désignation de nouveaux représentants des collectivités et établissements publics.

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié ;

Après formulation des candidatures ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, désigne deux nouveaux membres suppléants, conformément au tableau ci-dessous.

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
M. Michel GERMANEAU	Mme Sylviane BUTON
	Mme Françoise DELAGE
Mme Brigitte BAPTISTE	Mme Sylvie MAILLOCHAUD
	Mme Anna ANDRÉ

N°2025/02 – Débat d'Orientations Budgétaires 2025

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 D2312-3 du CGCT, les informations contenues dans le débat d'orientations budgétaires.

Il est toutefois permis de s'en inspirer.

Le Centre de Gestion de la Charente est donc amené à débattre de ses 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 3 parties :

- La première, donnant quelques éléments de contexte global ;
- La deuxième, bilan de l'exercice 2024 et trajectoire rétrospective qui se dégage de la période 2016-2024 ;
- La dernière, traçant les principales orientations de l'exercice 2025, les perspectives des années à venir et une prospective au fil de l'eau.

1. Eléments de contexte

1.1. Situation macro-économique

Depuis le mois de juin 2024 et la dissolution de l'Assemblée Nationale par le Président de la République, le pays traverse une période d'instabilité des gouvernements et de grandes incertitudes quant à la politique économique et sociale. L'absence de consensus politique n'a pas permis l'adoption des budgets de la sécurité sociale ni celui de l'Etat, à la fin du mois de décembre, nécessitant l'adoption d'une loi spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances. Elle contient les dispositions indispensables au fonctionnement régulier de l'Etat, des collectivités territoriales et des organismes de sécurité sociale jusqu'à l'adoption d'une loi de finances pour 2025.

La perte de majorité présidentielle a par ailleurs mis en exergue une nette détérioration des comptes publics, en particulier du budget de l'Etat, par rapport aux prévisions. Cela entraîne un déficit nettement supérieur au 4,4% projeté pour 2024, au-delà des 6% et une croissance de la dette publique qui dépasse les 2400 milliards d'euros.

Cette situation dégradée des finances publiques au regard des critères du pacte européen de stabilité et de croissance, constatée dès 2023 et confirmée en 2024, a conduit les institutions européennes à ouvrir une procédure pour déficit budgétaire excessif à l'encontre de la France et de 6 autres Etats membres.

Sur la plan intérieur, la consommation des ménages apparaît se redynamiser dans le contexte de reflux de l'inflation. Néanmoins, les niveaux connus entre 2022 et 2023 ont créé des effets durables sur la structure des charges des ménages. Les taux d'intérêts semblent amorcer une légère baisse mais le marché immobilier et l'investissement privé demeure à ce stade contraint.

Au troisième trimestre 2024, le nombre de chômeurs en France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail (BIT) augmente de 35 000 par rapport au trimestre précédent et s'établit ainsi à 7,4% de la population active, à son niveau d'un an auparavant.

La croissance atone et la fragilité de certains indicateurs incite à la prudence sur l'évolution du contexte économique notamment quant à la solidité des PME et la stabilité du marché de l'emploi.

1.2. Tendances des finances locales

Si les prix de l'énergie sont globalement revenus à leur niveau d'avant le déclenchement de la guerre en Ukraine, les budgets locaux demeurent marqués par une tendance inflationniste de leurs charges courantes et une tension sur leurs charges de personnel.

Bien qu'insuffisamment revalorisées pour soutenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires et stopper le tassement des grilles par rapport au SMIC, les rémunérations sont majorées de la prime pouvoir d'achat, de la hausse du point d'indice du 1^{er} juillet 2023 et de l'attribution généralisée de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024.

Elles tirent vers le haut les charges de personnel des collectivités qui disposent de moins en moins de marges de manœuvre (fiscalité directe vs compensations de l'Etat) et doivent faire face à la perte d'attractivité des métiers, qui couve depuis plusieurs années, mais se trouve dorénavant combiné à des départs en retraite qui s'amplifient et un taux de chômage moins élevé.

Selon la note de conjoncture de La Banque Postale, l'année 2024 s'inscrit dans la continuité de 2023 pour les collectivités territoriales avec une croissance des dépenses de fonctionnement (+ 6,2 % en 2023 ; + 4,4 % en 2024), qui reste plus forte que celle des recettes (+3,9 % en 2023 ; +2,3 % en 2024).

Les situations sont cependant diverses, avec des difficultés significatives pour les départements. Pour le bloc communal, l'analyse financière de l'AMF confirme cet effet de ciseaux, les dépenses augmentant plus vite que les recettes. L'épargne brute diminue alors, tout comme la capacité d'autofinancement.

Les marges de manœuvres des collectivités sur leurs recettes sont particulièrement contraintes. Les réformes de la fiscalité locale ont en effet modifié les conditions d'usage des leviers fiscaux traditionnels. La volatilité de certaines recettes, comme les DMTO ou la TVA, complexifie alors l'équation budgétaire.

En dépit d'un fonctionnement tendu et du manque d'emprise sur le levier des recettes, l'investissement local reste dynamique (+7,5% en 2023 ; +7% en 2024). Il convient d'observer que pour le bloc communal, son accélération en fin de mandat municipal est récurrente dans les cycles financiers locaux.

Le financement de l'investissement est à nouveau dynamisé par le recours à l'emprunt, l'année 2023 ayant été particulièrement impactée sur ce point par les taux alors en vigueur. Surtout, au regard du recul de l'autofinancement, les collectivités effectuent des prélèvements importants sur leur fonds de roulement.

1.3. Focus sur les éléments impactant le Centre de Gestion

L'équilibre financier du CDG et ses marges de manœuvre sont particulièrement marqués par l'évolution des masses salariales (celles des structures affiliées et non-affiliées pour ses recettes, ses propres charges de personnel et son activité de son service Remplacement-Renfort, pour ses dépenses) et donc des mesures qui les impactent ainsi que des politiques menées par les collectivités les plus pourvues en effectifs (développement de services, coupes sèches, non-remplacement des départs, mesures de revalorisation salariales...).

Bien que l'absence de lisibilité soit un défi récurrent en la matière, tant les annonces et revirements ponctuent la fonction publique territoriale, l'année 2024 atteint des sommets avec une loi de réforme annoncée depuis septembre 2023, ballotée de gouvernements en ministres et l'apothéose au dernier trimestre avec le retour d'un fonctionnaire *bashing* décomplexé et exacerbé qui dura 3 mois et 2 jours.

Difficile donc de faire le tri et de s'aventurer à un peu de prospective financière.

En ce mois de janvier 2025 :

- Le taux de la cotisation d'assurance maladie (URSSAF) des agents affiliés à la CNRACL est fixé 9,88 % au 1^{er} janvier 2025 contre 8,88 % en 2024.

En 2024, l'augmentation d'un point du taux patronal CNRACL (qui passait de 30,65 % à 31,65 %) avait été compensé en partie par la baisse d'un point du taux de cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL (ramené à de 9,88% à 8,88 %). Or, en l'absence de dispositions législatives, le taux initial de

cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL de 9,88 % s'applique à nouveau au 1^{er} janvier 2025.

- Une hausse substantielle du taux de cotisation patronale CNRACL (actuellement fixé à 31,65 %) a été envisagé fin 2024. Cette augmentation, prévue à hauteur de 4 %, avait été intégrée dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 avant que le vote de la motion de censure ne vienne en suspendre l'examen. Elle devait répondre à la nécessité de rééquilibrer les comptes de la CNRACL, dont le ratio actifs/retraités se détériore continuellement, notamment en raison du rapport défavorable entre les recrutements de fonctionnaires et d'agents contractuels, régulièrement aggravés par les mesures législatives ou réglementaires qui étendent les possibilités de recours à des contrats.

Le décret du 30 janvier 2025 impose finalement bien aux employeurs territoriaux une hausse de leurs cotisations à la CNRACL : + 3 points/an pendant quatre ans, soit une hausse totale de près de 38%, représentant une charge supplémentaire de « quelque 4,2 Md€ pour les collectivités territoriales », selon l'Association des Maires de France (AMF). Sans oublier, que malgré son déficit, cette caisse finance, depuis cinquante ans, d'autres régimes de retraite au titre de la solidarité nationale : elle a ainsi contribué pour 100 Mds€ depuis 1974 !

Sans cette ponction, la caisse connaîtrait moins de difficultés malgré la baisse du ratio nombre de cotisants/pensionnés. Or, le versement aux autres régimes se poursuit, ce qui oblige la CNRACL à emprunter pour le financer (2,2 Mds€ depuis 2020). Un véritable puits sans fond au détriment des collectivités s'émeut l'AMF.

- L'indemnisation des fonctionnaires ramenée à 90 % de la rémunération complète, pour les trois premiers mois de l'arrêt maladie.

Le Sénat a adopté un amendement du gouvernement, qui ramène à 90 % du salaire l'indemnisation des agents publics durant leur arrêt maladie de moins de trois mois, contre 100 % actuellement.

Cette disposition doit permettre une économie de 900 millions d'euros par an.

En revanche l'instauration de 3 jours de carence semble abandonnée.

- Le gouvernement a remis sur la table la proposition du Sénat d'imposer 7 heures de travail supplémentaires par an non rémunérées aux salariés du privé comme aux agents publics.

- Le ministre de la Fonction publique, Laurent MARCANGELI, a annoncé le 28 janvier, qu'en raison du contexte budgétaire, "nous ne sommes pas en capacité aujourd'hui d'augmenter le point d'indice pour les fonctionnaires". Comme en 2024, l'exécutif ne compte pas non plus verser cette année la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), censée compenser l'inflation, entérinant ainsi la perte de pouvoir d'achat pour certains fonctionnaires.

Les incertitudes sur l'évolution de leurs dotations, les pertes de levier fiscal (d'autant plus en fin de mandat), les attaques répétées faisant peser sur elles l'accusation infondée de creusement des déficits publics, l'inflation soutenue des dernières années... génèrent un climat de morosité générale au sein des collectivités locales qui pourraient les inciter à rechercher des économies dans les dépenses de personnel et dans les effectifs.

Comme le montre le baromètre HoRHizon 2025, les intentions de recrutements sont en berne, opérant un revirement par rapport à la tendance continue depuis 2018 et la baisse des créations de postes se confirme.

2. Bilan de l'exercice 2024

D'un point de vue strictement financier, l'exercice 2024 s'inscrivait dans une relative continuité des exercices précédents. Les principaux projets de l'année ont consisté à préparer l'avenir, sur fond d'évaluation des attentes des usagers et en la reconduction fondamentale :

- du contrat groupe d'assurance statutaire – 2025-2028
- de la convention de partenariat et de financement avec le FIPHFP – 2025-2028.

Cette année a également vu la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention et santé au travail qui pérennise ce service face à la pénurie de médecins.

2.1. Situation financière à la clôture des opérations

La journée complémentaire s'est échue le 10 janvier permettant d'arrêter les comptes de la section de fonctionnement et les restes à réaliser de la section d'investissement.

Jusqu'à leur adoption lors d'un prochain Conseil d'Administration, les équilibres avancés dans le présent rapport ne constituent que des éléments provisoires.

2.1.1. Section de fonctionnement

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2023 (€)	B.P. 2024 (€)	C.A. 2024 (€)	Evolution
011	Charges à caractère général	305 881,57	435 500	336 213,01	9,9%
012	Charges de personnel	4 280 748,30	5 453 780	4 835 240,88	13%
65	Autres charges de gestion courante	341 926,97	384 920	375 488,02	9,8%
66	Charges financières	1 796,38	800	783,22	-56,4%
67	Charges exceptionnelles	2 159,05	5 000	3 766,01	74,4%
68	Dotations aux amortissements	66 757,62	120 000	114 873,56	72,1%
	TOTAL	4 999 269,89	6 400 000	5 666 364,70	13,3%

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2023 (€)	B.P. 2024 (€)	C.A. 2024 (€)	Evolution
001	Résultat reporté	-	1 183 184,70	-	
013	Atténuations de charges	79 671,76	5 000	18 155,22	-77,2%
70	Produits des activités	4 688 741,73	4 967 595,30	5 696 657,60	21,5%
74	Dotations, participations	85 711,27	226 520	246 411,78	187,5%
75	Autres produits de gestion courante	364 328,50	17 700	50 593,53	-86,1%
77	Produits exceptionnels	108,53	0	2 426,16	2135%
	TOTAL	5 218 561,79	6 400 000	5 014 244,29	15,2%

Soit un solde d'exécution de fonctionnement de **347 879,59 €** et un excédent de clôture de **1 531 064,29 €**, contre 1 203 943,94 € en 2023.

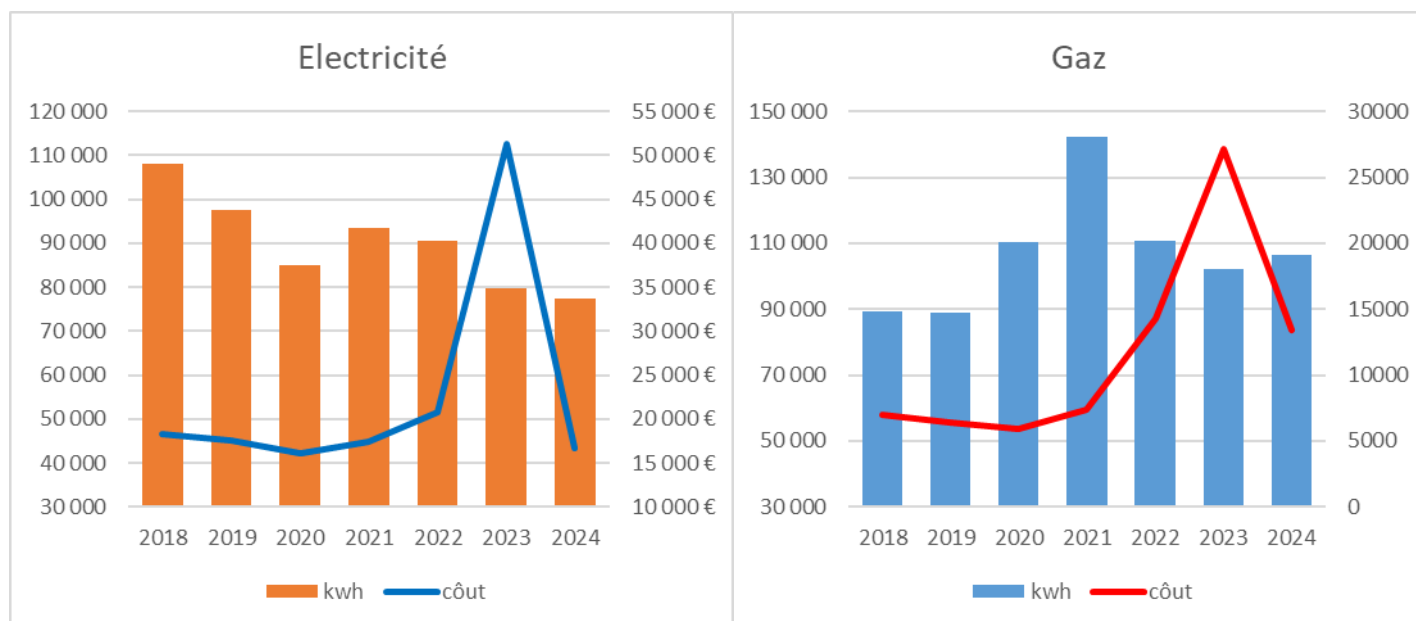
L'exécution de la section de fonctionnement est marquée par une progression plus dynamique des recettes (+15,2%) que des dépenses (+13,3%), contrairement à l'exercice précédent, confirmant le caractère conjoncturel de ce dernier.

Les dépenses sont exécutées à hauteur de 88,5% du prévisionnel, traduisant une bonne maîtrise de celles-ci, tandis que les recettes sont supérieures de 15% à leur prévision.

Les dépenses sont principalement poussées par les charges de personnel, en hausse de +13% (+2,85% en 2023) et dans une moindre mesure par les dotations aux amortissements, les charges à caractère général et les charges courantes.

Les charges à caractère général, après plusieurs années de contraction, sont en hausse de près de 10%, sans retrouver leur niveau de 2022.

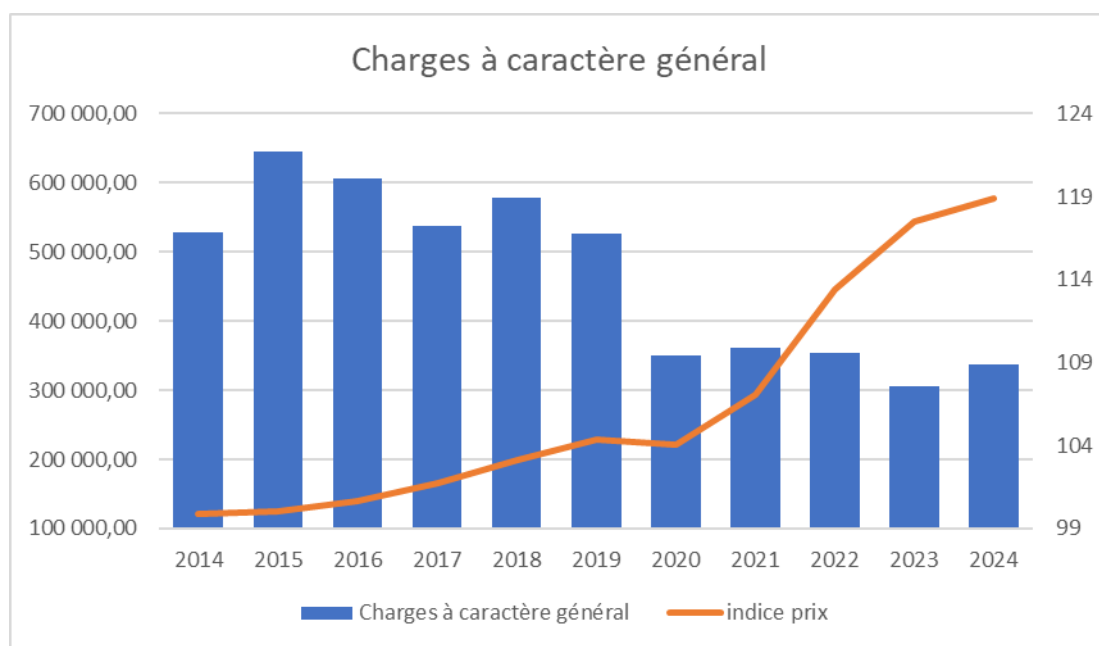
Les coûts de l'énergie, dont les tarifs ont retrouvé un niveau d'avant crise, modèrent la progression de ce chapitre.



A contrario, plusieurs articles présentant des dépenses exceptionnelles ou des nouvelles charges portent l'essentiel de la croissance, il s'agit :

- Achat de prestations de service (c/6042), comprenant les mutualisations régionales : référent déontologue-laïcité (3 228 €), le service concours (34 460 €), la prestation expertise chômage (16 797 €), la veille juridique (2 960 €).
- Entretien et réparation de matériel roulant (c/61551) : réparation d'un véhicule accidenté (4 817€) (recette équivalente par l'assurance moins franchise)
- Versement à des organismes de formation (c/6184)
- Frais de colloque (c/6185) : organisation et accueil du C.S.O. NACOOPE (9 884 €)
- Autres honoraires (c/62268) : AMO pour le marché assurance groupe (9 236 €) et réalisation de l'enquête usagers (24 600 €)
- Publicité, publications (c/6238) : Goodies CSO et salon des maires, calendrier, plaquette SGM

Les charges à caractère général représentent en 2024, seulement **6%** des dépenses réelles de la section.

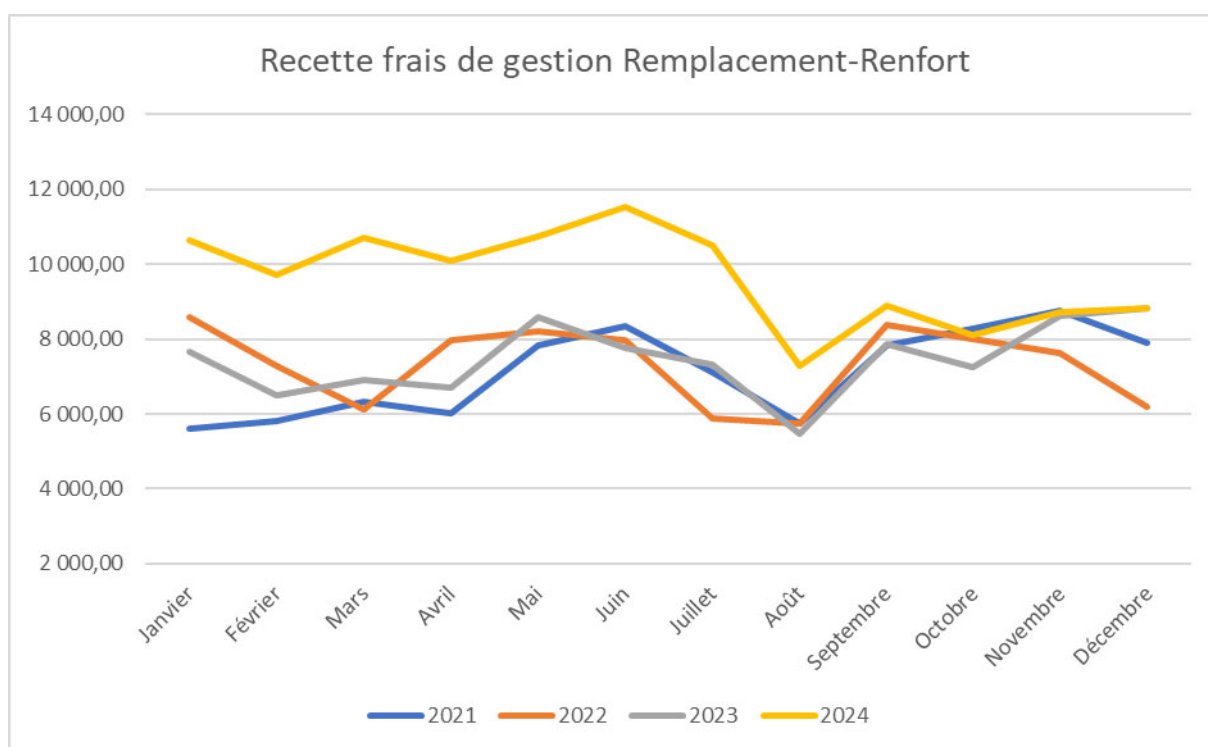


Indice des prix à la consommation hors tabac, base 100 en 2015, au mois de décembre N.

Les charges de personnel sont en hausse de **13%** (+2,85% en 2023) et représentent 87,1% des dépenses réelles (contre 86,8% en 2023). Cette tendance se poursuit depuis 2020 en lien avec le développement des services rendus par le Centre et sa hausse d'activité globale.

L'activité du service Remplacement-Renfort est en diminution en nombre de contrats (-8,8%) mais génère des frais de gestion (c/70848) nettement supérieurs, de 115 723 € (89 418 € en 2023), sans hausse tarifaire.

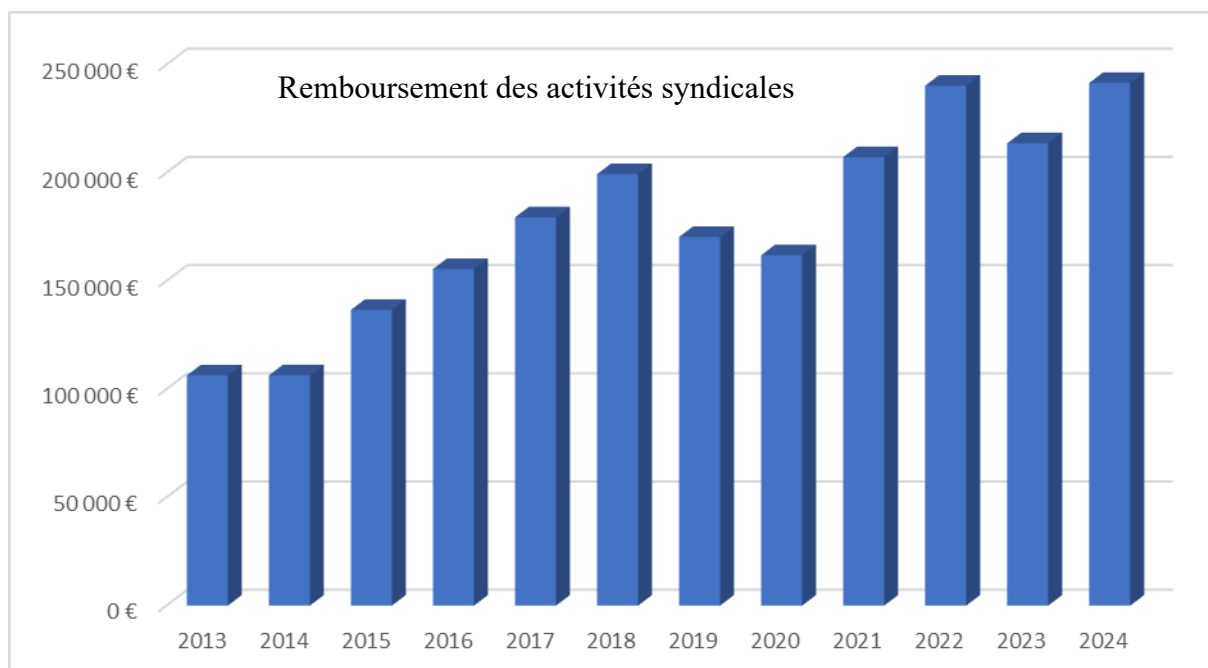
La période faste de la première partie de l'année semble s'être terminée avec les annonces de rigueur budgétaire pour les collectivités locales, au début de l'automne.



Dans le chapitre des autres charges de gestion courantes, les redevances (c/65818, précédemment c/6512) liées aux solutions logicielles de plus en plus souscrites en mode hébergé (donc en section de fonctionnement), poursuivent leur croissance (+27%) et concernent en 2024 :

- Logiciel de gestion du temps – HOROQUARTZ : 2 437,48 € (2 343,60 € en 2023)
- Logiciel de gestion des carrières – CIRIL : 11 091,73 € (10 391,46 € en 2023)
- Suite logicielle Net-CDG – ARKETEAM : 4 707,12 € (4 442,62 € en 2023)
- Portail Signalement AVDHAS – BE SIGNAL : 12 306,55 € (12 054 € en 2023)
- Logiciel Médecine du travail – AXESS : 19 940,28 € (14 718,92 € en 2023)
- Logiciel création et montage vidéos – PLAYPLAY : 3 787,20 € (idem)
- Logiciel GED – EFALIA : 1 195,20 € (idem)
- Logiciel de gestion des réservations des véhicules – ALBATEC : 1 947,60 €
- Signature électronique contrats intérim – FAST / DOCAPOST : 1 800 €
- Protection anti-virus – WITHSECURE : 2 252,92 €

Dans ce même chapitre, les remboursements des activités syndicales, après un creux relatif en 2023, retrouvent leur niveau de 2022.



La mise en place de la nomenclature M57 a eu une incidence sur l'imputation de certaines recettes entre chapitres et appelle donc à en tenir compte dans l'interprétation des évolutions.

Dorénavant :

- Les cotisations des collectivités non-affiliées sont encaissées sur un article distinct (c/706883)
- Le chapitre 70 rassemble l'ensemble des produits des services facultatifs du CDG, tandis que précédemment les frais de gestion du contrat groupe et des convention PSC étaient imputés au chapitre 75 (autres produits de gestion courante).
- Hormis les frais de gestion du contrat groupe d'assurance (c/70884) et les frais de gestion du service remplacement-renfort (c/70848), tous les autres produits des services facultatifs du Centre sont regroupés au c/706888 (autres conventionnements).
- Pour les autres produits de gestion courante, demeurent les loyers (c/752 – revenus des immeubles) et les remboursements de l'assurance statutaire (c/747888 – autres) perçus au titre du personnel du CDG.
- Les remboursements sur rémunérations du personnel sont répartis entre c/75888 pour ceux inhérent à la souscription de l'assurance statutaire et c/6419 pour les prises en charges de la CPAM. En terme d'analyse financière, les 2 seront considérés comme des atténuations de charges de personnel.

En recettes, plusieurs éléments concourent à la revalorisation des ressources du Centre.

L'ensemble des cotisations progressent de 9,6 % (+6,1 % entre 2022 et 2023) correspondant à l'évolution des bases de masses salariales des collectivités. D'autre part, les facturations des différentes conventions de service génèrent 120 000 € de recettes supplémentaires, grâce aux nouveaux adhérents, aux progressions des bases et au développement de plusieurs prestations de services à la demande.

En 2024, le CDG a continué de supporter la prise en charge d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) qui a généré les flux financiers suivants :

Charge salariale (rémunération + formation + coûts indirects) :	61 141,04 €	(Dépense c/012)
Remboursement de la collectivité d'origine (150%) :	72 494,66 €	(Recette c/747882)
Reversement CDG coordonnateur :	11 353,61 €	(Dépense c/6488)

Dans le chapitre des dotations et participations, le second acompte de la subvention du FIPHP pour la convention 2022-2024 a été perçu (c/747888) pour un montant de 150 840 €

2.1.2. Section d'investissement

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2023 (€)	B.P. 2024 (€)	C.A. 2024 (€)	Evolution
16	Emprunts et dettes	40 360,12	25 000	25 000,00	-38,1%
20	Immo. Incorporelles	54 376,08	57 320	14 664,00	-73%
21	Immo. Corporelles	93 431,04	82 680	66 475,90	-28,9%
26	Participations, créances	0,00	0,00	0,00	0%
	TOTAL	188 167,24	165 000	106 139,90	-43,6%

RECETTES D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellés	C.A. 2023 (€)	B.P. 2024 (€)	C.A. 2024 (€)	Evolution
001	Solde d'exécution reporté	-	16 525,76	-	-
1068	Excédent de fonct. Capitalisé	55 939,40	20 759,24	20 759,24	-62,9%
10	Dotations, fonds et réserves	6 036,19	7 715,00	7 715,03	27,8%
16	Emprunts et dettes	75,49	0,00	0,00	-100%
28	Amortissement des immo.	66 757,62	120 000,00	114 873,56	72,1%
	TOTAL	128 808,70	165 000	143 347,83	11,3%

Soit un solde d'exécution de la section d'investissement de 37 207,93 € et un excédent de clôture de **53 658,20 €** qu'il convient de pondérer des Restes à Réaliser (RAR) en dépense de 43 273,90 €. Le solde après affectation des RAR génère un excédent reporté de 10 384,30 € (7 105,76 € en 2023).

Les principaux projets de l'exercice (hors RAR) ont consisté en :

- Equipement des nouveaux agents du service médecine (casques audiométrie, licences LAGON, petits équipements) : 12 814,43 € (c/2051 et c/21578)
- Acquisition de mobiliers dont renouvellement de 50% des chaises des salles de réunion, renouvellement fauteuils agents... : 12 194,35 € (c/21848)
- Acquisition de 2 véhicules de service : 24 613,31 € (c/21828)
- Travaux (remplacement signalétique du site, installation d'un volet salle C.A., éclairage extérieur du parking) : 7 261,02 € (c/21351)
- Equipement de l'agent technique polyvalent (nettoyeur haute pression, brouette, taille haie, outillage...) : 1 005,30 € (c/2158)
- Matériel informatique (sono, vidéoprojecteur, ordinateurs portables, doubles écrans...) 15 067,49 € (c/21838)

Les restes à réaliser sont constitués du solde de la solution GED (4 260 €), de la mise en œuvre d'un nouveau S.I. paie (38 370 €) et de l'acquisition de casiers pour le personnel (643,90 €).

2.1.3. Etat de la dette

La dette n'est plus constituée que d'un prêt souscrit en 2020.

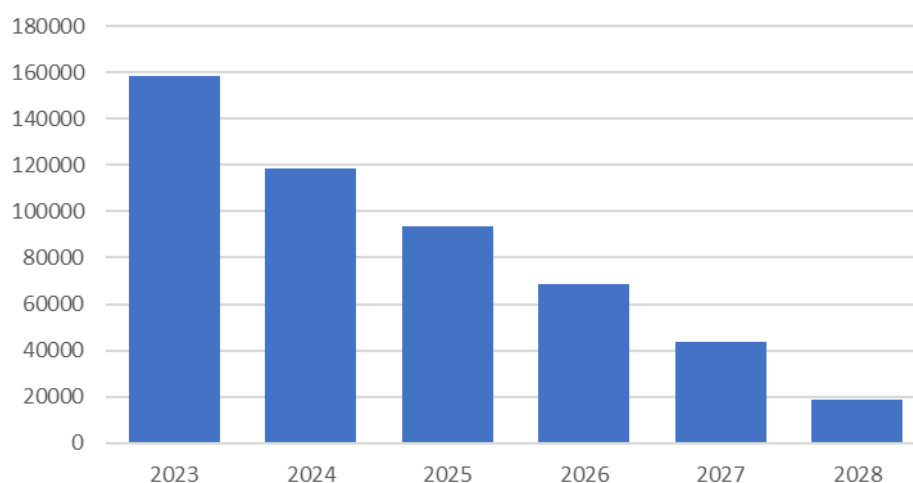
Objet du prêt	Année de souscription	Montant emprunté	Organisme prêteur	Taux	CRD au 31/12/2024	Dernière échéance
Acquisition de logiciels métier	2020	200 000 €	CMSO - ARKEA	0,7672%	93 750 €	30/08/2028

L'exercice 2024 a vu le remboursement de 25 000 € de capital et 798,44 € d'intérêts.

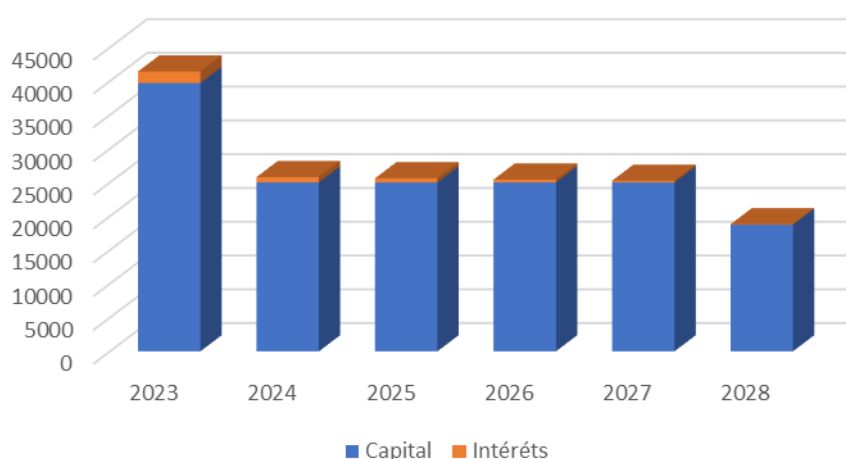
Le Capital Restant Dû (CRD) au 31/12 est de 93 750 €, pour un seul prêt.

Le ratio de capacité dynamique de désendettement se situe à 2,4 mois d'épargne brute et le taux d'endettement est de 2%, soit un endettement considéré comme faible.

Capital Restant Dû au 1er janvier



Annuités



2.1.4. Etat des effectifs et de la masse salariale

Au 31 décembre, le Centre compte 43 agents répartis en :

- 32 agents titulaires ou en CDI (+2 par rapport à 2023),
- 6 agents en CDD sur besoin permanent (+3),
- 1 agents en contrat sur besoin occasionnel/remplacement (-2)
- 1 en contrat de projet (-1),
- 2 détachés
- 1 apprenti

6 agents sont à temps partiel (80%) et 3 à temps non-compet, soit 40,5 ETP.

Parmi les 40 agents sur emploi permanent, on trouve 16 catégorie A, 9 catégorie B et 15 catégorie C, répartis dans les filières :

- Administrative : 26
- Technique : 4
- Médico-sociale : 9
- Culturelle : 1

Au cours de l'année, les recrutements suivants (hors remplacement temporaire) ont été opérés (5 en 2023):

- 6 infirmières (2 par intégration directe, 2 par détachement, 2 en CDD)
- 1 juriste par mutation
- 1 gestionnaire carrière/paie par mutation
- 1 archiviste itinérant (suite à contrat de projet de 2 ans) par mutation
- 1 technicien informatique (CDD)
- 1 agent technique polyvalent (CDD 17,25/35^{ème})
- 1 gestionnaire contrat groupe stagiaire suite CDD pour besoin occasionnel 1 an.

4 agents ont quitté le Centre :

- 1 technicien informatique (mutation)
- 1 secrétaire médicale (retraite)
- 1 médecin du travail (démission)
- 1 gestionnaire contrat groupe (démission)

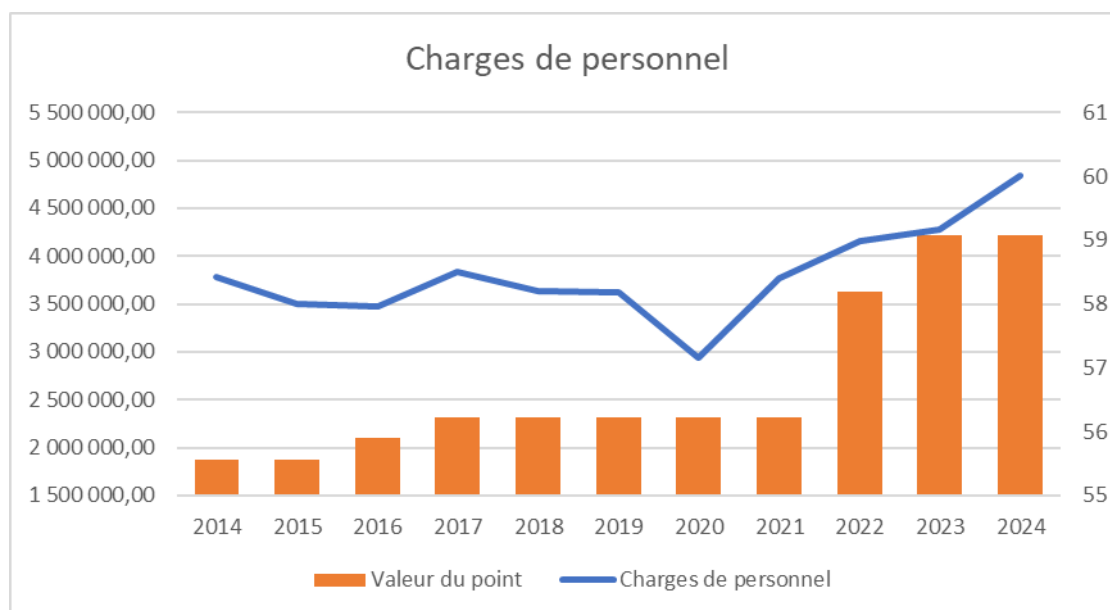
2 agents (catégorie C) ont bénéficié d'un avancement de grade. Aucune promotion interne n'a été prononcée.

5 agents ont été concernés par des congés maternité (idem qu'en 2023) pour un total de 391 jours.

Au global les charges de personnel sont en hausse de 13%.

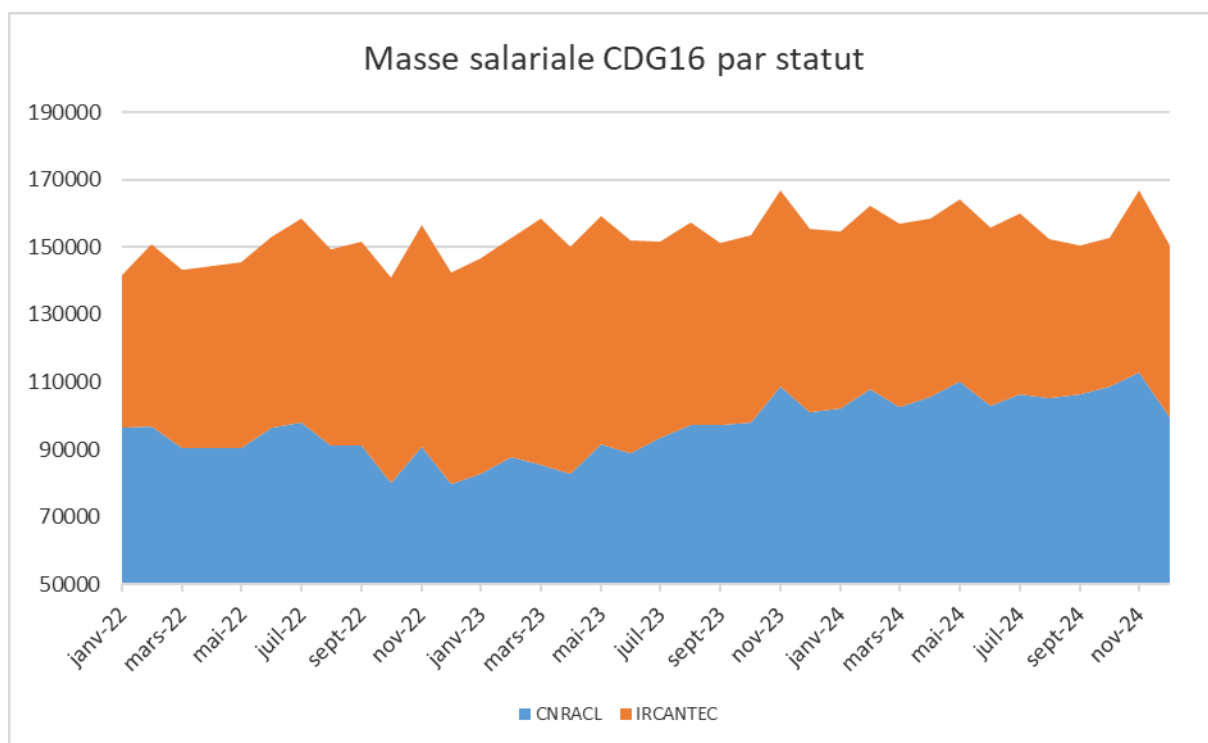
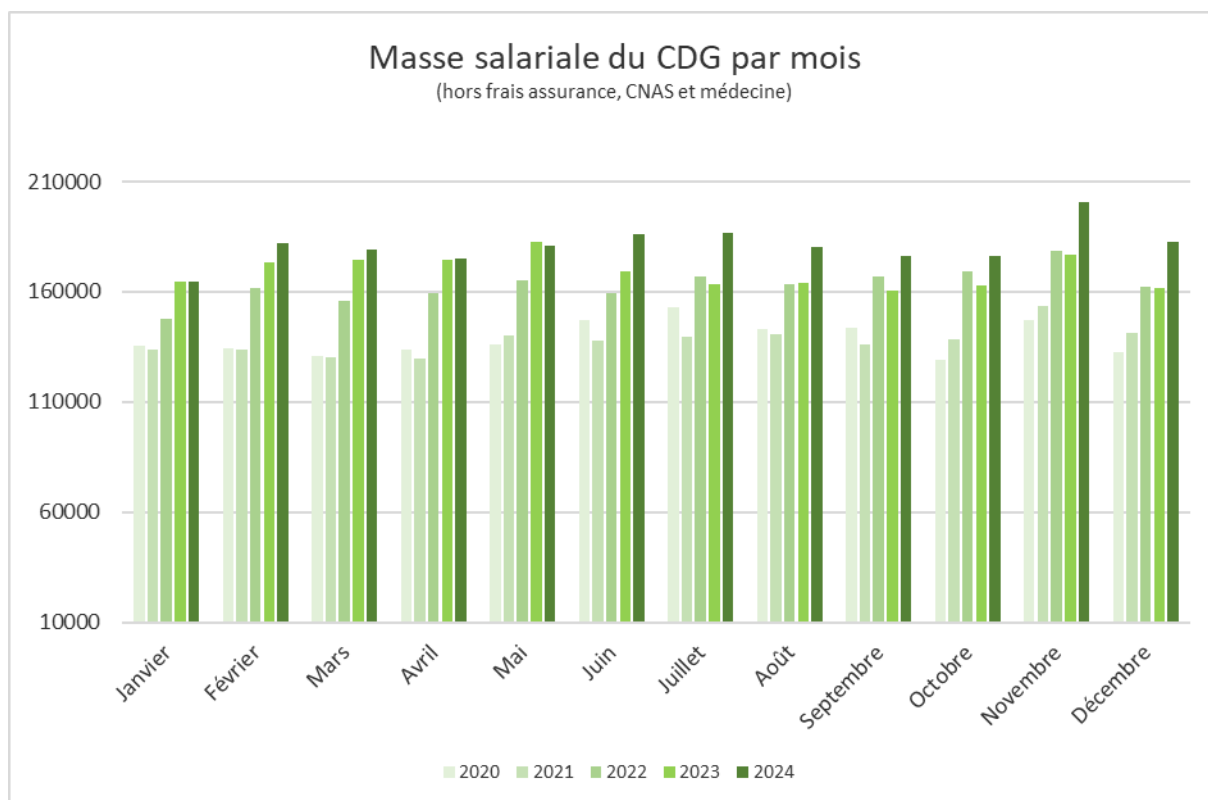
Parmi les mesures ayant impacté cette tendance :

- le point de rémunération des fonctionnaires avait été revalorisé de 1,5% au 1^{er} juillet 2023,
- 5 points d'indice majoré ont été octroyés à tous les grades au 1^{er} janvier 2024,
- le SMIC a été revalorisé de 1,13% au 1^{er} janvier 2024 et de 2% au 1^{er} novembre 2024.



Sur les 4,835 M€ de charges de personnel (c/012), 2,245 M€ concernent les rémunérations du personnel du Centre.

Les charges de personnel du seul CDG progressent de **6,85%** (+4,24% en 2023) et représentent 40,5% des dépenses réelles totales (42,6% en 2023).



Le chapitre 012 inclus les refacturations des agents mutualisés dans le cadre de la coopération régionale :

- Observatoire de l'emploi : 4 358,89 € (CDG17) + 3 208,228 € (CDG64) en hausse de +5,6%
- Expertise et production documentaire R.H. : 13 881 € (12 710 € en 2023).

La cotisation d'assurance des risques statutaires s'élève à 61 393,49 € (58 854,75 € en 2023) ; les remboursements à 35 355 €, soit un taux de retour de 57,6% (61,6% en 2023).

La cotisation au CNAS s'élève à 10 177 € pour 9 704 € de prestations versées (taux de retour 95%).

La cotisation au CDAS s'élève à 3 410 € pour 1 301,60 € de prestations versées (taux de retour 38%).

Le détail des données sociales (absentéisme, GPEEC, RPS, égalité professionnelle...) est présenté plus loin dans le Rapport Social Unique, pour l'exercice 2023.

2.2. Rappel des faits marquants de l'exercice écoulé

L'exercice 2024 a vu la poursuite de la déclinaison du projet d'établissement du CDG16 pour la période 2021-2026, tel que validé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2020.

2.2.1. Enquête usagers

Afin de vérifier l'adéquation des évolutions engagées avec la satisfaction et les besoins des collectivités, une enquête usagers a été menée, avec l'appui du cabinet POLITEIA.

En effet, historiquement, les Centres de Gestion sont positionnés dans le paysage territorial comme des experts statutaires auprès des employeurs publics. Avec une affiliation obligatoire pour les collectivités de moins de 350 fonctionnaires à temps complet, leur offre de services s'adresse en premier lieu aux collectivités de petite taille et le plus souvent aux communes.

Depuis 3 ans, le CDG16 a étoffé son bouquet de prestations pour répondre aux besoins variés et en expansion des employeurs territoriaux. Cette mue vers un rôle de conseiller R.H. et d'accompagnateur de solutions, requestionne son organisation interne, la relation usagers, sa communication et son offre de services.

À mi-chemin de la déclinaison de notre projet d'établissement, l'enquête de satisfaction avait pour objectif d'évaluer l'impact de cette transformation, tout en ouvrant des pistes d'amélioration afin de poursuivre cette transition et s'assurer de son adéquation aux besoins et attentes des collectivités du territoire charentais.

Entre le 12 et le 28 juin dernier, 258 usagers ont complété entièrement le questionnaire diffusé : 11,2% de DGS ; 19,40% de DRH/RRH ; 55,4% de Secrétaires généraux de mairie et 14% d'élus.

En complément, 10 entretiens qualitatifs ont été menés auprès des structures non-affiliées et d'un échantillon d'affiliées.

Les résultats ont été analysés par le prestataire et présentés aux équipes et au Conseil d'Administration, afin d'alimenter les réflexions et tracer des axes de travail.

2.2.2. Moyens et organisation interne

• Médecine de prévention

En matière d'organisation, le plus gros projet a résidé dans la mise en place de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 modifie les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale inscrites dans le décret du 10 juin 1985.

Il institue l'exercice des missions des services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire peut être composée de médecins du travail, de personnels infirmiers, de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, de professionnels de la santé au travail et du personnel de secrétariat médico-social.

Pour pallier à la pénurie de médecins, le Centre de Gestion a recruté 6 infirmières au cours de l'année.

L'équipe est coordonnée par un médecin, sous protocole. Toute l'organisation du service a été revue (sectorisation, mise à niveau des matériels, acquisition de 2 véhicules, des licences logiciels métier supplémentaires...).

5 infirmières doivent suivre la formation IDEST. La référente pourrait être formée en pratiques avancées en santé au travail.

De plus, en 2 ans, ont adhéré la Communauté d'agglomération de Grand-Cognac, la ville et le CCAS de Cognac, pour un effectif d'environ 770 agents supplémentaires (+6,7%).

L'équilibre financier de ce service sera à confirmer à l'issue de l'année à venir notamment en perspective du renouvellement de la convention.

- **Autres services**

Le service d'aide à l'archivage a été pérennisé suite à 2 ans d'expérimentation. L'agent a été intégré par voie de mutation.

Le recrutement d'une juriste a été finalisé permettant de développer la diffusion de la veille en interne et auprès des collectivités, en complément des ressources mutualisées, tout en adaptant le format aux attentes exprimées.

Un poste d'adjoint technique chargé de la propreté, maintenance bâtiminaire et entretien des espaces verts a été créé à 17,25/35^{ème} afin d'internaliser certaines prestations et couvrir les besoins en remplacement des personnels titulaires. L'objectif était un gain en réactivité et en qualité de suivi. Au regard du bilan, en 2025, le contrat multiservice ne sera pas renouvelé et le contrat de l'agent prolongé.

2.2.3. Offre de services

- **Secrétaires généraux de mairie**

Suite à la promulgation de la loi portant revalorisation du métier, le 30 décembre 2023, le CDG16 a accompagné la mise en œuvre de la réforme, notamment par :

- l'installation du réseau (nouvelle mission obligatoire), le 20 juin ;
- plusieurs réunions d'information à destination des maires et des secrétaires eux-mêmes ;
- la diffusion de notes, modèles... ;
- la mise à jour des LDG permettant de lancer la 1^{ère} campagne de promotion interne en janvier dernier.

Par ailleurs, une deuxième secrétaire de mairie itinérante a été recrutée en contrat d'apprentissage.

Enfin, le CDG participe à un groupe de travail au sein de la Coopération régionale visant à créer des ressources mutualisées dans différents domaines, pour aider les nouveaux agents dans leurs fonctions.

Pour rappel, le CDG de la Charente propose également une aide à la prise de poste à toutes les nouvelles recrues.

- **Divers**

En matière de contrats/conventions, l'année 2024 a été marquée par les renouvellements primordiaux dans l'équilibre financier du Centre de Gestion, à échéance du 1^{er} janvier prochain :

- de la convention avec le FIPHFP (377 100 € sur la période 2022-2024), pour la période 2025-2028, sur la base d'objectifs revus à la hausse et d'un prévisionnel de financement de 646 500 €.
- du contrat groupe d'assurance des risques statutaires pour lequel 264 structures ont d'ores-et-déjà adhéré (au 23 janvier 2025) et une quarantaine sont encore en cours, complété d'une nouvelle prestation facultative d'aide au pilotage de l'absentéisme souscrite par 41 collectivités dont 9 de plus de 30 agents CNRACL.

Pour la mise en œuvre de cet accompagnement, un manager des risques a été recruté le 6 janvier 2025.

Le dispositif de lanceur d'alerte a été proposé aux collectivités et établissements publics relevant de cette obligation en préalable à son extension à toutes les collectivités qui souhaiteraient le mettre en place en 2027.

2.2.4. Coopération régionale

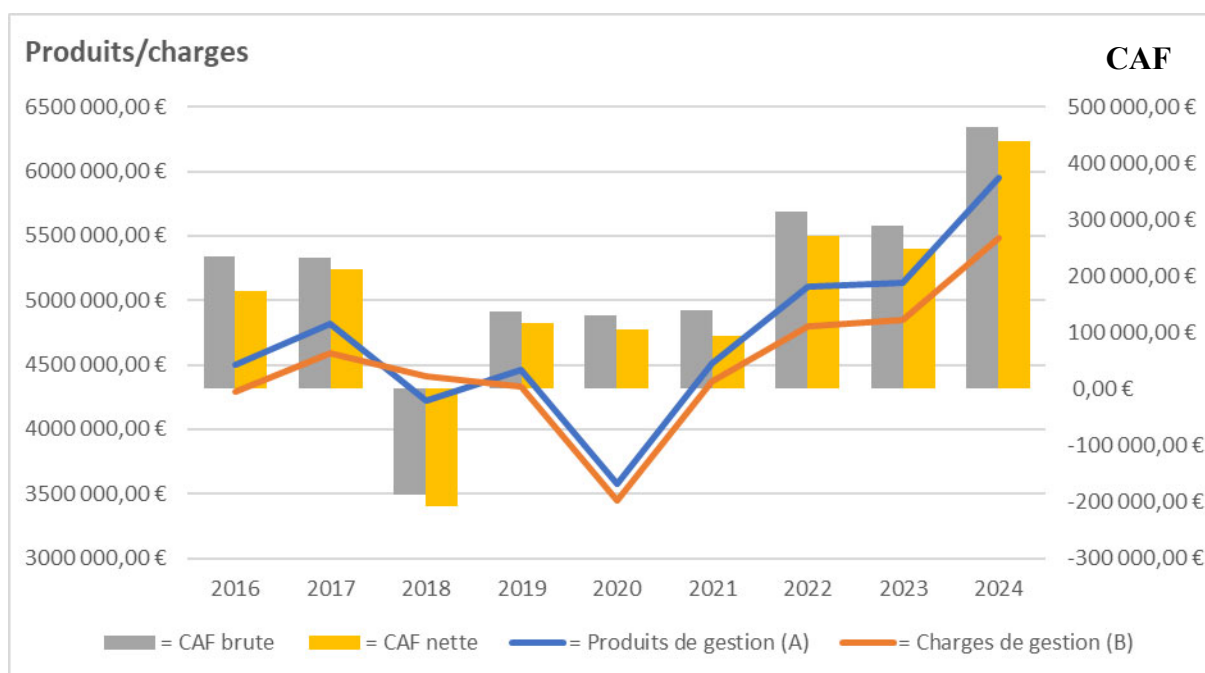
Au 1^{er} janvier 2024, notre Centre de Gestion a choisi de mutualiser les dispositifs relatifs aux référent déontologue des agents, référent laïcité, lanceur d'alerte et s'est engagé à proposer un référent

déontologue des élus mutualisé aux collectivités et établissements qui le souhaitent afin de faciliter la gestion de cette nouvelle obligation.

Le Comité Stratégique et d'Orientation du second semestre a été organisé par le CDG de la Charente, à Cognac.

Il a été l'occasion de valider un état des lieux des flux financiers entre CDG, inhérents aux périmètres variables des mutualisations régionales ou interdépartementales, de soulever le caractère peu lisible de ces flux rattachés aux actions régionales peu valorisées et enfin de décider de conduire une réflexion, sur l'année 2025, afin de simplifier ces flux par l'intermédiaire du Budget Annexe Régional de la Nouvelle-Aquitaine (BARNA) qui pourrait porter à l'avenir certaines charges partagées à 12 départements mais aussi prendre une part plus importante au financement des actions mutualisées (FMPE...).

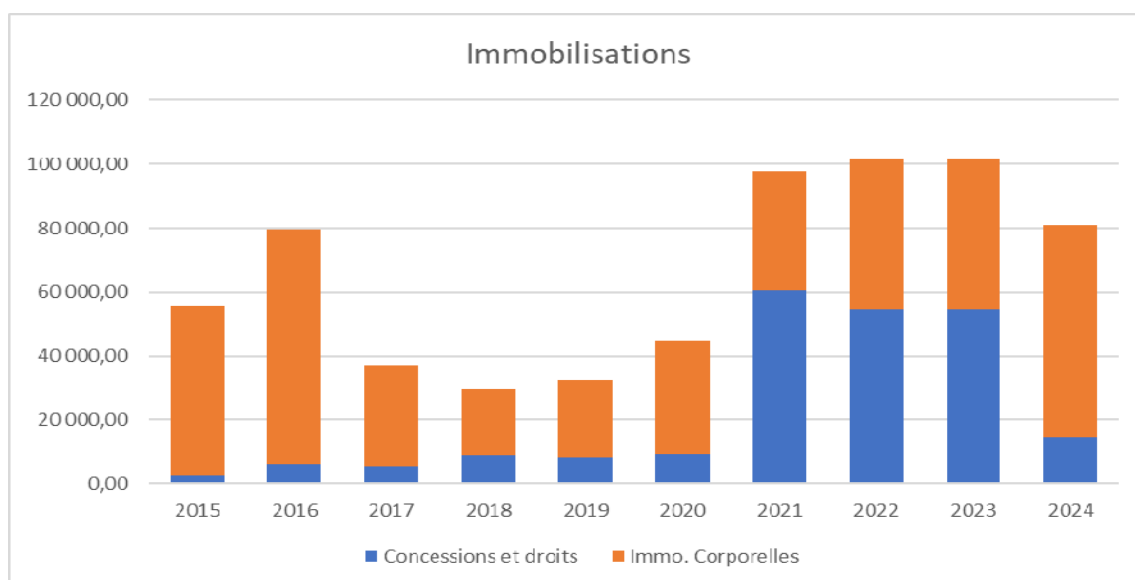
2.3. Trajectoire rétrospective



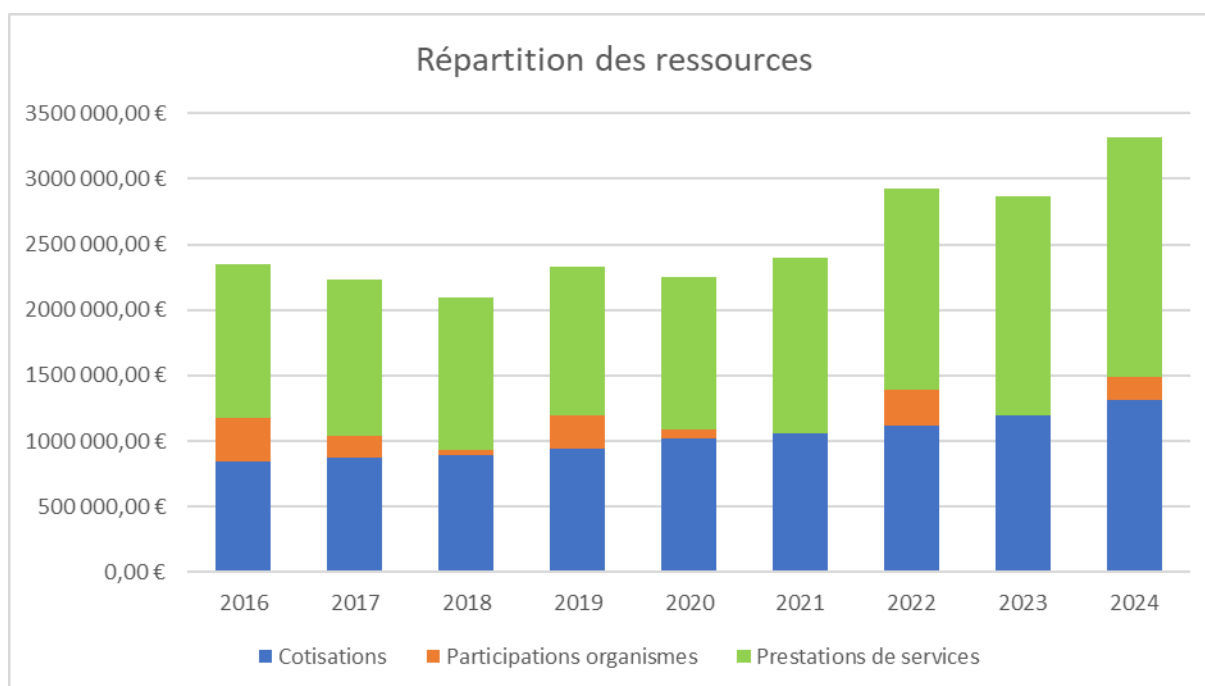
La situation financière saine du Centre s'améliore encore en 2024. Néanmoins cet excédent est à pondérer de l'effet de la réorganisation du service médecine de prévention dont les recrutements n'ont pas pesé sur la majeure partie de l'exercice, tout comme les renforts recrutés pour accompagner le développement des nouveaux services. Les tarifs des frais de gestion de l'assurance statutaire ont été revus pour corriger l'excédent à partir de 2025.

Le CDG dispose de cette marge financière pour initier de nouvelles prestations qui sont nécessairement déficitaires les premiers temps (aide à l'archivage, S.M.I., médiation, pilotage de l'absentéisme) mais qui répondent à des demandes des collectivités.

En outre, un déficit structurel de plusieurs services facultatifs est assumé par des tarifs inférieurs au coût des prestations (diététique, paies à façon...).



Le CDG poursuit sa dynamique d'investissements en particulier en se dotant de solutions logicielles métier qui impactent la section d'investissement uniquement lors de la mise en production (puis en fonctionnement en abonnement/hébergement/maintenance). Ne figure pas en 2024 la commande S.I. paie basculée en restes-à-réaliser.



NB : cotisations = obligatoire, non-affiliés. La cotisation additionnelle correspond au financement de services facultatifs et est donc comptabilisé dans les produits des services.

La répartition des sources de financements varie peu entre les cotisations (+5,7% / an en moyenne), portées par la dynamique des charges de personnel suite à des mesures de revalorisation et les produits des services (+5,8% / an en moyenne) poussés par de nouvelles adhésions aux services et leur développement.

Sur cette période l'équilibre s'établit à 45% pour les cotisations et 55% pour les produits des services, la part de ces derniers étant en progression.

3. Orientations et perspectives 2025

3.1. Projets de l'exercice à venir

Après 4 ans de profondes transformations, le bilan intermédiaire au projet d'établissement et l'enquête usagers permettent de dégager quelques ajustements et de préparer le renouvellement de mandats qui se profile dans un peu plus de 12 mois.

3.1.1. L'adaptation permanente

- **L'offre de service du CDG**

couvre aujourd'hui un champ d'interventions comparable à celui proposé par la plupart des CDG, y compris de taille supérieure. Elle nécessite à court terme un renfort de moyens pour répondre à son développement et aux fluctuations d'activité soumises aux adhésions volontaires ou aux sollicitations de prestations ponctuelles facultatives. Dans l'attente de confirmer cette tendance notamment à l'aune du renouvellement général des conventions de service (courant 2026), des renforts sur besoin occasionnel pourront être sollicités.

- **La relation usagers**

après 3 ans de réorganisation (mise en place de l'interlocuteur unique notamment), apparaît perfectible sur la forme et sur le fond. De manière générale, les actions visant à améliorer notre relation avec les usagers ont été amorcées, mais restent à poursuivre.

On constate le besoin, partagé par les collectivités et les services du CDG, d'adapter davantage les réponses aux enjeux de chaque structure (taille, type, moyens, contexte...). Les attentes sont hautes, par exemple en matière de personnalisation des réponses et des canaux. Le CDG ne dispose pas d'outil de gestion des demandes, y compris pour assurer un suivi en interne. Face à la prolifération des ressources, à la perte de compétences, aux difficultés de recrutement, le CDG voit son rôle valorisé mais doit mieux structurer cette relation aux usagers très divers.

Pour ce faire, un accompagnement extérieur pourrait être sollicité sur la phase diagnostic et méthodologique dans un premier temps.

- **Gestion R.H. intégrée**

Dans un contexte de tensions en matière de recrutement, de complexification de la gestion du personnel tant en termes de maîtrise des dispositions statutaires qu'en termes de mise en œuvre des obligations légales (LDG, RSU, paie, prévention des risques...), certaines petites structures se trouvent en difficulté pour développer les compétences et/ou dégager le temps nécessaire à la gestion de leurs ressources humaines et assurer la fiabilité de leurs tâches.

Il ressort que des communes expriment le souhait que le CDG aille plus loin dans son rôle d'aide à la gestion des R.H. et intervienne directement auprès de l'autorité territoriale tel un service R.H. mutualisé, en intégrant l'ensemble des services proposés de manière facultative par le CDG.

Aussi, il apparaît pertinent pour le CDG d'expérimenter la mise en œuvre de ce service auprès de quelques communes de moins de 2000 habitants, avant d'éventuellement l'étendre en 2027. En effet, l'expérimentation présente une opportunité pour confirmer la faisabilité, mesurer les effets sur l'organisation interne, évaluer le bénéfice en matière de qualité de service pour l'adhérent et préciser les conditions financières de l'équilibre du service.

- **Communication**

Malgré les efforts importants en matière d'information et de communication, le CDG demeure mal connu de nombreux élus. L'échéance de renouvellement des mandats présente l'opportunité de réfléchir à d'autres modalités de contacts et de rencontres. En particulier, la création d'un bulletin trimestriel à destination spécifique des élus est envisagée courant 2025.

- **Des zones d'incertitudes**

persistent sur deux domaines non-négligeables dans l'activité du Centre :

- En matière de retraite, la CNRACL n'a donné aucune indication sur la poursuite de son partenariat avec les CDG. La convention échue est reconduite dans l'attente de définir de nouvelles modalités de financement compatibles avec le déficit structurel de la caisse.

A l'avenir, en cas de désengagement de la Caisse des Dépôts, le CDG devra se pencher sur la question du financement de ce service, relevant actuellement en partie de la cotisation additionnelle (13 917 € en 2024) et en partie des participations de la CDC (13 480 € en 2024) mais peine à s'équilibrer.

- En matière de Protection Sociale Complémentaire, l'accord national collectif du 11 juillet 2023 n'a toujours pas fait l'objet de transposition. La signature d'un accord de méthode local en décembre 2023 a anticipé la prise de position du CDG lui permettant de proposer à toutes les collectivités, qui ne disposeraient pas d'un contrat collectif, de porter une convention mutualisée au niveau départemental. L'année 2025 pourrait voir initié la négociation d'un accord collectif local, au moins sur le sujet de la Prévoyance.

D'autre part, un EPCI pourrait sortir du périmètre des établissements affiliés de droit, pour un risque financier pour le CDG d'environ 100 000 €.

3.1.2. Préparer l'avenir

- **Les enjeux liés à la santé au travail**

En instituant l'équipe pluridisciplinaire autour d'un médecin coordonnateur, le CDG a sauvé son service de médecine de prévention. Néanmoins, 2 points de vigilance existent :

- la dépendance à un seul médecin du travail. L'opportunité de recruter un second médecin demeure mais elle aurait un impact financier significatif.
- tandis que ce service représente ¼ des dépenses totales de l'établissement (hors service intérim) son équilibre financier est à surveiller.

	C.A. 2024	Prospective 2025	Evol 2024-2025
DÉPENSES	784 630 €	893 058 €	13,82%
RECETTES	863 052 €	915 500 €	6,08%
BILAN	78 422 €	22 442 €	-71,38%

Le sujet de la prévention des risques professionnels, de la maîtrise des indisponibilités pour raison de santé, d'évolution professionnelle des agent (PPR, CEP, recrutement...), sont majeurs et vont nécessiter des moyens supplémentaires dans les services concernés, pour accompagner les collectivités dans les années à venir.

- **Patrimoine**

Le CDG est propriétaire de l'ensemble bâti d'une superficie de 1690 m².

Une partie de la surface disponible au 2^{ème} étage du bâtiment C est inexploitée mais pourrait être aménagée à l'avenir pour les besoins du Centre. Préalablement, des travaux d'entretien des couvertures et de traitement des charpentes seront nécessaires. Pour ceux-ci uniquement, il est possible de réaliser une provision. Aussi, il est proposé de provisionner 100 000 € par an, sur 3 ans.

La provision pour gros entretien ou grande révision vise à couvrir les charges d'exploitation très importantes ayant pour seul objet de vérifier le bon état de fonctionnement des installations et d'y apporter un entretien sans prolonger leur durée de vie au-delà de celle prévue initialement.

3.1.3. La transformation numérique et les enjeux de sécurité et de protection des données

Amorcée dès 2020, le projet de transformation numérique s'échelonne sur la durée du projet d'établissement. Il a tout autant concerné l'architecture physique (serveurs et PC portables) que la mise à niveau des applicatifs métiers.

2 0 2 1 - 2 0 2 6			
Applicatifs métiers	Mis en place	Mis à niveau	
		Version	Nouveau produit
Gestion facturation/ cotisations	✓		
Médecine de prévention		✓	
Gestion du temps		✓	
Gestion des accès		✓	
Remplacement-Renfort	✓		
S.I. R.H.			✓
G.E.D.			EN COURS
S.I. Paie			EN COURS
Gestion des mails			✓
Signature électronique	✓		
Gestion budgétaire et financière		En réflexion (2026)	
Gestion Conseil médical	EN COURS		
Gestion téléphonie VoixIP	A l'étude (2025)		
Outil G.R.C.	A l'étude (2025)		
Gestion parc véhicules	✓		

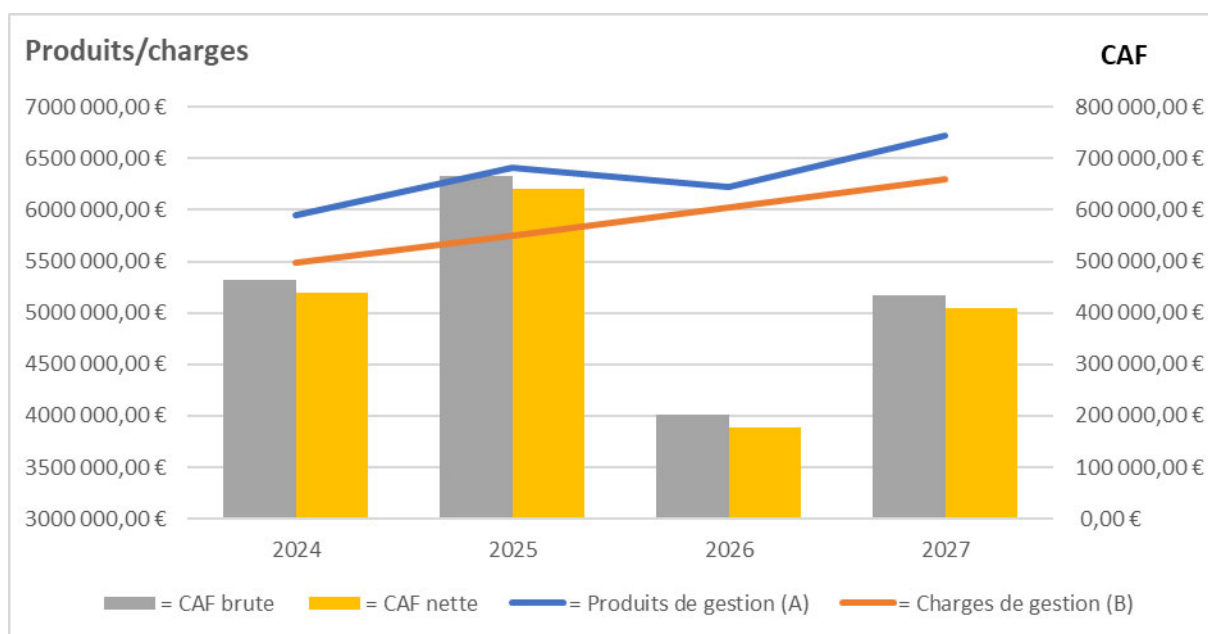
L'intensité des usages des outils et matériels informatiques tant en interne que dans la relation aux collectivités s'est accompagné d'attention particulière à la stratégie de sécurisation des données et de sauvegarde (plan de reprise d'activité, choix de modes hébergés).

Néanmoins, l'évolution de la réglementation (transposition à venir de la directive NIS 2), va engendrer de nouveaux coûts dont il est aujourd'hui difficile d'évaluer l'ampleur.

3.2. Tendance prospective

Etant rappelé qu'une prospective financière n'a pas vocation à se réaliser mais a pour objectif d'alimenter le débat et d'aider à la décision, une projection à 3 ans est proposée selon une hypothèse « au fil de l'eau » toutefois corrigée des éléments connus et pondérée des impacts conjoncturels.

	2024	2025	2026	2027	Evo. moyenne / an 2025-2027
Ressources d'exploitation	5 696 657,60 €	5 924 523,90 €	6 161 504,86 €	6 407 965,05 €	4,00%
Dotations, subvention, participations	246 411,78 €	480 000,00 €	60 000,00 €	310 000,00 €	
Autres	7 761,98 €	7 800,00 €	7 800,00 €	7 800,00 €	
= Produits de gestion (A)	5 950 831,36 €	6 412 323,90 €	6 229 304,86 €	6 725 765,05 €	2,41%
Charges à caractère général	336 213,01 €	345 000,00 €	365 000,00 €	355 000,00 €	1,44%
Charges de personnel (nettes =c/012-64198-6419)	4 774 254,11 €	5 012 966,82 €	5 263 615,16 €	5 526 795,91 €	5,00%
Autres charges de gestion	375 488,02 €	386 752,66 €	398 355,24 €	410 305,90 €	3,00%
= Charges de gestion (B)	5 485 955,14 €	5 744 719,48 €	6 026 970,40 €	6 292 101,81 €	4,66%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	464 876,22 €	667 604,43 €	202 334,46 €	433 663,24 €	-19,40%
en % des produits de gestion	7,81%	10,41%	3,25%	6,45%	-21,30%
Résultat financier réel	-798,44 €	-616,00 €	-433,00 €	-251,00 €	-36,17%
Autres produits et charges exceptionnels réels	-1 339,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
= CAF brute	462 737,93 €	666 988,43 €	201 901,46 €	433 412,24 €	-19,39%
en % des produits de gestion	7,78%	10,40%	3,24%	6,44%	-21,29%
Annuité en capital de la dette	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	0,00%
= CAF nette	437 737,93 €	641 988,43 €	176 901,46 €	408 412,24 €	-20,24%



3.3. Orientations budgétaires proposées pour 2025

Après la mise en place de la M57 au 1^{er} janvier 2024, le CDG va devoir envisager le passage au Compte Financier Unique (CFU) d'ici l'adoption du Compte Administratif 2026 (soit au plus tard au 30 juin 2027).

L'article 191 de la loi de finances pour 2024 instaure un « budget vert » pour les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics locaux de plus de 3 500 habitants qui appliquent la M57. Le décret du 16 juillet 2024 est venu en préciser les modalités d'application.

Ce "budget vert", intitulé "impact du budget pour la transition écologique", consiste en un état annexe du compte administratif ou CFU. Il présente "les dépenses d'investissement qui, au sein du budget, contribuent négativement ou positivement à tout ou partie des objectifs de transition écologique". Son objectif est d'évaluer et de reporter les conséquences des dépenses exécutées d'investissement sur l'environnement, selon une méthodologie de cotation et un format à venir. Ce document de présentation

des dépenses exécutées est ainsi en cours de détermination entre les directions des ministères concernés, en collaboration avec les associations représentatives des élus locaux.

- Les taux de cotisations obligatoire (0,8%) et additionnelle (0,09%) sont maintenus à un niveau identique à 2024. Une réflexion sera menée en 2025, dans l'optique du renouvellement des conventions de services au 31 décembre 2026 et afin de poser un cadre à la souscription des services couverts par la cotisation additionnelle ou une autre modalité de fonctionnement, tout en tenant compte de l'équilibre financier à ce moment-là.
- Au 1^{er} janvier 2025, seuls les tarifs du service diététique et hygiène alimentaire sont revalorisés, au regard du déficit important de cette activité.
- Les charges courantes devraient être assez stables en exécution mais la prévision budgétaire prévoit une certaine marge d'imprévus.
- Les charges de personnels seront à nouveau en progression sensible pour les raisons développées dans ce rapport. Une plus grande incertitude pèse sur l'activité du service Remplacement-Renfort comme évoqué plus haut. Toutefois, il est nécessaire de prévoir l'hypothèse d'une reprise dynamique dès lors que les collectivités pourraient être moins pénalisées qu'initialement prévu dans le cadre de l'effort de redressement des finances publiques et dans un contexte de fin de mandat et de campagne électorale.
Les remboursements des indisponibilités physiques des fonctionnaires seront moindres dans la mesure où le Centre n'assure plus la maladie ordinaire. Parallèlement la cotisation sera diminuée.
- Au 1^{er} janvier, le CDG prend en charge 3 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), dont 1 catégorie A (3^{ème} année) et 2 de catégorie C (1^{ère} année) dont les collectivités d'origine vont assurer le remboursement des rémunérations à hauteur de 150% de leurs coûts.
- En recettes, sont attendues, le solde de la convention FIPHFP 2022-2024 pour un montant de 75 420 € et le premier acompte (40%) de la nouvelle convention 2025-2028 pour un montant de 258 600 €, plaçant cet exercice sur un niveau élevé de ressources, comparativement notamment à l'année suivante qui sera vierge de versement pour ce partenariat.
- En investissement, il est proposé de provisionner 100 000 € pour les gros travaux d'entretien de charpente et toiture du bâtiment C et de réaliser les travaux de ravalement de sa façade Nord.
- Pour financer les investissements de l'exercice, une partie de l'excédent de fonctionnement pourra être capitalisé dans la section, y compris pour les travaux d'aménagement futurs, évitant ainsi le recours à l'emprunt à l'avenir.

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion ;

Entendu le Rapport d'Orientations Budgétaires ;

Après en avoir délibéré,

Les administrateurs regrettent notamment les charges supplémentaires décidées par l'Etat qui grèvent les budgets des collectivités, telle la hausse spectaculaire des cotisations CNRACL.

Ils constatent que de plus en plus de collectivités se tournent vers les contractuels pour pourvoir aux besoins permanents voire externalisent les prestations. Ceci n'allant pas dans le sens d'un rééquilibrage de la caisse des fonctionnaires. Ils s'interrogent sur la volonté de l'Etat de pérenniser ce statut.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, acte la tenue du débat d'orientations budgétaires (D.O.B)

Conformément aux dispositions des articles L231-1 à L232-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique, les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) qui doit comporter les moyens humains et budgétaires dont ils disposent.

Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Concernant les modalités pratiques de cette collecte, l'article L. 231-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les Centres de Gestion rendent accessible aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant, affiliés ou non affiliés, un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale : www.donnees-sociales.fr.

Le RSU regroupe les éléments qui étaient intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité ainsi que le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap. Il rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (dont la promotion interne et l'avancement de grade des agents).

Il constitue une base quantitative et qualitative qui doit permettre un débat lors de la présentation en CST. Il s'articule autour de 11 thématiques parmi lesquelles : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, l'action sociale, ... Il permet d'appréhender les différents aspects de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC).

Au titre du RSU 2023, collecté en 2024, plusieurs changements sont intervenus :

- Une nouvelle interface et ergonomie de l'application,
- De nouveaux indicateurs,
- L'index égalité professionnelle

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Par conséquent, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023, qui ont géré au titre de ces années au moins 50 agents, doivent publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cet index a été intégré à l'application « données sociales ».

Le déroulement de la campagne et l'accompagnement des collectivités

Quatre réunions d'information ont été organisées durant le mois de mai 2024 sur le territoire des CDC, avec présentation de la nouvelle interface et des différentes modifications (81 participants au total).

La campagne a débuté officiellement le 7 mai 2024 avec envoi des courriels aux collectivités et établissements.

Une communication préalable a été faite dans le MAG RH. Des documents, comme la vidéo, le guide méthodologique, la FAQ, ont été mis à disposition sur l'application données sociales et sur le site du CDG16.

Une échéance unique a été fixée au 31 octobre 2024. Une relance des collectivités qui n'ont pas saisi leur enquête a été effectuée dans le MAG RH de juillet-août 2024, avec un accompagnement soutenu et renforcé aux collectivités qui n'avaient pas totalement finalisé leur RSU en fin de campagne.

Pour l'ensemble des collectivités de Charente y compris les collectivités rattachées au CST du CDG16, le taux de retour des RSU validés est évalué à 80 % (contre 77,5% en 2023).

Les synthèses et focus thématiques ont été envoyés systématiquement aux collectivités pour lesquelles le RSU a été validé, soit pour l'ensemble des collectivités du département 336 documents.

Présentation des rapports

Les données des collectivités de moins de 50 agents ont été agrégées et sont présentées sous forme de synthèses. Elles sont jointes à la présente note et seront accessibles sur le site du CDG.

L'avis du CST est transmis dans son intégralité aux collectivités qui pourront en faire une présentation à leur assemblée délibérante enrichie des synthèses individuelles reçues.

En ce qui concerne le RSU 2023, la synthèse générale donne lieu à analyse comparative avec un zoom sur les focus absentéisme, les risques psychosociaux, la rémunération et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur le baromètre égalité professionnelle hommes, femmes.

Concernant le CDG lui-même, la synthèse et les focus ainsi que la fiche repères sont joints à la présente note.

Pour la première fois, une synthèse des évolutions sur les RSU 2021 à 2023 est également présentée.

La présentation a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

La comparaison des indicateurs de RSU de plusieurs années se fait essentiellement sur les données traduites en pourcentage.

Les proportions, part des fonctionnaires/contractuels permanents et non permanents en résultat de pourcentages confirment la diminution du nombre de fonctionnaires : 75% en 2021, 73 % en 2022 et 72% en 2023 (69% au niveau national en 2023) avec toujours une augmentation corrélative du nombre de contractuels sur emplois permanents principalement : 14% en 2021, 17% en 2022, 18 % en 2023 => un peu plus élevé qu'au niveau national : 17%.

Concernant les emplois non permanents, a priori, le recrutement de contractuels dans le cadre d'un emploi aidé est en baisse. En revanche, le nombre de contrats sur emplois saisonniers ou occasionnels est passé de 2% à 4% : offres d'emplois dans ce sens, se substitue souvent à une stagiairisation.

En 2023, contrairement aux années précédentes, la part des contractuels permanents en CDI a augmenté (88 contre 60 en 2022). A mettre en parallèle avec le pourcentage des agents contractuels nommés stagiaires : 23% en 2022 contre 12 % en 2023 (issu de fiche Repères).

La répartition des effectifs entre filières et catégories est sensiblement identique.

Le taux de féminisation des emplois permanents est toujours de 68 %. (cf 2022 et 2021) pour 61% au niveau national.

La filière technique demeure prépondérante avec 58% des effectifs.

L'âge moyen des agents semble bloqué à 48 ans. (47 ans au niveau national)

La pyramide des âges inversée : la part des 60 ans et plus n'évolue pas non plus cette année (tendance confirmée avec l'application de la réforme des retraites). Même remarque que l'année précédente pour la transmission des connaissances et leur enjeu, la tranche des 55/59 ans restant majoritaire. (Enjeu : continuité du SP).

La répartition TC/TNC : il y a toujours plus de fonctionnaires à TC que de contractuels.

Cette tendance est inversée pour les TNC.

Les focus

○ Focus absentéisme :

En 2023, on constate une nette diminution des agents permanents qui ont eu un arrêt de travail 38,7% contre 48,5% en 2022. En revanche, le nombre de jours d'absence dû à ces arrêts a augmenté : 38740 (33776 en 2022). Coût de 4 488 115 € cela représente 2,27 % des dépenses de fonctionnement.

Pas vraiment d'impact sur les dépenses de fonctionnement (2,34 % en 2022). La raison : pas de remplacement systématique des agents permanents.

Incidence sur le coût des assurances pour les collectivités.

Le taux d'absentéisme de la tranche d'âge 60 à 64 ans et plus demeure élevé. Celui de la tranche d'âge 30 - 34 ans a augmenté : une des explications augmentation du nombre d'arrêts pour maternité.

La maladie ordinaire restant le principal motif d'absence et concerne 770 agents pour 25624 jours d'arrêts. En 2022 cela concernait 843 agents pour 20786 jours d'arrêts.

○ Focus RPS et RASSCT :

Même si le nombre de jours de formation liées à la prévention a diminué : 11 jours par rapport à l'année 2022 : 26 jours, ils ont été répartis dans plus d'actions et les dépenses afférentes ont été plus importantes. Accent mis sur la qualité ?

La légère progression dans la mise en place des documents de prévention et des risques professionnels est à nuancer puisque le taux de RSU validés est plus important. Gros travail de sensibilisation à faire avec l'établissement des LDG en 2026. En effet, sur l'échantillon RSU 2023, 63% des collectivités n'ont toujours pas de document unique (niveau national 48%), 71% de registre de santé et de sécurité (64 % au niveau national) et 84% d'un plan de prévention des RPS (85 % au niveau national). Encore trop peu d'agents affectés à la prévention : 4 renseignés même chiffre que l'année précédente.

On constate une diminution du nombre d'accidents de services. 78% des accidents concernent la filière technique (84% en 2022). En revanche, la filière sociale semble plus touchée : 14 % contre 6 % en 2022. Ils sont dus principalement à des chutes avec dénivellation et atteintes ostéo articulaires et musculaires. Progression du nombre de maladies professionnelles avec un impact plus important pour la filière technique et le domaine des espaces verts problèmes d'épaule.

○ Focus Rémunérations :

Légère augmentation de la part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement : 44,9% en 2023, 42,3% en 2022. La part des primes a augmenté : 11,7%, 10,9% en 2022. Elle reste toutefois toujours inférieure pour les femmes en catégorie A et B mais a priori identique pour la catégorie C.

Elle est toujours plus importante en catégorie A.

L'écart de rémunération hommes/femmes semble cependant s'atténuer :

Cat A -18,7% en 2023 -19,9% en 2022

Cat B : -10,4% en 2023 – 14,7% en 2022

Cette année, précisions IFSE CIA par catégorie, par statut et genre. Le RIFSEEP a été mis en place pour 82 % des fonctionnaires et 31 % des contractuels.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, acte la tenue du débat sur le Rapport Social Unique (R.S.U.)

N°2025/04 – Convention de service pour la mission CISST avec le Département de la Charente – Autorisation - Signature

L'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que toute autorité territoriale désigne, après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du comité social territorial, le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Il prévoit en outre, que les collectivités peuvent passer convention avec le Centre de Gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article L452-44 du Code Général de la Fonction Publique.

A ce jour 368 structures affiliées et 3 non-affiliées sont conventionnées avec le CDG pour cette mission. Récemment, le Département de la Charente a exprimé cette velléité.

Considérant la taille de la collectivité, son effectif et ses multiples sites d'implantation, une convention spécifique est nécessaire, en adéquation avec les moyens du CDG et les attentes de l'adhérent.

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

- Autoriser Monsieur le Président à signer la convention de service, selon le projet ci-annexé, avec le Département de la Charente ;
- Fixe le montant de la cotisation annuelle à ce service à 5200 € par année civile (*prorata-temporis* le cas échéant) ;
- Fixe le tarif horaire à 65€ pour les inspections effectuées à la demande de l'adhérent, après validation d'un devis établi à chaque demande d'intervention et d'une facturation après réalisation de l'inspection.

N°2025/05 – Expérimentation d'un service de gestion intégrée des R.H. – Convention de service –
Décision – Autorisation - Signature

Le Centre de Gestion exerce de manière obligatoire un certain nombre de missions au profit de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département ou exclusivement au profit de ceux qui lui sont affiliés.

Il peut, en outre, exercer différentes missions, de manière facultative, à la demande d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, comme celles relatives aux conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines (art. L452-40 du CGFP).

Dans un contexte de tensions en matière de recrutement, de complexification de la gestion du personnel tant en termes de maîtrise des dispositions statutaires qu'en termes de mise en œuvre des obligations légales (LDG, RSU, paie, prévention des risques...), certaines petites structures se trouvent en difficulté pour développer les compétences et/ou dégager le temps nécessaire à la gestion de leurs ressources humaines et assurer la fiabilité de leurs tâches.

Bien que le CDG propose déjà un certain nombre de services permettant de trouver des conseils, appuis ou accompagnements sur différents aspects techniques, méthodologiques (paies à façon, contrat groupe assurance statutaire, service de remplacement et de secours d'urgence...), la collectivité demeure gestionnaire et au moins un agent assure l'interface entre les agents, l'autorité territoriale et les services du CDG.

De plus, les coûts des applicatifs métier (RH – paie) connaissent des augmentations significatives de la part des éditeurs (nouvelles versions *fullweb*, solutions en mode hébergé...), ce qui interroge sur des modalités de mutualisation d'outils, groupements d'achat ou services intégré.

Le CDG met déjà à disposition de toutes ses structures affiliées, un portail avec son S.I. RH, permettant la consultation des données carrières, mise à disposition des projets d'actes... et prévoit l'ouverture de droits plus large sur l'alimentation des données (état-civil, coordonnées...), voire, pour les collectivités plus structurées, à des fonctionnalités de pilotage. Ce portail dispense la plupart des collectivités de l'utilisation d'un logiciel de suivi des carrières de leurs agents.

Il ressort que des communes expriment le souhait que le CDG aille plus loin dans son rôle d'aide à la gestion des R.H. et intervienne directement auprès de l'autorité territoriale tel un service R.H. mutualisé, en intégrant l'ensemble des services proposés de manière facultative par le CDG.

Aussi, il apparaît pertinent pour le CDG d'expérimenter la mise en œuvre de ce service auprès de quelques communes de moins de 2000 habitants pour plusieurs raisons.

En premier lieu, dans son projet d'établissement le CDG16 s'est fixé comme objectif de répondre aux besoins des collectivités et de transformer son organisation pour s'adapter aux nouveaux enjeux du territoire, au contexte de la gestion des R.H. et de la fonction publique territoriale en général. L'enquête usagers menée en juin dernier tend à confirmer les attentes des collectivités de toutes strates et l'identification du CDG comme l'acteur clé de voûte des questions statutaires et partenaire privilégié pour les défis actuels et futurs.

En second lieu, considérant le caractère très impactant pour le CDG, en termes d'organisation, de moyens humains et de positionnement, l'expérimentation présente une opportunité pour confirmer la faisabilité, mesurer les effets sur l'organisation interne, évaluer le bénéfice en matière de qualité de service pour l'adhérent et préciser les conditions financières de l'équilibre du service.

Ainsi, de permettre au Conseil d'Administration d'apprécier la pertinence de poursuivre ce service voire de l'étendre, à partir de 2027, à d'autres communes volontaires.

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

- Décide d'expérimenter le service Gestion intégrée des R.H. auprès de communes ou établissements publics du département comptant au plus 2000 habitants pour les exercices 2025 et 2026 ;
- Autorise Monsieur le Président à signer la convention de service selon le projet ci-annexé, avec les structures qui manifestent leur intérêt ;
- Fixe le montant de la cotisation annuelle à ce service selon un forfait calculé sur la base de 90€ par mois, par agent rémunéré (hors élus) ;

- Décide de substituer ce forfait à la facturation individuelle de chacun des services facultatifs mobilisés (assurance statutaire, aide au recrutement, ACFI, conseil en prévention des risques, dispositif de signalement + référent, médecine de prévention, PSC, paies à façon), à l'exception des services sur adhésion suivants : diététique et hygiène alimentaire, aide à l'archivage, MPO et des prestations ponctuelles exceptionnelles qui feront l'objet d'une facturation sur devis selon les conditions définies par délibération (médiation, enquête administrative, GPEEC,...).
- Dit que le forfait annuel fera l'objet d'une répartition par centre d'analyse au plus près des conditions tarifaires actuelles.

N°2025/06 – Avenant à la convention d'adhésion aux applicatifs du GIP informatique des CDG – Mise en œuvre du module AGHIRE – Conseil médical – Décision – Autorisation – Signature

Confronté à une lourdeur de gestion de l'organisation des séances, le secrétariat du Conseil médical n'est à ce jour doté d'aucun outil informatique pour le suivi des dossiers et la dématérialisation des transmissions, contrairement à la grande majorité des CDG.

Aussi, un comparatif des applicatifs présents sur le marché a été réalisé :

- la solution de la société ARKETTEAM : portail déjà utilisé par notre CDG pour les appels à cotisation, le service remplacement-renfort, l'annuaire des contacts ;
- la solution proposée par le GIP informatique des CDG, déployée dans 68 CDG et qui a pu être testée en conditions réelles.

	Projet mise en œuvre : paramétrages + formation (sans reprise de données)	Maintenance + hébergement (annuel)
ARKETTEAM	34 100 €	5 600 €
GIP	2 335 €	1 497 €

Le choix se porte sur la solution du GIP informatique des CDG, jugée mieux-disante. Ce logiciel est mis à disposition dans une démarche de mutualisation des applications métiers spécifiques par le GIP au profit de ses adhérents. Son utilisation ne donne pas lieu à des frais d'acquisition. Les CDG utilisateurs contribuent financièrement aux dépenses de fonctionnement de l'application. Les conditions financières sont détaillées dans l'annexe ci-jointe.

Par délibération n°2023/08 du 27 février 2023, le Centre de Gestion a décidé de renouveler son adhésion à la convention d'utilisation des applicatifs du GIP informatique, pour les applicatifs Place de l'emploi public, Emploi-territorial et Concours-territorial, pour les exercices 2023-2024 avec reconduction possible jusqu'en 2026.

Afin de déployer cet outil dans le courant de l'année 2025, un avenant à la convention d'adhésion doit être signé avec le GIP.

Vu le projet d'avenant ;

Vu les conditions financières ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise Monsieur le Président à signer l'avenant à la convention d'adhésion aux applications du GIP informatique des CDG, selon le projet ci-annexé.

N°2025/07 – Convention relative à la réalisation par le CDG 17 du traitement des dossiers de demandes d’allocations de chômage et de leur gestion – Avenant n°7 – Autorisation – Signature

Monsieur le Président rappelle que notre Centre de Gestion a conclu, par délibération n°2003-09 du 11 mars 2009, un partenariat avec le Centre de Gestion de la Charente-Maritime, relative au traitement et à la gestion des dossiers de demande d’allocation chômage, au bénéfice de l’ensemble des collectivités et établissements publics affiliés.

Lors de sa séance du 4 septembre 2024, le Conseil d’Administration du CDG17 a modifié les tarifs du conseil juridique à hauteur de 95€ par heure.

Un avenant à la convention est donc proposé afin prendre en compte ce nouveau tarif.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;
Vu le projet d’avenant ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité, autorise Monsieur le Président à signer l’avenant n°7 à la convention relative à la réalisation par le CDG 17 du traitement des dossiers de demandes d’allocations de chômage et de leur gestion, selon le projet ci-annexé.

N°2025/08 – Convention de prestations statutaires avec le CIG de la Grande Couronne de la région Ile-de-France – Autorisation - Signature

Le contrat d’adhésion qui ouvre droit à la consultation des ressources internet et à l’assistance juridique du conseil statutaire du CIG de la Grande Couronne est arrivé à échéance le 31 décembre 2024.

Aussi, il est proposé de renouveler cette adhésion à compter du 1^{er} janvier 2025, pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

Après en avoir délibéré, le Conseil d’Administration, à l’unanimité, autorise M. le Président à signer la convention, selon le projet ci-joint, en retenant l’offre de base et le supplément n°1 pour un montant de 1808€ annuel.

Décisions prises par le Président en vertu de sa délégation - Information

- Conventions relatives aux services proposés par le Centre de Gestion.
Monsieur le Président expose que les collectivités figurant dans le tableau ci-annexé sont conventionnées avec le Centre de Gestion pour les services facultatifs mentionnés.
- Signature d’un contrat de maintenance annuelle pour 3 dispositifs médicaux LAGON, avec la société JLM Médical, du 1^{er} septembre 2023 au 30 août 2024, pour un montant de 1 230 € H.T.
- Signature d’un contrat de maintenance du progiciel CDG PORTAIL (modules Net-Remplacement, Net-Candidatures, Net-Facturation, Net-Annuaire, Net-Cotisations), avec la société ARKETEAM, sise 6 rue du Bois de la Champelle à VANDOEUVRE (54), pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 années et un montant de 4 788,33 € H.T. par an.
- Signature d’un contrat d’hébergement du progiciel CDG PORTAIL (modules Net-Remplacement, Net-Candidatures, Net-Facturation, Net-Annuaire, Net-Cotisations), avec la société ARKETEAM, sise 6 rue du Bois de la Champelle à VANDOEUVRE (54), pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 années et un montant de 4 105,78 € H.T. par an.
- Signature d’un contrat de prestation de service pour la réalisation d’un diagnostic accueil et relation aux usagers avec l’AFNOR, le 20 janvier 2025, pour un montant de 6 650 € H.T.

- Conformément au Règlement Budgétaire et Financier adopté par délibération n°2023/30 du Conseil d'Administration du 30 octobre 2023, M. le Président informe que par le biais de la fongibilité des crédits, il a procédé à des virements de crédits de chapitre à chapitre, du budget primitif de l'exercice 2024, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections, à savoir 24 500 € du c/6042 – achat de prestations de service aux c/6568 – autres participations pour 20 000 € et c/65818 – autres redevances pour 4 500 €.

Informations diverses

- Campagne de promotion interne dérogatoire pour les Secrétaires généraux de mairie

Suite à la parution de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et conformément au décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie, le CDG a révisé ses LDG en matière de promotion interne afin de prendre notamment en compte deux nouveaux dispositifs de promotion interne

pour l'accès au grade de catégorie B :

- Plan de requalification : dispositif transitoire sans quota, applicable jusqu'au 31 décembre 2027, visant à intégrer dans le grade de rédacteur les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie et remplissant les conditions statutaires ;
- Plan « formation-promotion » : dispositif pérenne sans quota visant à permettre le recrutement d'agents au grade de rédacteur, sur des fonctions de secrétaire général de mairie, après avoir suivi une formation qualifiante validée par un examen professionnel.

Au regard de ces nouveaux dispositifs, qui vous ont été explicités lors de nos réunions d'information du mois de septembre dernier, le CDG a choisi de lancer en 2025, deux campagnes de promotion interne : l'une pour les grades accessibles sans quotas, l'autre pour les grades dont l'accès est contingenté.

La première campagne, sans quota, a été lancée le 26 janvier dernier, jusqu'au 14 février, pour les grades suivants :

- Agent de maîtrise, avec ou sans examen professionnel ;
- Rédacteurs, pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie

Deux réunions d'information, dédiées notamment à ce sujet, ont été organisées à l'intention des Maires et Secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3500 habitants :

- le 21 janvier à BARBEZIEUX, a réuni 78 participants
- le 23 janvier à MANSLES-LES-FONTAINES, a réuni 61 participants.

124 dossiers concernant les Secrétaires généraux de mairie ont été réceptionnés, concernant 96 agents.

- Création d'un bulletin d'information des élus

Chaque mois, le Centre de Gestion diffuse le « MAG. R.H. », qui concentre en une dizaine de pages l'actualité et la veille juridique de la fonction publique territoriale, permettant aux agents gestionnaires R.H., Secrétaires généraux de mairie, DRH... de s'informer et accéder aux ressources que nous mettons à leur disposition.

L'enquête usagers et la réforme du statut des SGM ont montré notre besoin de pouvoir nous adresser directement aux maires ou présidents d'établissements publics en leurs qualités d'autorités territoriales, qui endossent le rôle d'employeur, de recruteur. Face à leur méconnaissance du CDG et de ses services, ce bulletin trimestriel aura vocation à parler des principales problématiques en lien avec leurs fonctions et la gestion de leur personnel, tout en valorisant le rôle du CDG à leurs côtés.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne demandant la parole, la séance est levée à 19h45.



Le Président,

M. Patrick BERTHAULT.