



# Rapport d'orientations Budgétaires 2024

En janvier 2024, le CDG 14 compte un **total de :**

⇒ **723 collectivités et établissements publics affiliés.**

⇒ **9 328 agents actifs : 530 stagiaires, 7557 titulaires, 1241 contractuels dont 33 de droit privé**

Conformément aux articles L.2312-1 et L.5211-1 du Code Général des Collectivités Territoriales complétés par les dispositions des lois de programmation des finances publiques, l'élaboration du budget primitif des collectivités territoriales et des établissements publics est précédée d'une phase préalable constituée par le débat d'orientation budgétaire.

Il doit se tenir dans les deux mois précédant l'examen et le vote du budget primitif. Cette disposition a été étendue aux Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale par le décret n°2020-554 du 11 mai 2020.

Le rapport d'orientations budgétaires (ROB) en est le document de base. Il doit notamment permettre aux élus :

- de discuter des priorités qui seront affichées dans le budget primitif
- d'être informés sur l'évolution de la situation financière de l'établissement et ses effectifs

Il comporte trois parties :

La première présente quelques éléments du contexte global de la préparation du budget du Centre de Gestion

La deuxième concerne les tendances de réalisation du budget 2023 de l'établissement.

La troisième porte sur les orientations proposées pour 2024.

La quatrième est relative aux informations sur la structure des effectifs du Centre.

## **I- CONTEXTE GLOBAL**

### **1) Contexte macroéconomique**

Un des marqueurs conjoncturels de la situation économique de la France depuis mi-2022 est le **haut niveau de l'inflation**. Sur l'ensemble de l'année 2023, l'inflation totale en glissement annuel est estimée à **4,5% au dernier trimestre**. Un retour progressif vers 2% est attendu d'ici à 2025.

La **croissance** devrait s'avérer en 2023 un peu au-dessus des estimations de début d'année, **autour de 0,9%**. Elle s'appuie avant tout sur la demande intérieure et devrait conserver ce rythme modéré en 2024.

Concernant **l'emploi**, les créations nettes restent dynamiques mais se modèrent. Une relative hausse du chômage est anticipée, de 7,2% en 2023 à 7,8% en 2025, du fait du ralentissement de l'activité. Le taux de chômage devrait cependant durablement rester à un niveau inférieur à celui de 2019.

### **2) Tendances des finances locales**

Dans ce contexte, **l'évolution des finances locales est profonde.**

Les leviers fiscaux traditionnels, qui permettaient aux collectivités et établissements publics de s'adapter rapidement et de manière individualisée à leur contexte, disparaissent au profit d'une fiscalité ciblée (mobilité, déchets, eau...) ; la part des ménages et des entreprises comme financeurs de leurs collectivités d'appartenance disparaît au profit de financements nationaux et sensibles au contexte macroéconomique (fractions de TVA) ; les dotations globales cèdent progressivement la place aux concours particuliers et critérisés (notamment pour soutenir la transition énergétique et climatique).

A cela s'ajoute la nécessité de la transition écologique qui impose une transformation du monde local et exige plus qu'un effort accru d'investissement. Mais cette mutation est freinée par le défaut d'attractivité

de l'emploi public.

C'est ce qui explique que l'année 2023, comme l'année 2022, est marquée par de **nouvelles mesures impactant la masse salariale** et visant à revaloriser l'emploi public et à renforcer son attractivité :

- Augmentation du point d'indice de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023 après 3,5% en juillet 2022 ;
- Mesures spécifiques de revalorisation des catégories C, puis B,
- Hausse du taux de remboursement des abonnements de transport collectif au 1er septembre ;
- Mise en place de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat, dont le décret a été publié le 31 octobre 2023.

Les effets de ces mesures se poursuivront en 2024 avec, en outre, 5 points supplémentaires pour tous les agents au 1<sup>er</sup> janvier. S'y ajouteront en 2025 puis en 2026 l'obligation de participer à un socle minimal de garanties en matière de couverture prévoyance et santé.

En 2023, **les dépenses de fonctionnement des collectivités affichent une progression de 5,8%**: la masse salariale augmente de 5,1% et le contexte inflationniste, porté par la crise de l'énergie, pèse sur les charges à caractère général, qui augmentent de 9,4%.

### 3) Le projet de loi de finances 2024

Le projet de loi de finances pour 2024 affiche une volonté de stabilité, qui vient renforcer les tendances décrites ci-dessus, et cible trois priorités : le soutien aux collectivités, notamment les plus fragiles, l'équité territoriale et le soutien à la transition écologique.

Les dotations forfaitaires restent stables. Un effet d'écrêtement pour certaines collectivités est de ce fait à craindre, notamment pour celles qui connaissent une croissance démographique.

En parallèle, la concentration et la spécialisation des financements se poursuit, avec un effort sur les dotations de péréquation, notamment la dotation de solidarité rurale, et la montée en puissance de la fiscalité spécialisée (réforme de la redevance des agences de l'eau, taxe sur les logements vacants). Les dispositifs d'aide exceptionnelle disparaissent (liés au covid ou au « filet de sécurité »).

Le gouvernement affiche sa contribution à la transition écologique avec la pérennisation du fonds vert, dont l'enveloppe augmente de 2,5 milliards d'euros, et le « verdissement » des dotations d'investissement, DETR et DSIL (300 millions d'euros).

Certaines demandes des élus locaux restent sans suite, en particulier l'indexation des dotations forfaitaires sur l'inflation. Surtout, les craintes sont de plus en plus fortes de voir revenir une participation des collectivités, dont la situation financière est jugée satisfaisante par le gouvernement, à la solidarité financière nationale. D'où la demande toujours plus appuyée d'une gouvernance partagée et transparente des finances locales entre l'Etat et les collectivités, qui porte des engagements réciproques et une lisibilité pluriannuelle qui fait défaut depuis de nombreuses années.

## II- TENDANCES DE REALISATION 2023

L'exécution budgétaire 2023 a été marquée par les principaux éléments suivants :

### 1) Dépenses de fonctionnement

- *Propos liminaires* :

Il convient de rappeler que trois objectifs majeurs guident la mandature : la proximité, l'ouverture et l'expertise pour faire du Centre de Gestion un tiers de confiance, partenaire indispensable au service du territoire, des collectivités, des établissements publics, des élus et des agents qui les composent.

Les orientations budgétaires pour l'année 2023 s'étaient établies sur la projection d'une année de développement de missions optionnelles autour d'une croissance accrue des besoins des collectivités (archivage numérique, conformité RGPD, aide au recrutement de secrétaire de mairie...).

Deux missions optionnelles expérimentées pour une durée de deux années depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont arrivées à échéance le 31 décembre 2023. Il s'agit de la mission interdépartementale du conseil en organisation sur le territoire des CDG14, 50 et 76 ainsi que de la mission de conseil en ergonomie au sein du pôle santé au travail – prévention et handicap.

Lors de sa séance du 13 décembre 2023, au regard du bilan de ces deux expérimentations, le conseil d'administration a décidé :

- S'agissant du conseil en organisation, de créer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une mission optionnelle de « Conseil en organisation » dont le périmètre d'intervention sera celui du département du Calvados et de la Manche et dont les bénéficiaires seront les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés aux CDG 14 et 50, étant précisé que le CDG14 assurera le portage administratif et financier de cette mission interdépartementale des CDG14 et 50, ce qui inclut le recrutement du consultant en organisation
- S'agissant du conseil en ergonomie, et considérant la nécessité de maintenir les actions essentielles du CDG en termes de prévention et protection de la santé des agents, de poursuivre cette mission qui constitue également un atout supplémentaire dans la création à venir d'un service de médecine préventive. Toutefois, pour tenir compte des besoins du Centre et de ceux des collectivités, notamment des demandes de rédaction des DUERP, de créer un emploi permanent de conseil en ergonomie et en prévention des risques professionnels.
- Reflet d'une activité centrée sur le service, les **charges de personnel – chapitre 012** - représentent quasiment 67.4% du budget de fonctionnement (3 635 011.23 €). C'est aussi le reflet de la dynamique des missions temporaires puisque ce chapitre comprend également les agents non titulaires relevant du service missions temporaires et remplacement (article 6413 – personnel non titulaire) ; activité qui fait par ailleurs l'objet d'une recette.

Le développement substantiel des activités du Centre a conduit à :

- renforcer certains services afin d'en consolider l'activité (RGPD, archives)
- développer sa communication et à recruter, pour la première fois en 2023, une chargée de communication et d'accueil.
- Les **charges à caractère général** – chapitre 011 représentent en moyenne 22.9% des dépenses de fonctionnement (soit 1 237 866.32€).
- Les **autres charges de gestion courante – chapitre 065**- représentent quant à elles en moyenne 6.8% des dépenses de fonctionnement (soit 364 667.17€). Elles couvrent essentiellement les remboursements aux collectivités de la mise en œuvre du droit syndical. Leur variation reflète l'irrégularité des demandes de remboursement par les collectivités concernées.
- Enfin, les **charges financières sont inexistantes puisque le CDG14 n'a pas souscrit d'emprunt**

⇒ Le **total des dépenses de fonctionnement** réalisées en 2023 peut ainsi être estimé à 5 394 471.62€.

## 2) Recettes de fonctionnement

Les ressources du CDG sont principalement constituées par :

- Une cotisation obligatoire perçue auprès des collectivités affiliées et dont le Conseil d'Administration, dans sa séance du 13 décembre 2023, a maintenu le taux 2023 à 0.80 % sans recours à la cotisation additionnelle,
- Les contreparties financières des prestations soumises à conventionnement pour l'exercice de missions à caractère facultatif,
- D'une compensation financière à la charge du CNFPT au titre des attributions transférées par la loi n°2007-209 du 19 février 2007.

► **La cotisation obligatoire** des affiliés est en légère augmentation pour l'année 2023 avec une recette de 1 851 107.54 contre 1 748 555.19 € en 2022).

### ► Les missions optionnelles

MISSIONS OPTIONNELLES	REALISE 2023	REALISE 2022
- Missions temporaires	2 060 195.09 €	2 345 716 93 €
- Archives	53 100.00 €	58 300.00 €
- Hygiène et sécurité	7 290.00 €	7 835.00 €
- RGPD	35 800.00 €	24 000.00 €
- Paie à façon	4 023.00 €	5 100.00 €
- Conseil organisation	103 087.07 €	2 740.00 €
- Aide au recrutement de SM/DGS	0€	
- DUERP	400.00 €	
- Ergonomie	3 420.00 €	

► **La cotisation CNFPT** est basée sur l'année N-2. Elle s'élève à 646 466 €, en progression de 5.7% :

- Organisation des concours : 508 316 €
- FMPE : 138 150 €

### 3) Investissement

Les dépenses d'équipement sont majoritairement autofinancées. Elles se répartissent entre :

- Les dépenses liées aux bâtiments du CDG
- Les dépenses liées au système d'information (matériel et logiciels),
- L'acquisition de mobilier et matériel de bureau

L'exécution budgétaire de l'exercice 2023 se résume ainsi :

#### Dépenses de Fonctionnement :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2023	Pour mémoire 2022
011	Charges à caractère général	1 237 866.32	1 093 336,70
012	Charges de personnel Incluant les agents du centre et le service remplacement	3 635 011.23	3 696 048,73

<b>65</b>	Autres charges de gestion courantes	<b>364 667.17</b>	<b>474 775,68</b>
<b>66</b>	Charges financières *	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>67</b>	Charges exceptionnelles	<b>20 123.20</b>	<b>412,95</b>
<b>68</b>	Dotations aux amortissements	<b>136 803.70</b>	<b>124 708,13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Dépenses de fonctionnement</b>	<b>5 394 471.62</b>	<b>5 389 282,19</b>

**Recettes de Fonctionnement :**

<b>CHAPITRES</b>	<b>LIBELLES</b>	<b>ANNEE 2023</b>	<b><i>Pour mémoire 2022</i></b>
<b>013</b>	Atténuation de charges	<b>61 719.82</b>	<b>72 647,20</b>
<b>70</b>	Ventes de produits et prestations Incluant le remboursement des charges de personnel du service remplacement	<b>5 110 960.74</b>	<b>5 081 792,65</b>
<b>74</b>	Dotations, subventions et participations	<b>724 152.20</b>	<b>22 342,80</b>
<b>75</b>	Autres produits de gestion courante	<b>3 762.12</b>	<b>2 921,34</b>
<b>77</b>	Produits exceptionnels	<b>0</b>	<b>1 014,02</b>
<b>79</b>	Transfert de charges	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Recettes de fonctionnement</b>	<b>5 900 594.88</b>	<b>5 180 718,01</b>

### Dépenses d'investissement :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2023	Pour mémoire 2022
21	Immobilisations corporelles	124 904.40	103 359,61
<b>TOTAL</b>	Dépenses d'investissement	<b>124 904.40</b>	<b>103 359,61</b>

### Recettes d'investissement :

CHAPITRES	LIBELLES	ANNEE 2023	Pour mémoire 2022
10	Dotations, Fonds divers et réserves (FCTVA)	5 025.78	6 353,00
28	Amortissements des immobilisations	136 803.70	124 708,13
<b>TOTAL</b>	Recettes d'investissement	<b>141 829.48</b>	<b>131 061,13</b>

### **III- ORIENTATIONS 2024**

Le Centre de gestion poursuivra le déploiement de sa présence sur le territoire départemental, au plus près des collectivités et établissements publics. Il s'attachera à développer son action partenariale pour mieux identifier et partager les bonnes pratiques, contribuer à la mutualisation des expertises, impulser et favoriser l'innovation et l'expérimentation à tous les niveaux, développer ses missions de conseil et d'appui notamment en matière d'organisation des services, de santé au travail, d'emploi et de responsabilité employeur.

Les orientations s'organiseront principalement autour des axes suivants :

#### • **Le suivi spécifique de certaines missions du Centre de Gestion :**

- La mission optionnelle interdépartementale du conseil en organisation mutualisée avec le CDG50.
- La mission optionnelle de conseil en ergonomie pérennisée avec un volet conseil en prévention
- La mission optionnelle de cybersécurité déployée sur 2024 et 2025
- L'adhésion des collectivités (affiliées et non affiliées) aux conventions de participation santé et prévoyance et le suivi des contrats avec la MNT
- Le RSU, mission désormais annuelle
- L'action sur la problématique spécifique des secrétaires de mairie :

Le CDG14 a créé par l'adoption d'une délibération lors du conseil d'administration du 29 mars 2023, une mission d'aide au recrutement de secrétaires de mairie / DGS, pour les communes de – de 2500 habitants.

Par ailleurs, en vue de favoriser la reconnaissance des agents exerçant le métier de secrétaire de mairie et des compétences qu'il requiert, et afin d'améliorer l'attractivité de ce métier, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit l'animation d'un réseau des secrétaires généraux de mairie par les centres de gestion.

En 2024, le CDG14 aura donc une mission obligatoire supplémentaire, ce qui marque sa reconnaissance institutionnelle sur des sujets de proximité.

- **Les enjeux liés à l'attractivité de l'emploi public :**

Véritable enjeu pour le développement des politiques publiques, pour la qualité du service public mais aussi pour le lien social dans les territoires, l'attractivité de l'emploi public est toujours au cœur des préoccupations nationales : mauvaise connaissance du secteur public, salaires et perspectives de carrières peu séduisants, processus pour candidater trop complexes ou trop compétitifs (concours), les raisons du manque d'attractivité de la FPT sont connues.

En outre, le travail et les attentes vis-à-vis du travail changent. Dans ce contexte, les organisations publiques doivent à la fois mieux connaître et mieux faire connaître ces mutations et s'organiser pour développer la connaissance et l'attractivité des métiers et des emplois qu'elles proposent.

La valorisation et l'attractivité de l'emploi public sont un des axes forts du projet du Centre de gestion qui a un rôle particulier à jouer auprès des employeurs départementaux qu'il accompagne. L'emploi restera donc au cœur de l'action du Centre de gestion en 2024.

- **L'évolution de l'offre de service du pôle prévention - santé au travail - handicap**

- **Ergonomie & document unique d'évaluation des risques professionnels**

Après deux ans de contrat de projet, il s'avère que les collectivités n'ont pas sollicité les missions d'ergonomie autant qu'envisagé initialement. D'une part, l'absence de médecin du travail en interne diminue fortement les sollicitations de l'ergonome. D'autre part, la plupart des collectivités ont favorisé l'intervention des ergonomes des services inter-entreprises de santé au travail pour laquelle elles cotisent déjà. Persuadé que l'ergonomie est un des leviers majeurs de la prévention primaire, et dans l'attente de la création d'un service pluridisciplinaire de santé au travail, composé de médecins du travail et d'infirmières en santé au travail, le CdG a fait le choix de maintenir les missions autour de 3 axes initiaux :

- amélioration des conditions de travail,
- ergonomie en conception (nouvel espace de travail, nouveau bâtiment)
- aménagement des situations de travail pour le maintien dans l'emploi en cas de restrictions émises par le médecin de prévention et l'insertion des agents en situation de handicap.

En parallèle, on note une sollicitation croissante des collectivités sur un accompagnement à la réalisation de leur document unique. Cette évolution de la demande est due notamment par la publication du décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, qui introduit entre autres, l'obligation de conserver les versions successives du document unique sous la forme d'un document papier ou dématérialisé, en vue de la mise en œuvre d'un portail numérique, où chaque employeur devra déposer son document unique.

Face à ces demandes, la fiche de poste de l'ergonome a évolué pour renforcer les réponses apportées par le conseiller prévention en charge de l'accompagnement et de la réalisation des documents uniques pour les collectivités ayant conventionnées.



- **Psychologues du travail** : Intervention de deux psychologues vacataires pour évaluer la typologie et le nombre de demandes

Ces deux psychologues pourront effectuer les missions suivantes :

- Accompagnement individuel d'un agent ou d'un manager :
  - lors de situations de mal-être au travail, d'épuisement professionnel, de difficultés de communication ou de relations au travail.
  - lors de la reprise d'activité (après un arrêt de travail important, par exemple un congé parental, CLM, CLD...)
  - lors du reclassement d'un agent, dans le but de l'accompagner sur le deuil de son ancien métier et dans sa nouvelle voie professionnelle, lors d'une prise de poste ou en cours de carrière, en tant qu'encadrant (faire le point sur ses pratiques, sur les signaux d'alerte à prendre en compte et sur les enjeux de la prévention des RPS)
- Accompagnement collectif (sous différentes formes : analyse des pratiques, co-développement, médiation...)
  - pour améliorer ou réguler certaines situations de travail
  - pour un collectif exprimant des difficultés relationnelles, des situations de tensions, de conflits,
  - suite à une réorganisation/lors d'accompagnement au changement
  - en cas d'événement traumatique (accident grave, agression, décès...) : cellule d'écoute psychologique d'urgence, groupe de paroles
- Evaluation des risques psychosociaux (RPS) :
  - analyse des facteurs RPS
  - animation de groupes de travail d'évaluation des RPS et identification des pistes d'amélioration et de prévention
  - analyse et accompagnement à la rédaction de l'évaluation et du plan de prévention
- Autres interventions :
  - sensibilisation :
    - sur les risques psychosociaux pour différents publics : agents, encadrants, élus,
    - sur la gestion de conflits,
    - sur la communication non violente...
  - accompagnement d'une démarche QVCT (qualité de vie et des conditions de travail)..

#### - **ACFI : Mission d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail**

Le CdG a été sollicité par deux collectivités non affiliées pour disposer d'un agent chargé de la fonction d'inspection. De plus, de nouvelles collectivités affiliées ont souhaité répondre à leur obligation réglementaire et se sont tournées naturellement vers le Centre de gestion pour cette mise à disposition prévue par 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

Outre le recrutement d'un ACFI, il sera nécessaire d'acquérir l'outil IOTA, développé par plusieurs CdG. Cet outil numérique sur tablette permet d'avoir accès à une base de données réglementaires commune et à jour, mais surtout de gagner du temps dans la rédaction des rapports d'inspection.

#### - **PSC et assurance statutaire**

Pour devancer les échéances de 2025 et 2026, les Centres de gestion du Calvados, de l'Orne et de la Seine-Maritime se sont associés pour proposer à leurs collectivités et établissements des conventions de participation en matière de prévoyance et de santé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. L'année 2024 sera consacrée à l'information afin que tous les employeurs mettent en œuvre l'obligation de participation financière en matière de prévoyance. De plus, l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux signé le 11 juillet 2023 devrait induire la modification de dispositions réglementaires voire législatives courant 2024, ce qu'il sera bien sûr nécessaire d'expliquer aux collectivités déjà engagées comme celles à venir.

#### - **Le contrat groupe d'assurance statutaire**

Face à la protection des agents par la mise en place de la protection sociale complémentaire, il a paru essentiel d'assurer le volet assurantiel statutaire.

En effet, les collectivités territoriales assument la charge financière de la protection sociale des agents (notamment en cas d'accident du travail, de maladie ou encore de congé maternité) en continuant de verser les salaires des agents en incapacité physique.

Elles peuvent décider d'être leur propre assureur. Elles ont également la possibilité de contracter une assurance statutaire auprès d'un organisme privé afin de se protéger contre les risques financiers inhérents à cette protection sociale, ce qui permet à la collectivité de maintenir le service public et de couvrir le coût du remplacement de l'agent absent.

La consultation engagée afin de bénéficier d'une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour la passation du marché courant 2024 est en cours jusqu'au 22 janvier 2024.

#### **- La création d'un service de médecine préventive**

Compte tenu de la difficulté de recruter des médecins, ce projet ne peut être développé qu'en partenariat avec des collectivités non affiliées ainsi qu'avec les services départementaux de l'Etat. Il pourra être réalisé par étapes. Ainsi, l'année 2023 a vu aboutir le partenariat avec deux psychologues du travail, qui seront disponibles pour le CDG14 et ses affiliés une journée toutes les 6 semaines, à partir de janvier 2024 et pourront intervenir sur la base de vacations.

Ce projet pourra être réalisé par étapes. Ainsi, l'année 2024 pourrait voir aboutir le projet de recrutement d'un médecin du travail.

#### **• La poursuite du projet d'extension des locaux**

A l'aune du développement des missions du Centre et des nouveaux usages, un programmiste a été missionné en novembre 2023. Son rapport sera adressé au printemps 2024.

Selon les préconisations qui seront formulées par le programmiste d'ici au printemps, les locaux du centre pourront être agrandis, ou le centre pourrait voir de nouveaux locaux se construire.

Dans le cas d'une extension :

- Finalisation, de l'aménagement de l'accueil, peintures intérieures, et amélioration des sanitaires du rez-de-chaussée
- Investir pour réaliser d'indispensables économies d'énergie et s'inscrire dans une gestion éco responsable : des interventions techniques spécifiques seront inscrites au BP 2024 (éclairage, régulation du chauffage en fonction de l'occupation des locaux par exemple).

#### **• La gestion RH du Centre**

- Poursuivre la mise en place d'une politique de rémunération collective, équitable et attractive
- Etudier l'évolution du temps de travail, expérimenter la semaine de 4 jours et dégager des hypothèses d'évolution du télétravail
- Mettre en place le forfait mobilité durable pour les agents du centre.

#### **⇒ En matière de pilotage de l'adéquation moyens/objectifs/ambitions du Centre de gestion :**

- Développer notre politique managériale et l'accompagnement des ajustements de compétences ;
- Mettre au point la prospective budgétaire ;
- Organiser la modernisation et l'adaptation continue des processus et outils ;

- **La modernisation du centre**

Le Centre de gestion continuera de moderniser ses pratiques, condition de la consolidation de sa performance, de nouveaux modes de travail et de plus de souplesse et d'agilité.

En 2024, une véritable politique d'accueil, multicanale et centrée sur l'utilisateur sera développée. Un nouveau site internet sera également mis en ligne au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024.

#### **4. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2023**

Lors du CA du 13 décembre 2023, il a été rappelé que depuis 2021, l'organigramme du CDG14 a fortement évolué avec l'objectif de consolider nos missions, de développer le CDG au service des collectivités affiliées, de renforcer nos partenariats et relations institutionnelles, d'exercer les missions nouvelles confiées aux Centres.

Aujourd'hui, force est de constater des besoins nouveaux liés au fort développement de missions optionnelles. Tel est le cas des prestations d'archivage et RGPD. Pour chacune de ces deux missions, les recettes couvrent un emploi à temps plein et justifient un second emploi pour sécuriser les deux services, les prestations auprès des collectivités et la réponse aux nouvelles demandes.

Par ailleurs, la mission de conseil en ergonomie, si elle n'a pas eu le succès escompté, doit être maintenue afin de maintenir les actions essentielles du CDG en termes de prévention et protection de la santé des agents. En effet, l'allongement de la durée des carrières justifie de poursuivre cette mission qui constitue également un atout supplémentaire dans la création à venir d'un service de médecine préventive.

Par ailleurs, la prestation d'ACFI fait l'objet de sollicitations nombreuses. En effet, en application de l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale doit mettre en place une inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité pour veiller au contrôle des conditions d'application de la réglementation.

L'agent chargé de la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI) a une fonction d'inspection, par opposition aux Assistants et Conseillers de prévention dont la mission est axée sur la mise en œuvre de la prévention.

Ses missions sont ciblées et ponctuelles et sans nécessité d'une présence de proximité. De ce fait, exception faite des très grosses structures, peu de collectivités trouvent un intérêt à nommer un ACFI en interne.

C'est pour cette raison que l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoit la possibilité de passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de cet agent.

Toute collectivité et établissement public doit désigner au moins un Agent Chargé d'assurer la Fonction d'Inspection (ACFI), quelle que soit sa taille ou ses missions. Aujourd'hui, seul un agent du Centre a la qualification d'ACFI qui repose sur une formation particulière. Il s'agit de notre responsable du pôle santé-prévention-handicap qui ne dispose pas de la possibilité d'accroître cette activité.

Par ailleurs, à ce stade de notre organisation, des compétences internes, de nos projets, et du contrôle de la CRC, il a été décidé de créer un pôle ressources (ressources humaines, ressources financières, service informatique) qui permettra également de consolider le fonctionnement du service instances paritaires et du RSU.

**En 2023, le tableau des effectifs a donc été complété de la façon suivante** afin de permettre le recrutement de collaborateurs en 2024 :

Filière administrative – recrutements envisagés : 2 postes ouverts à deux grades (conseil en organisation et direction ressources)

- Attaché : 2

- Attaché principal 2

Filière administrative – recrutement envisagé : 1 poste (RGPD)

- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe : 1

Filière technique – recrutement envisagé : 1 poste (ACFI)

- Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe : 2 (dont un avancement de grade)
- Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe : 1

Filière culturelle - recrutement envisagé : 1 poste ouvert à deux grades (archiviste itinérant)

- Assistant de conservation : 1
- Assistant de conservation principal 2<sup>ème</sup> classe : 1

Ce tableau sera actualisé à l'issue des recrutements effectués et les grades non pourvus seront supprimés après avis du CST. Aussi, l'annexe « état du personnel » du BP 2024 sera le reflet de nos emplois permanents.

### **Au 31 décembre 2023 :**

Les effectifs permanents comptent 30 agents (et 2 contrats de projet). Ces agents sont principalement titulaires, le taux de titulaires (27) atteignant 90%, et très majoritairement des femmes (72%).

La filière administrative domine, représentant plus de  $\frac{3}{4}$  des effectifs.

La répartition par catégorie est relativement homogène, avec 7 agents de catégorie A (représentant de 21.9% des effectifs) et un équilibre entre les agents de catégories B (46.9%) et C (31.2%).

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EFFECTIFS POURVUS	DONT TNC	DONT CONTRATS DE PROJET
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directeur territorial	A	1	0	0
Attaché hors classe	A	0	0	0
Attaché principal	A	2	0	0
Attaché	A	2	0	1
Rédacteur	B	3	0	0
Rédacteur Principal 1ère Cl.	B	4	0	0
Rédacteur Principal 2ème Cl.	B	4	0	0
Adjoint administratif	C	2	0	0
Adjoint administratif Principal 1ère Cl.	C	1	0	0
Adjoint administratif Principal 2ème Cl.	C	6	1	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Ingénieur	A	1	0	1
Ingénieur Principal	A	1	0	0
Technicien	B	2	0	0
Technicien Principal 1ère Cl.	B	1	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent Social – FMPE	C	1	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Assistant Principal de conservation 2ème Cl.	B	1	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>1</b>	<b>2</b>