

# Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

JEUDI 16 DÉCEMBRE 2021

CONSEIL  
PRÉVENTION  
CONCOURS  
CARRIÈRES  
EMPLOI

PROCES VERBAL

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord s'est réuni sur la convocation de son Président le Jeudi 16 décembre à 10h00 en présentiel au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy et en visioconférence via l'application ZOOM

Membres titulaires:

Présent·es : C.BASQUIN - M.BEYAERT - B.COURTIN - JL.DARCOURT - M.DECOOL - É.DURAND - S.FAHEM - F.GALLAND - C.GILLOOTS - E.GRESSIER - P.GRINER - É.MASSE - A.MENSION - F.NOBLECOURT - M.PLATEAU - M.TONNERRE DESMET.

Absent·es et Excusé·es : S.ANSART - D.BAILLEUL - V.BELLEVAL - F.BRICOUT - JF.BURETTE - É.DENOEUDE - JL.DETAVERNIER - V.FORNIES - M.GODEFROY - J.GOKEL - J.HOUSSIN - C.MATHON - C.MERLY - B.RINGOT - T.ROLLAND - MP.ROUSSELLE - S.WILMOTTE.

Membres suppléant·es :

Présent·es : JP.ANDREIS - A.BAVAY - M.CAU - F.CAUCHETEUX - JF.DELATTRE - MJ.DEPREZ - N.DETERPIGNY - JP.DHORME - H.LENFANT - JL.MERTEN - J.MONTOIS - P.SAGNIEZ - M.TESTIER.

Absent·es et Excusé·es : H.BELABBES - É.BOULET - N.BOURGHELLE KHOS - J.BRIDOUX - MB.BUISSET - C.CHARLEMAGNE - A.CHASTAN - JM.DA SILVA - D.DESCHODT - JC.DESTAILLEUR - C.DEVOS - S.DIEUSAERT - AL.DUBOIS - S.FENET - P.GEENENS - P.GEORGE - S.GOMBERT - S.LABADENS - CA.PROKOPOWICZ - Y.TASSOU.

La séance a été ouverte à 10h05.

#### I. Appel des membres et désignation du secrétaire de séance

Le Président rappelle que seul·es les titulaires présent·es peuvent voter ou les suppléant·es remplaçant·es des titulaires absent·es. Avec 16 membres titulaires et 13 membres suppléant·es présent·es (dont 7 votant·es) ainsi que 6 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Madame Christine GILLOOTS est désignée secrétaire de séance.

#### II. Approbation du procès - verbal de la séance du 18 octobre 2021

Le procès-verbal de la séance du 18 octobre 2021 a été adopté à l'unanimité.

#### III. Informations du Président

##### 1/ Calendriers des instances (Bureaux Élargis, Conseils d'administration, CAP, CCP, CTPI CHSCT, Commissions de réforme)

Le Président rappelle aux membres qu'ils ont été destinataires du calendrier prévisionnel des différentes instances (bureau élargi, CA, CAP, CCP, CTPI, commissions de réforme). Les dates sont proposées sous réserve du calendrier des réunions du Conseil régional.

Le Président précise aux membres que la cérémonie des vœux se déroulera le 17 janvier 2022. Les organisations syndicales siégeant aux différentes instances (CAP, CCP et CTPI) sont également conviées. Compte tenu du contexte sanitaire, cet évènement se tiendra finalement en visioconférence.

Au titre des questions intéressant les instances, une rencontre avec les OS pour la promotion interne a été organisée le 30 novembre 2021 pour la catégorie C et le 7 décembre 2021 pour la catégorie B et la catégorie A : il a été proposé d'établir en fin d'année une liste complémentaire pour la promotion interne pour tenir compte, selon la règle des quotas, des possibilités supplémentaires de promotion sur l'année en cours compte tenu des recrutements intervenus depuis la dernière liste d'aptitude de juin.

Aucun nouveau dossier n'a été déposé, le Président indique aux membres qu'il a été acté de continuer la liste arrêtée en juin, en prenant les suivants dans l'ordre compte tenu des points attribués à chaque dossier au titre des LDG. Les échanges ont été nourris, et à l'issue le Président annonce qu'il prendra avant fin décembre un arrêté établissant la liste d'aptitude complémentaire.

##### 2/ Schéma de coordination : point d'étape

Le Président précise qu'une réunion des exécutifs des 5 Cdg des Hauts-de-France s'est déroulée le 25 novembre 2021.

Le Président indique aux membres qu'il a proposé que cette réunion soit organisée désormais chaque année, à tour de rôle dans chaque département. Au-delà de la rencontre entre exécutifs, il y a eu un travail sur le projet de schéma en phase d'être achevé. Il y a des avancées : la présidence tournante (avec le binôme Président/directeur·rice), le cdg coordonnateur qui est la fonction ressources, la notion

de chef de file, chacun doit s'y retrouver au regard des thématiques qui lui sont chères et qu'il maîtrise. Le Président annonce que la loi fixe le principe d'une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et que ce délai ne pourra être tenu. Ainsi le schéma de coordination sera adopté au printemps au plus tard. Le schéma pourra être mis à l'ordre du jour du 31 janvier 2022, Politeia viendra faire une présentation des travaux.

### 3/ Point concours

Le Président informe les membres que la crise sanitaire est toujours présente et nécessite toujours une attention particulière dans le respect des gestes barrières.

Les épreuves sportives du concours de gardien·ne brigadier·ère de police municipale se sont déroulées le 9 novembre dernier ainsi que les tests psychotechniques qui eux se sont tenus la veille.

Les épreuves orales des concours d'assistant·e de conservation du patrimoine et d'assistant·e de conservation du patrimoine principal·e ont réuni 159 candidat·es du 15 au 17 novembre puis se sont déroulées les épreuves orales d'admission du concours d'attaché·e concernant 598 candidat·es puis ce seront aux épreuves orales du concours de gardien·ne brigadier·e de police municipale de se tenir du 2 décembre 2021 au 17 janvier 2022 pour 358 candidat·es.

Pour le début de l'année 2022, dès le 10 janvier, les épreuves orales du concours d'animateur·rice se dérouleront jusqu'au 15 janvier.

Puis les épreuves écrites des concours d'adjoint·e. technique principal·e de 2<sup>ème</sup> classe (20/01/2022) et le concours d'éducateur·rice des activités physiques et sportives (26/01/2022).

Enfin le 7 février 2022, les opérations de la filière artistique seront lancées pour les concours d'assistant·e enseignement artistique et d'assistant·e d'enseignement artistique principal·e dans les disciplines cor et accompagnement musique.

Monsieur GRINER, ayant participé à plusieurs jurys de concours et notamment aux épreuves orales souhaite remercier l'ensemble des équipes pour l'organisation des concours dans le respect des mesures sanitaires.

Monsieur GRINER souligne également que l'ouverture du concours de gardien·ne de police municipale est exceptionnelle et répond aux besoins des collectivités qui font face à des difficultés de recrutement.

Monsieur GRINER précise que la plupart des candidat·es admissibles convoqué·es aux épreuves orales ne sont pas de la région des Hauts-de-France ce qui ne permettra peut - être pas de répondre aux besoins des communes de la région.

Le Président ajoute que de nombreuses communes mettent en place ou développent leur service de police municipale entraînant un besoin de conséquent de recrutement.

### 4/ Retour des rencontres de territoires : arrondissement de Valenciennes (8 novembre)

Le Président informe les membres que le CDG59 a commencé le 8 novembre dernier le tour des territoires à la rencontre des Maires du Nord au sein des bâtiments de Valenciennes Métropole. Nous avons ensuite été reçus le 2 décembre par Alain Mension au sein du site archéologique Arkos de Douai, le 6 décembre c'est Michel Decool qui l'accompagnait, au siège de la CCFI à Hazebrouck le matin en présence de Valentin

Belleval, et à la Halle aux sucres de Dunkerque l'après-midi. Enfin, lundi dernier, nous étions avec Marc Plateau à la Fabrique à Beauvois-en-Cambrésis.

Le Président indique aux membres qu'il a présenté avec l'élu référent de territoire et les directions du Cdg59 les enjeux à court terme en matière de droits/obligations, de ressources humaines, de concours, de carrière, d'emploi, de santé au travail... La question de l'attractivité de la fonction publique territoriale apparaît au cœur des échanges.

Quatre priorités ont été mises en exergue :

- La qualité de vie au travail
- Les transitions numériques
- L'éthique
- la proximité, marquant ainsi la mise en place de référent·es du Conseil d'administration du Cdg59 par arrondissement.

## 5/ Prochain Cpublic

Il sera diffusé en janvier 2022. Les principales thématiques seront les suivantes :

- Les rencontres des territoires : retour sur les sujets abordés, les questions et enjeux à court terme pour les collectivités / chiffres clés
- Dispositif de signalement : valorisation du travail commun avec les collectivités et les OS pour définir la mise en œuvre du dispositif
- Numérique : ordonnance du 7 octobre sur la dématérialisation des actes locaux / présentation du plan d'accompagnement des petites collectivités sur l'accès au numérique
- L'attractivité de la fonction publique territoriale : questionnaire diffusé dans les collectivités et retour sur les premiers résultats
- Interview du Préfet
- Les effets de la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail
- Laïcité : loi du 24 août, obligation d'avoir un·e référent·e laïcité dans les collectivités et accompagnement du Cdg59
- Décryptage : fusion du comité médical et de la commission de réforme
- Schéma de coordination : le 25 novembre prochain, une première mouture a été travaillée, opportunité pour aborder le sujet sur les orientations
- Secrétaires de mairie : les premiers stagiaires vont intégrer les collectivités début janvier
- Élections professionnelles : calendrier à arrêter, les prochaines étapes à porter à la connaissance des collectivités.

Le Président indique aux membres que les rencontres de territoire prévues dans les arrondissements de Lille et d'Avesnes ont été reportées en raison de la crise sanitaire.

Madame Basquin, Vice - Présidente annonce que la rencontre de territoire dans l'arrondissement d'Avesnes aura lieu le 27 janvier et précise que même si l'ensemble des modalités d'organisation de ces réunions ne sont pas définitivement établies, elles se tiendront en demi - journées à Aulnoye et Felleries.

Le Président précise que la date de la rencontre de territoire pour l'arrondissement de Lille reste à fixer et se déroulera hors périmètre de la Métropole Européenne de Lille.

#### **6/ Poursuite du partenariat avec l'AMN - accueil de l'équipe de l'association dans les locaux du Hellu**

Le Président indique aux membres qu'actuellement, le Cdg59 met à disposition de l'Association des Maires du Nord (AMN) les locaux situés au 10 rue Alexandre Desrousseaux à Lille. Les dépenses de fonctionnement relatives aux charges de copropriété (eau, éclairage, chauffage) sont facturées à hauteur de 350 euros TTC mensuels.

Le Président propose de mettre à disposition de l'AMN trois bureaux du bâtiment A+ (environ 80m2) avec la mutualisation d'une salle de réunion située dans le même bâtiment.

Une convention d'occupation prévoyant le paiement d'une redevance de 350 euros mensuels pourrait être signée entre l'AMN et le Cdg59 d'ici la fin de l'année pour une arrivée en début d'année 2022.

Les anciens locaux seront vendus.

#### **7/ Retour sur les activités du CDG en lien avec la FNCDG (audition parlementaire de M. le Président)**

Concernant l'audition au Sénat : Dans le cadre de la co-présidence de la commission Santé-Sécurité-QVT de la FNCDG, audition auprès du Sénat. Cette audition a permis d'aborder les enjeux en matière de santé au travail, les difficultés de recrutement des professionnel·les de santé au travail, l'importance du rôle des CDG.

Le Président souligne que la Fédération a également réuni ses membres les 10 et 11 décembre dernier à Lyon pour son Assemblée générale. Plusieurs tables rondes étaient organisées avec des personnalités extérieures aux CDG dont Mme la députée Cendra Motin, Mme Sylvie Escande-Vilbois, Inspectrice générale de l'Administration qui a rédigé deux rapports sur les CDG, et Eric Landot, avocat. Ce temps d'échange portait sur le projet du Président Michel Hiriart de création d'un établissement public national de coordination des CDG. Mme la Ministre Amélie de Montchalin a également participé aux travaux et annoncé une revalorisation des rémunérations des secrétaires de mairie associée à un changement de nom (certainement : secrétaire général de mairie). Madame la Ministre a également sollicité les élu·es et CDG pour contribuer aux travaux qui sont lancés pour une refonte du système de rémunération publique.

#### **8/ Mise en œuvre de la convention avec la Caisse des dépôts : renseignement à l'actif**

Le Président précise que le Cdg59 et la Caisse des dépôts sont des partenaires historiques sur le secteur de la retraite. Leur partenariat se situe dans le cadre de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Depuis 1985, le Cdg59 est partenaire de la Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales (CNRACL). Il bénéficie, dans ce cadre, de contributions financières de la Caisse des Dépôts.

Le Cdg59, dans le cadre de ce partenariat et de la convention en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019, remplit essentiellement les missions :

- d'information, de formation et d'assistance auprès des gestionnaires des dossiers retraite des collectivités affiliées pour le compte de la CNRACL, de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques (IRCANTEC) et du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

- de contrôle des dossiers de la CNRACL complétés par les collectivités qui lui sont affiliées : dossiers « papier » (validation, régularisation, rétablissement) et les dossiers dématérialisés via les services en ligne de la Caisse,

- d'échange de données dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'information des agent·es.

La nouvelle convention de partenariat 2020-2022 vient ajouter une nouvelle mission : celui du renseignement à l'actif. Ce partenariat a notamment pour objectif de permettre à tous·toutes les actifs d'avoir le même niveau d'information quelle que soit la taille de leurs employeur·ses. Avec cette nouvelle convention, le Cdg59 est chargé désormais, en plus des missions qu'il exerçait déjà, d'une mission d'accompagnement des actifs et d'intervention, pour le compte des employeur·ses territoriaux·ales au titre de la CNRACL, sur les dossiers adressés à la CDC :

- la validation de périodes, la régularisation et le transfert des droits au Régime général et à l'IRCANTEC (sur support papier) nommés « actes matérialisés »,

- la demande d'avis préalable,

- la demande de liquidation des droits à pension normale, d'invalidité et de réversion,

- l'estimation de pension,

- la fiabilisation des périodes CNRACL par la qualification des CIR,

- les corrections d'anomalies sur les déclarations annuelles.

La convention de partenariat prévoit une contribution à hauteur de 100 euros par accompagnement personnalisé retraite.

Avec la crise sanitaire, la mission du renseignement à l'actif n'a pas pu être déployée jusqu'à présent. Le Cdg59 pourra mettre en œuvre cette nouvelle mission dès janvier 2022.

## 9/ Résultats du jury de l'appel à projets Archivage numérique en Territoires édition 2021-2022

Le Président annonce aux membres que le Ministère de la Culture vient de donner un avis favorable à une demande de subvention dans le cadre de l'appel à projet "Archivage numérique en Territoires 2021-2022". Cette subvention d'un montant de 5 985 € va couvrir 50 % des coûts de développement d'un connecteur entre la plateforme de marché public proposée par le Cdg59 et SESAM, le système d'archivage électronique. Cette subvention, versée en 2022 par la Direction Régionale des Affaires Culturelles, fera l'objet d'une délibération début 2022.

## V. Compte - rendu des décisions prises par le Président dans le cadre de sa délégation

Dans le cadre des délégations accordées au Président, figurent notamment les marchés et accords-cadres de travaux, de fournitures et de services dont le montant est inférieur à 214 000 € HT.

La liste des marchés attribués est reprise dans le document transmis dans le dossier.

N° marché	Type de marché	Objet	Date d'attribution	Titulaire du marché
2021-15	Marché de travaux	Acquisition, livraison et installation de blocs en béton anti-intrusion pour le Centre de Concours et d'Examens	17/09/2021	SECURIBLOCK (59650) pour 11 660,00 € HT

## V - Délibérations

### → Délibérations relatives au personnel, aux affaires générales et aux concours

#### ▪ Adoption du principe du vote électronique pour les élections professionnelles - Délibération 1

Le Président confirme aux membres que le 8 décembre 2022 auront lieu les élections professionnelles des représentant·es du personnel pour les trois versants de la Fonction Publique. A l'issue de ces élections, entrent en vigueur les dispositions issues de la loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 : la fusion des Commissions consultatives paritaires (CCP) A, B et C en une CCP unique, la disparition des groupes hiérarchiques en Commissions administratives paritaires (CAP), et la fusion du CTPI et du CHSCT en une instance unique : le Comité social territorial (CST).

Le Cdg59 est chargé de l'organisation des élections professionnelles pour l'élection des CAP et de la CCP uniquement pour les collectivités et établissements affiliés, et pour l'élection du CST placé auprès du Cdg59 pour les collectivités et établissements affiliés ayant moins de 50 agent·es.

Lors des dernières élections professionnelles en 2018, le vote était organisé au Centre de gestion de manière mixte, principalement par correspondance sauf pour la CAP C pour laquelle le vote s'est fait à l'urne.

Le décret du 9 juillet 2014 prévoit la possibilité de tenir les élections par vote électronique pour les CAP, CCP, CST comme unique modalité d'expression des suffrages.

Le Cdg59 propose de retenir cette modalité de vote dans un souci d'efficacité, de modernisation et de simplification :

- Les électeur·rices peuvent voter au moyen de différents supports (tablette, smartphone, PC), pendant une période de 8 jours 24h/24 ; ils bénéficient d'une assistance technique pendant toute la durée du vote. Le Cdg59 sera attentif à ce que chaque agent·e électeur·rice puisse accéder à un moyen de vote.

- L'organisation est optimisée : rapidité et fiabilité du traitement des résultats, résultats proclamés

directement à l'issue de la clôture des opérations de vote, baisse du coût des opérations et réduction du papier, moins de difficultés d'organisation liées au respect des règles sanitaires liées à la COVID.

- Les systèmes de vote électronique garantissent la confidentialité et la sécurité du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité et la conservation des données.

Une première réunion a été organisée le 18 novembre 2021 avec les organisations syndicales représentatives au sein du département afin de définir le protocole de travail 2022 à partir de la proposition d'un calendrier des étapes, les points de concertation et la méthodologie de mise en œuvre. Celle-ci a permis les échanges autour de la mise en place du vote électronique.

Le Comité technique paritaire intercommunal a émis un avis favorable le 3 décembre 2021 (3 votes pour des organisations syndicales -CFDT/FA-FPT/SNCDGT ; 2 votes contre : CGT/FO).

Le Président propose d'approuver le principe de mise en place du vote électronique pour l'ensemble de ces élections. Sur cette base deux consultations vont être lancées : l'une pour choisir un auditeur du système de vote, l'autre pour choisir un éditeur informatique. Une communication en direction des collectivités sera prochainement adressée ainsi que l'identification des collectivités intéressées par le vote électronique pour leur futur comité social territorial afin de leur proposer notre futur outil.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### **▪ Élections professionnelles du 08/12/2022 : Autorisation d'ester en justice - Délibération 2**

Le Président confirme que la décision d'ester en justice relève de la compétence du Conseil d'administration qui dispose de la possibilité de lui déléguer cette fonction. Le Conseil d'administration doit alors prendre une délibération qui l'habilite à agir.

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles pour le renouvellement des représentant·es du personnel siégeant aux instances consultatives (CAP, CCP et CST) du 8 décembre 2022, il est demandé aux membres du Conseil d'administration d'autoriser le Président :

- à intenter des actions en justice dont toutes les procédures de référés au nom du Cdg59 ou à défendre le centre dans les actions qui pourraient être intentées contre lui dans la cadre de contentieux relatifs aux opérations électorales pour le renouvellement des représentant·es du personnel aux instances consultatives du 8 décembre 2022, devant toutes juridictions, y compris en appel ou en cassation à l'exception où le Cdg59 serait attrait devant une juridiction pénale.

- à prendre les conseils d'un·e avocat·e pour le représenter à l'occasion des contentieux précités qu'il serait amené à défendre. Ainsi le Président sera habilité à désigner l'avocat·e compétent·e et à régler les honoraires.

A chaque séance du Conseil d'administration, il sera rendu compte des contentieux de manière précise.

⇒ Adoptée à l'unanimité



**• Délibération permettant le recrutement d'agent·es contractuel·les sur la base de l'article 3-3 2° la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires - Délibération 3**

Le Président indique que cette délibération permet, en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires, le recrutement d'agent·es contractuel·les sur des emplois permanents :

- D'une part, sur un poste de responsable technique de la prévention et du maintien dans l'emploi (un·e attaché·e territorial·e) afin d'assurer les missions du Cdg59 en matière de prévention santé, et plus précisément au sein des services pluridisciplinaires d'accompagnements professionnels

Ce recrutement est conforme à notre volonté d'encourager le développement d'actions de prévention des agent·es de la Direction Prévention santé et sécurité au travail, de favoriser le travail collaboratif entre les différents services, d'assurer les missions en matière de prévention santé auprès des collectivités adhérentes, et plus précisément au sein des services pluridisciplinaires d'accompagnements professionnels et de prévention santé.

- D'autre part, sur des postes de gestionnaires des applicatifs, des systèmes et réseaux, du parc informatique, de l'archivage électronique dont les métiers sont en tension - technicien·nes territoriaux·ales).

En effet, le Centre de gestion du Nord met à disposition des collectivités de son ressort de nombreux services numériques dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Au titre de ses missions obligatoires et facultatives, le Centre de gestion du Nord gère à une large échelle de nombreuses données à caractère personnel couvrant différentes activités.

Plus précisément, le Cdg59 met à disposition des agent·es des collectivités du département du Nord des ressources informatiques pour la gestion de nombreux domaines métiers comme la gestion de la paie, des carrières ou encore des concours ...

Après les délais légaux de parution de la vacance d'emploi, les emplois pourraient être pourvus par des agent·es contractuel·les en cas de candidature infructueuse de fonctionnaires.

⇒ Adoptée à l'unanimité

**• Délibération modificative de la délibération n°D2021\_44 du 18 octobre 2021 relative au protocole temps de travail et télétravail- Délibération 4**

Le Président annonce aux membres que le protocole d'accord relatif au temps de travail des personnels du Cdg59 adopté lors de la séance du 18 octobre 2021 comporte plusieurs erreurs matérielles qu'il convient de corriger :

- Il était mentionné à tort que la durée annuelle de travail était de 1996 heures arrondies à 1600 heures, la durée annuelle de travail étant de 1596 heures arrondies à 1600 heures (protocole point 1.1) ;
- Il était indiqué à tort la suppression d'une journée d'ARTT quand l'absence du service pour congé de maladie atteignait 11 jours, or cette déduction se fait quand cette durée d'absence atteint 10 jours (protocole point 6.1) ;

- Si la délibération mentionnait bien les deux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, le protocole mentionnait à tort une troisième modalité : la pose d'un jour de congés. Or cette possibilité étant proscrite par la loi, l'erreur matérielle contenue dans le protocole est corrigée (protocole point 2.8).

Suite aux remarques du contrôle de légalité, il est également précisé que le temps de travail considéré comme effectif est indiqué au point 2.1 du protocole transmis aux membres et concerne l'intégralité des 1607 heures annuelles réalisées sans distinction aucune.

Les deux journées supplémentaires qui seront accomplies par le personnel suite à cette modification du temps de travail, dans le respect des dispositions du point 2.1 définissant le temps de travail effectif, pourront en effet permettre de s'investir sur des projets transversaux par exemple, ou encore mettre à profit ces jours pour suivre des formations, temps qui relève du temps de travail effectif (sans limiter pour autant les droits à formation des agent·es à ces seuls deux jours). Il s'agit ici d'une simple invitation faite aux agent·es de mettre à profit ce temps de travail supplémentaire qui n'est pas distingué des autres jours travaillés.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### ▪ Délibération autorisant la modification du règlement intérieur des mises à disposition de salles du Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy - Délibération 5

Le Président rappelle aux membres que le Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy dispose d'un ensemble de salles de formations situées à l'étage du bâtiment A qui sont mises à disposition aux organismes extérieurs.

En 2019, au titre de la qualité de vie au travail, 2 salles ont été transformées en cafétéria, afin de permettre aux agent·es du Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy de disposer d'un local adapté à la prise de déjeuners, ramenant ainsi à 6 le nombre de salles pouvant être mises à disposition d'organismes publics ou d'intérêts publics.

L'analyse des usages a montré que ces salles étaient peu demandées pour une mise à disposition extérieure compte tenu de leur configuration : **44 jours pour l'année 2019**, aucune réservation pour les années 2020 et 2021, et généraient ainsi peu de recettes soit la **somme de 9 680 € HT pour l'année 2019**.

En 2021, dans le cadre de la réorganisation du pôle prévention santé, les membres du Conseil d'administration ont approuvé le recrutement de médecins lors de la séance du 18 octobre 2021, et d'infirmier·es lors de la séance du 15 avril 2021.

Ces recrutements nécessitent l'aménagement de nouveaux espaces de travail, entraînant un réaménagement des salles de formation en bureaux.

Ces salles de formation désormais réservées à un usage interne au Cdg59 ne peuvent plus être mises à disposition des organismes extérieurs et n'ont donc plus lieu d'être indiquées dans le règlement intérieur.

Le Président propose donc de supprimer du règlement intérieur les possibilités de mise à disposition de ces salles aux organismes publics ou d'intérêts publics.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### ▪ Adoption du tarif de rémunération des intervenant·es 2022- Délibération 6

Le Président indique que les Centres de gestion peuvent fixer librement la rémunération de leurs intervenant·es en matière de concours et examens professionnels tout en veillant à la bonne gestion des deniers publics en appliquant des rémunérations adaptées aux épreuves et pratiques locales.

La Direction Générale des Collectivités Locales a confirmé que les Centres de gestion peuvent fixer librement les barèmes de rémunération des intervenant·es de leurs concours et examens professionnels.

Ainsi, dans la continuité de la démarche d'harmonisation des pratiques et des procédures mises en œuvre entre les Centres de gestion dans le cadre de leur mission d'organisation des concours et examens professionnels, un travail de réflexion a été entrepris afin d'ajuster le mode de calcul et le montant des rémunérations en vigueur dans les différents Centres de gestion.

Le Cdg59, afin de tenir compte du contexte local et de la spécificité des épreuves des concours et examens professionnels qu'il organise, fixe les barèmes de rémunération pour les travaux de correction de copies, de participation au jury des épreuves d'admission, de surveillance des épreuves et de conception de sujets.

Ces différents barèmes sont repris dans la délibération transmise aux membres. En pratique, ces barèmes s'élèvent à 29,04€ pour les réunions de jurys et pour les interrogations orales, des montants allant de 19,57€ pour les opérations concernant les catégories C à 24,05€ pour les catégories A.

Le Président propose :

- d'adopter, pour les concours et examens professionnels dont la première épreuve aura lieu à compter du 1er janvier 2022, les barèmes de rémunération tels que présentés dans la présente délibération

- d'adopter les barèmes de rémunération des concepteur·rices et des testeur·ses de sujets des concours et examens professionnels tels que détaillés dans la présente délibération, applicables pour les commandes réalisées à compter du 1er janvier 2022

Le Président rappelle également aux membres l'importance de contribuer aux jurys de concours constituant une expérience très enrichissante et souligne que la participation des élu·es est essentielle. Le Président précise que les élu·es intéressé·es peuvent lui adresser un mail.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### ▪ Contribution du Cdg59 à la cellule pédagogique nationale pour l'année 2022- Délibération 7

Le Président indique que le Cdg59 participe depuis 2009 à la Cellule pédagogique nationale pour l'élaboration de différents sujets nationaux.

#### Pour l'année 2022, le Cdg59 produira les sujets suivants :

- Concours technicien·ne principal·e de deuxième classe dans la spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information :

- Rédaction d'un rapport technique portant sur la spécialité au titre de laquelle le·la candidat·e concourt. Ce rapport est assorti de propositions opérationnelles

- Étude de cas par spécialité
- Concours technicien·ne dans la spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information :
- Rédaction d'un rapport technique portant sur la spécialité au titre de laquelle le·la candidat·e concourt.
  - Réponses à des questions techniques à partir d'un dossier par spécialité
- Concours de Gardien·ne brigadier·e de police municipale :
- Rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un évènement survenu dans un lieu public

**Pour l'année 2022, le Cdg59 sera participant actif (validation et étude des sujets produits par un autre cdg) sur les opérations suivantes :**

- Concours éducateur·rice des activités physiques et sportives principal·e de deuxième classe
- Concours éducateur·rice des activités physiques et sportives
- Examen éducateur·rice des activités physiques et sportives principal·e de deuxième classe par promotion interne
- Examen éducateur·rice des activités physiques et sportives par promotion interne
- Examen ingénieur·e par promotion interne
- Concours d'Attaché·e territorial·e

Le Président propose d'autoriser le Cdg59 à participer à ces travaux nationaux dans le cadre présenté.

⇒ Adoptée à l'unanimité

**•Calendrier régional des concours et examens professionnels des sessions 2022 et 2023 - Délibération 8**

Le Président rappelle que les Centres de gestion ont décidé par le biais de la commission concours placée auprès de l'Association Nationale des Directeurs des centres de gestion d'élaborer un calendrier national pour l'ensemble des concours et examens professionnels qui relèvent de leur compétence.

Ce calendrier national détermine des dates d'épreuves ainsi que des périodes d'inscriptions identiques applicables pour les centres de gestion organisateurs.

Le Cdg59 décline ce calendrier national en fonction des besoins recensés au niveau de la Région des Hauts-de-France.

Pour cela, le Cdg59, en sa qualité de centre de gestion coordonnateur organise une réunion annuelle entre les cinq Centres de gestion de la région qui va permettre au vu des besoins des collectivités de

répartir l'organisation des différents concours et examens professionnels entre les cinq Centres de gestion de la région et de valider les rattachements à d'autres Centres de gestion organisateurs en cas d'organisation hors région.

Cette répartition, une fois établie, est validée par les cinq centres de gestion. Tout changement dans celle-ci est soumise à l'accord des quatre autres centres de gestion de la région des Hauts-de-France.

Le Président propose d'adopter les calendriers des concours et examens professionnels 2022/2023 annexés à la délibération.

⇒ Adoptée à l'unanimité

**▪ Avenant à la convention régionale relative aux modalités de transfert des missions et des ressources du CNFPT au 1er janvier 2016- Délibération 9**

Le Président indique que suite à la désignation du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord comme coordonnateur et dans le cadre du transfert des missions du CNFPT depuis le 1er janvier 2010, il a été convenu entre les centres gestion des Hauts de France de l'exercice commun de missions telles que l'organisation des concours et examens professionnels ou encore la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

A cet effet, il a été établi une convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du CNFPT, dont l'objet était notamment de fixer le montant de la compensation du produit de la cotisation perçue par le CNFPT reversée chaque année au centre coordonnateur, et plus particulièrement de fixer les modalités de gestion de cette compensation due par le CNFPT entre les cinq centres de gestion comprenant le reversement de l'enveloppe du CNFPT perçue par le Cdg80 au Cdg59.

Cette charte régionale Nord/ Pas-de-Calais/ Picardie relative à l'exercice des missions communes adoptée par les membres du Conseil d'Administration du Cdg59 lors de la séance du 11 décembre 2015 prenait effet à compter du 1er janvier 2016 et le terme en avait été fixé au 31 décembre 2021.

Avec l'accord des quatre autres centres de gestion de la région Hauts-de-France le Président demande aux membres d'approuver l'avenant prorogeant les effets de la charte régionale Nord/ Pas-de-Calais/ Picardie relative à l'exercice des missions communes pour une durée de 6 mois à compter du 1er janvier 2022 avec renouvellement tacite pour 6 mois complémentaires, dans l'attente des dispositions du schéma de coordination régionale qui a vocation à intégrer ces modalités de redistribution.

⇒ Adoptée à l'unanimité

**▪ Avenant à la convention régionale Nord/Pas-de-Calais/Picardie relative aux modalités de remboursement des dépenses issues de l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B- Délibération 10**

Le Président indique aux membres qu'une charte régionale Nord Pas-de-Calais-Picardie relative à l'exercice des missions communes adoptées par les membres du Conseil d'administration du Cdg59 lors

de la séance du 11 décembre 2015 prenait effet à compter du 1er janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2020. Cette charte avait été renouvelée pour une année jusqu'au 31 décembre 2021.

Cette charte avait pour objet, entre autres dispositions, de désigner le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, comme Centre de gestion coordonnateur pour les missions que les cinq Centres de gestion souhaitaient gérer en commun (organisation des concours et examens professionnels ; gestion des fonctionnaires momentanément privé·es d'emploi).

Il convenait de décliner cette charte par une convention générale régionale Hauts-de-France relative aux modalités de remboursement des dépenses issues de l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B.

Cette convention fixait les modalités de remboursement des dépenses issues de l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B entre les 5 Centres de gestion des Hauts-de-France en reprenant les critères de répartition de la convention nationale.

Le Président propose d'adopter l'avenant de prorogation dans les mêmes conditions que celles de l'avenant examiné précédemment.

⇒ Adoptée à l'unanimité

**▪ Renouvellement de la convention de mise à disposition du logiciel FOXY à des fins de tests d'utilisation et de recensement de diplômes- Délibération 11**

Le CIG Grande Couronne a conçu une suite d'outils logiciel dénommée «Foxy» permettant l'optimisation des processus métiers.

Le CIG Grande Couronne met à disposition des signataires de ladite convention, les applications «Foxy» pour une durée d'un an, moyennant une participation financière fixée selon le nombre d'agent·es titulaires relevant des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion concerné.

Le Cdg59 a signé ladite convention pour l'année 2021 notamment pour l'instruction des dossiers d'inscription des candidat·es des concours de médecins territoriaux·ales, puériculteur·rices territoriaux·ales, ingénieur·es, assistant·es territoriaux·ales de conservation du patrimoine et des bibliothèques et assistant·es territoriaux·ales de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal·es de deuxième classe .

Il s'agit de renouveler pour un an l'utilisation de ce logiciel Foxy en vue de l'instruction, pour l'année 2022, des dossiers d'inscription des candidat·es aux concours d'assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique et assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique principal·es de deuxième classe, éducateur·rices territoriaux·ales des activités physiques et sportives, adjoint·es techniques principaux·ales de deuxième classe.

Le coût annuel est de 200 euros.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibération relative à l'emploi et à la qualité de vie au travail

▪ Délibération modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés - Délibération 12

Madame MASSE, Vice - Présidente en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail indique aux membres que lors de la séance du 29 juin 2021, la mise en place du dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59, à destination des collectivités et établissements publics du territoire a été approuvée. Les projets de conventions d'adhésion au dispositif de signalement pour les collectivités et établissements publics affiliés obligatoirement ou à titre volontaire ont été approuvés lors de la séance du 18 octobre 2021.

Suite à une erreur matérielle dans la délibération n° D2021-52 du 18 octobre 2021, le projet de convention pour les collectivités et établissements adhérents au socle commun ou non affiliés n'a pas été approuvé.

De plus, la loi du 24 août 2021 confortant les principes de la République étend le dispositif de signalement aux atteintes à l'intégrité physique, aux menaces et tout autre acte d'intimidation.

Ainsi, les agissements relevant du dispositif de signalement sont:

- les atteintes volontaires à l'intégrité physique,
- les actes de violence, les discriminations,
- le harcèlement moral ou sexuel,
- les agissements sexistes,
- les menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Ces actes et agissements sont définis à l'article 2 des projets de conventions.

Il est donc proposé aux membres du Conseil d'administration d'approuver les projets de convention amendés dans le sens de la loi du 24 août 2021 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun et non affiliés.

Concernant le dispositif de signalement à destination des agent·es du Cdg59,

Madame MASSE indique aux membres que, lors de la séance du 29 juin 2021, elle avait mentionné que les agent·es du Cdg59 relèveront d'un dispositif distinct. Le dispositif de signalement à destination des agent·es du Cdg59 sera externalisé. Des discussions sont en cours avec l'Université de Lille. Si elles aboutissent, nous devrions pouvoir vous présenter un projet de convention qui serait soumis au Conseil d'administration au cours du 1er trimestre 2022.

Madame GALLAND souhaite savoir si le dispositif de signalement pour les agent·es du Cdg59 est externalisé selon le principe que le Cdg59 ne peut être juge et partie.

Madame Masse confirme que le dispositif de signalement pour les agent·es du Cdg59 est effectivement externalisé selon ce principe.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Convention d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59 pour le Cdg02 - Délibération 13

Madame MASSE informe les membres que le Cdg02 a émis le souhait d'adhérer au dispositif de signalement proposé par le Cdg59 pour les agent·es placé·es sous sa responsabilité et travaillant au siège du Cdg02. Les agent·es du service Mission temporaire ne sont pas inclus·es dans le dispositif.

La loi du 26 janvier 1984 autorise les centres de gestion à conclure des conventions particulières dans des domaines non obligatoirement couverts par le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Les dispositifs de signalements étant un domaine non couvert par le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation, il convient donc de conclure une convention spécifique pour le Cdg02.

Le dispositif de signalement proposé au Cdg02 s'appuie sur celui déployé par le Cdg59 pour les collectivités et établissements publics du Nord à l'exception de l'accompagnement pour le traitement des situations et des engagements de l'employeur·se : pour l'accompagnement dans le traitement des situations, le Cdg02 ne pourra bénéficier des prestations complémentaires.

La convention prévoit qu'en cas d'accord du·de la signalant·e, les mesures préconisées par la cellule de signalement pour le traitement de la situation seront adressées au Cdg02.

Les autres dispositions sont les mêmes que celles proposées pour les conventions à destination des collectivités et établissements publics du Nord :

- Le recueil du signalement par la cellule d'écoute,
- L'orientation du·de la signalant·e vers les services, professionnel·les ou autorités compétent·es par la cellule de signalement. En sus des engagements énoncés dans la convention à destination des collectivités et établissements publics du Nord, le Cdg02 s'engage à mettre à disposition du Cdg59 l'annuaire des structures et/ou professionnel·es compétent·es sur son territoire pour accompagner et soutenir le·la signalant·e.

La convention d'adhésion au dispositif interne du Cdg59 prend effet dans les mêmes délais que ceux à destination des collectivités et établissements publics du Nord soit au plus tôt à compter du 1er janvier 2022 et a un terme fixé au 31 décembre 2024. A l'issue de cette période, une évaluation du dispositif sera réalisée afin de déterminer les modalités de sa reconduction.

Concernant les dispositions financières, lors de la séance du 29 juin 2021, la participation financière pour la prestation socle proposée par le Cdg59 a été fixée à 5 euros/agent·e/an pour les collectivités et établissements publics non affiliés ou adhérents au socle commun.

Le Cdg02 ne bénéficiant que de la prestation socle, Il est proposé de fixer la même participation financière pour le Cdg02.

⇒ Adoptée à l'unanimité



- Délibération et conventions relatives à la mise en place d'enquêtes administratives :
- dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique,
- dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un·e agent·e public·que territorial·e.- Délibération 14

Madame Masse précise aux membres que les conventions d'adhésion au dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation présentées lors de la présente séance prévoient, avec le consentement du·de la signalant·e, un accompagnement de l'employeur·se par le biais de prestations complémentaires proposées par le Cdg59, dont la réalisation d'une enquête administrative.

En dehors de ce champ, le Cdg59 propose une prestation d'enquête administrative dans le cas où une autorité territoriale aurait connaissance de faits pouvant être qualifiés de faute disciplinaire.

L'enquête administrative constitue une phase exploratoire qui donne lieu à des investigations dont le but est d'établir la matérialité des faits et circonscire ceux-ci, la preuve du manquement incombant à l'administration. Elle facilite ainsi la prise de décision sur les mesures à prendre, aussi bien sur le plan réglementaire que managérial.

L'enquête administrative est menée par des intervenant·es du Centre de gestion du Nord disposant des compétences nécessaires et selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance. Cette intervention permet à la collectivité de bénéficier du regard neutre d'un « tiers de confiance ».

L'adhésion au dispositif de l'enquête administrative du CDG59 est proposée aux tarifs<sup>1</sup> suivants (*ces tarifs ont été fixés lors de la séance du 29 juin 2021 par délibération approuvant la mise en place du dispositif de signalement*) :

- 375 euros la demi-journée,
- 750 euros la journée.

Il est demandé aux membres :

- d'approuver la convention d'adhésion au dispositif de réalisation d'enquêtes administratives dans le cadre du dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation
- d'approuver la convention d'adhésion au dispositif de réalisation d'enquêtes administratives dans le cadre de la révélation de faits pouvant être qualifiés de fautes disciplinaires
- d'autoriser le Président à signer les conventions

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### ▪ Convention de mise à disposition QLIK - Délibération 15

Madame MASSE indique aux membres qu'en 2018, les Centres de gestion se sont dotés d'une application full web « données sociales » qui permet d'assurer la mission générale d'information sur l'emploi public territorial de leur ressort prévue par l'article 23 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Toutes les enquêtes alimentent un système national de collecte, dit puits de données.

La possibilité de connecter entre elles de nombreuses bases de données a permis de développer ce module additionnel à l'application « Données sociales », dite « plateforme Qlik » qui comprend la mise en place de tableaux de bord dynamiques connectés au puits de données et un module d'impression de rapports sur demande ou automatisés.

Qlik intègre deux fonctions principales :

- une fonction d'édition de rapports (impressions de rapports aux formats PDF, Word, EXCEL)
- une fonction de pilotage (permet tout ou partie des tableaux de bord en ligne, grand public, sans authentification au préalable / Intégrations de graphiques connectés sur les pages web)

Le coût annuel est fixé à 1 299 €, soit 6 493 € pour la durée de la convention (5 ans).

Le CIG de la Grande Couronne propose une convention pour l'utilisation de cet outil de restitution graphique. Il est proposé aux membres d'approuver cette convention.

⇒ Adoptée à l'unanimité

### **→ Délibération relative à la Prévention, la Santé, l'Action et la protection sociales**

#### **• Avenant n° 2 Convention de participation prévoyance Intériale - Gras-Savoie - GMS2- Délibération 16**

Monsieur Plateau, Vice - Président en charge de la prévention, la santé, l'action et protection sociales indique aux membres que le Conseil d'administration du Cdg59 a, par délibération en date du 28 juin 2016, autorisé le Président à signer la convention de participation conclue dans le domaine de la prévoyance avec le groupement Intériale - Gras Savoie pour une durée de 6 ans à compter du 1er janvier 2017.

L'ordonnance du 17 février 2021 a redéfini le cadre de la participation des employeur·ses au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Cette ordonnance :

- instaure une obligation de participation de l'employeur·se public·que au financement de la protection sociale complémentaire ;
- prévoit la possibilité de rendre obligatoire l'adhésion des agent·es à ces conventions de participation lorsqu'un accord majoritaire a été conclu ;
- oblige les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à

organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agent·es en matière de protection sociale complémentaire.

La même ordonnance a modifié le champ d'intervention des centres de gestion. En effet, à compter du 1er janvier 2022 :

- les centres de gestion ont l'obligation de conclure des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- ces conventions peuvent être conclues à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Dans un tel contexte, et compte tenu des délais nécessaires à la conclusion des conventions de participation, il est proposé aux membres de proroger pour une durée d'un an, la convention de participation conclue avec le groupement Intériale - Gras Savoye.

Ce temps sera mis à profit pour :

- mener le dialogue social et recueillir les avis des instances paritaires ;
- informer les collectivités et recueillir leurs besoins ;
- rédiger les documents de consultation ;
- inscrire cette démarche conformément aux orientations du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le Président informe les membres qu'à partir de 2025, les employeur·euses ont l'obligation de participer financièrement à hauteur de 20% en matière de prévoyance. Les décrets devraient délimiter les contours de cette participation. Les négociations annoncent cependant une participation minimum autour de 5 à 6 euros par agent·e et par an.

Sur la complémentaire santé c'est à dire la participation aux mutuelles, certaines collectivités participent déjà à hauteur de 50%. Cette participation devient obligatoire à compter de 2026. Les négociations annoncent un minimum d'environ 15.00 euros par an et par agent·e.

Ces dispositions doivent faire l'objet au préalable de discussion et de négociation avec les organisations syndicales siégeant au Comité Technique. Pour les collectivités et établissements publics relevant du CTPI, les négociations seront menées par le Cdg59. A l'issue des négociations, les taux de participation doivent être fixés par délibération.

Le Président encourage les collectivités ayant leur propre comité technique à mener dès 2022 les négociations avec leurs organisations syndicales respectives.

Le Président précise que l'Etat n'a prévu aucune compensation financière.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives aux Finances, aux Carrières et à la CNRACL

En amont du ROB, Madame MASSE présente, par le biais d'un diaporama annexé au présent procès-verbal, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en cohérence avec les obligations fixées par le législateur aux communes de plus de 20 000 habitant·es.

• Rapport d'Orientations Budgétaires BP 2022 - Délibération 17

Madame Basquin, Vice - Président en charge des finances, des carrières et de la CNRACL souligne aux membres que le ROB, étape importante dans le cycle d'élaboration du budget :

- dresse le bilan de la situation financière du Cdg59 à partir des éléments de rétrospective ;
- projette nos résultats à venir ;
- propose des scénarios d'ajustement ;
- présente, enfin, les paramètres particuliers de l'exercice 2022.

En ce qui concerne la section de fonctionnement :

La section de fonctionnement présente un excédent qui se maintient à un niveau élevé mais qui diminue structurellement, ce que retrace le tableau qui vous est présenté :

Exercices	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Résultat de l'exercice	846,0	- 475,9	1 227,3	168,3	- 328, 2	- 313,2	- 716,1
Résultat cumulé	2 448,9	1 972,9	3 200,3	3 368,6	3 040,4	2 727,3	2 011,1

*Une politique volontariste de réduction des taux de cotisation*

Afin d'accompagner l'effort financier des collectivités et établissements publics, le taux des cotisations obligatoire et additionnelle des structures affiliées à titre obligatoire ou volontaire a été ramené progressivement de 0,99 % de leur masse salariale en 2014 à 0,90 % en 2018, avec un maintien depuis. La décision prise en 2014 avait pour objectif, compte-tenu des excédents du Cdg59, d'accompagner l'effort financier demandé par l'État aux collectivités tout en maintenant le niveau de prestation du Cdg59.

Si ces mesures n'avaient pas été mises en œuvre, la section de fonctionnement aurait fait apparaître les résultats suivants (deuxième partie du tableau)<sup>1</sup> :

Exercices	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
en K€							
Résultat de l'exercice	846,0	- 475,9	1 227,3	168,3	- 328, 2	- 313,2	- 716,1
<i>avec l'application des taux délibérés</i>							

Résultat cumulé	2 448,9	1 972,9	3 200,3	3 368,6	3 040,4	2 727,3	2 011,1
Incidence de la réduction des taux de cotisation		267,1	377,5	436,3	500,8	508,3	504,3
Simulation -Résultat de l'exercice recalculé <i>projection sans changement de taux</i>	846,0	- 208,8	1 604,8	604,6	172,6	195,1	- 211,8
Résultat cumulé recalculé	2 448,9	2 240,1	3 844,9	4 449,5	4 622,1	4 817,2	4 605,4

1Données exprimées en K€

Sur la période 2015 - 2020, l'impact financier est estimé à 2 594 000 €.

Sur la période 2018 - 2020, les recettes du Cdg59 ont également été impactées par les désaffiliations du SDIS, de la CUDK et de la Ville de Dunkerque. Les pertes de recettes sont estimées à 605 000 €.

Si ces désaffiliations n'avaient pas eu lieu, et, en neutralisant les réductions des baisses de cotisation à compter de 2014, la section de fonctionnement aurait fait apparaître les résultats suivants<sup>1</sup> :

Exercices	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
en K€							
Résultat cumulé	2 448,9	1 972,9	3 200,3	3 368,6	3 040,4	2 727,3	2 011,1
Incidence de la réduction des taux de cotisation		267,1	377,5	436,3	500,8	508,3	504,3
Incidence des désaffiliations		- €	- €	- €	91,0	257,0	257,0
Résultat recalculé	2 448,9	2 240,1	3 844,9	4 449,5	4 713,1	5 165,2	5 210,4

1Données exprimées en K€

### *L'impact de la crise sanitaire*

Cet impact a été présenté lors de l'examen du compte administratif de l'exercice 2020. La crise sanitaire avait principalement affecté la refacturation de certaines missions aux collectivités et principalement celles nécessitant une présence physique au sein des collectivités et établissements demandeurs du service :

- la santé et la prévention ;
- la mission d'intérim ;
- l'archivage électronique.

#### *Les dépenses de fonctionnement*

La principale hausse concerne les charges à caractère général. Cette hausse s'explique presque intégralement par la hausse des achats et prestations de services (6042 : + 1 M€) et notamment sur le service concours dont les dépenses croissent de 0,9 M€ sur la période même si la gestion demeure excédentaire. Sur la période 2015 -2020, les dépenses relatives à l'organisation des concours, du fait d'une activité soutenue, ont représenté 75 % des dépenses d'achats et prestations de services soit près de 3 500 000 €. L'année 2017 a été marquée par la mise en œuvre de la convention de mutualisation à l'échelle des Hauts-de-France. A cette même date, le Cdg59 a perçu les transferts financiers en provenance du CNFPT au titre de la région des Hauts-de-France. On peut estimer par ailleurs à 560 000 € les dépenses en lien avec l'informatique et les transitions numériques.

A l'inverse, les dépenses de personnel sont maîtrisées (+1 % par an entre 2017 et 2019 soit un niveau de glissement-vieillessement-technicité (GVT) très faible).

Une augmentation progressive de l'offre de service sous l'impulsion notamment du législateur et d'un investissement fort dans le champ de la Qualité de Vie au Travail, de l'Ethique et des Transitions numériques

Depuis 2015, le Cdg59 a continué à développer son offre de service à destination des collectivités soit de façon volontaire soit en répondant aux nouvelles obligations fixées par le législateur.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a eu des impacts sur les conditions d'exercice des missions des centres de gestion. Certaines réformes sont encore à venir.

#### *Les missions en lien avec l'accompagnement RH des collectivités*

**En 2016** : Les centres de gestion doivent exercer à titre obligatoire la fonction de référént déontologue pour l'ensemble des collectivités y compris celles relevant du socle commun. Cette mission se structure à partir de 2019.

**En 2017** : Lancement du projet égalité professionnelle en 2017 avec une partie interne et une partie externe tournée essentiellement vers le conseil, l'information et la sensibilisation afin d'accompagner les collectivités dans leurs obligations d'adoption de démarches relatives à l'égalité.

**En 2018** : Pris en application de la loi de modernisation de la justice du XX siècle, le décret du 16 février 2018 autorise les centres de gestion à expérimenter une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges dans la fonction publique.

#### *Modernité et transitions numériques*

**En 2015** : Le Cdg59 lance un groupement de commandes sur la reliure des registres, la restauration de document d'archives et la fourniture de papier permanent pour le compte de 169 collectivités et établissements publics. Dans le cadre de cette mission, le Cdg59 assure toutes les opérations de mise en concurrence et de sélection des prestataires pour le compte des membres du groupement.

**En 2018** : Le Cdg59 développe une offre Cre@tic sur le RGPD pour répondre aux obligations liées à l'entrée en vigueur le 25 mai 2018 du Règlement (UE) relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

En 2019-2020 : par arrêté du 19 septembre 2019, Le Cdg59 obtient l'agrément du Service Interministériel des Archives de France (SIAF) pour la conservation des archives publiques numériques courantes et intermédiaires. Les conventions tiers archivage type sont adoptées en décembre 2019.

### Les impacts de la loi de transformation de la fonction publique

#### *Les réformes menées :*

Harmonisation du temps de travail dans les trois fonctions publiques : suppression des dérogations à la durée légale de travail de 1607 heures au sein de l'État et des collectivités territoriales. Le Cdg59 a accompagné les collectivités et établissements dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG): Élaboration et travail de co-construction autour de l'élaboration des lignes directrices de gestion. Cette réforme s'est traduite par une diminution du champ de compétences des CAP. Le Cdg59 a accompagné les collectivités et établissements dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Le dialogue social : L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique à compter de 2021. Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion, rapport éditable par les collectivités via l'appui de l'Observatoire régional de l'emploi public et des données sociales.

#### *Les réformes à venir dès 2022*

Principalement, il s'agit de :

- l'installation des nouveaux comités sociaux territoriaux et de la possibilité pour le Cdg59 d'être associé à la conclusion d'accords majoritaires dans la fonction publique ;
- la réforme annoncée de la médecine préventive et de la prise en compte de la pluridisciplinarité ;
- la fusion des instances médicales ;
- la réforme de la protection sociale complémentaire qui accroît encore le rôle du centre de gestion en la matière

#### En ce qui concerne la section d'investissement,

Sur la période 2014 - 2020, les dépenses d'investissement se sont élevées à un peu plus de 3 834 00 €. Celles-ci se répartissent comme suit :

Nature des dépenses	Réalisations	Part des dépenses
Valorisation du patrimoine	1 723,7	45,0 %
Effort de modernisation des outils Informatiques	1 073,7	28,0 %
Modernité / transitions numériques	728,1	19,0 %
Équipement des services	129,4	3,4 %

Effort d'équipement technique	117,6	3,1 %
Autres dépenses	61,7	1,6 %
<b>Total</b>	<b>3 834,2</b>	<b>100 %</b>

### Bilan

La situation financière du Cdg59 est déficitaire avant reprise des excédents.

Les importants excédents accumulés jusqu'en 2016 permettaient d'équilibrer le compte administratif et le budget grâce à leur reprise.

Bien que le Cdg59 disposait encore au 31/12/2020 d'un fonds de roulement important, l'étude de sa situation financière montre un déficit récurrent de gestion qui pourrait encore s'aggraver.



## Éléments de prospective financière

Cette prospective a été réalisée en maintenant à leur niveau actuel :

- ✓ les taux de cotisation et de contribution des collectivités ;
- ✓ la tarification des services et prestations.

Les dépenses de fonctionnement intègrent quant à elle un GVT qui évolue à plus de 1% et des charges à caractère général qui subissent en partie les effets de l'inflation.

Cette prospective met en lumière trois phénomènes :

- ✓ une situation de déséquilibre financier persistante ;
- ✓ une épargne brute négative sur la période à venir ;
- ✓ une consommation intégrale des excédents à l'horizon 2023.

On peut observer un manque d'épargne structurelle du Cdg59 de l'ordre de 0,6 M pour la période à venir; l'épargne ne permet pas de couvrir les dotations aux amortissements.

A partir de 2023, l'excédent de fonctionnement serait négatif, ce qui produit deux effets :

- un déficit structurel d'épargne brute ;
- une impossibilité à couvrir les dotations aux amortissements par l'épargne.

## Les stratégies d'ajustement

Le bloc obligatoire affiche un déficit conjoncturel en 2022 (de fait de la baisse du reversement CNFPT). Le bloc facultatif est quant à lui structurellement déficitaire alors même qu'il n'intègre pas de charges de structures.

Le bloc additionnel est légèrement en excédent (en dépenses directes), mais pour des montants négligeables.

Le déficit se situe donc intégralement sur les produits de tarification.

- Le résultat 2022 du bloc obligatoire+ le socle commun : déficit de 1,5% soit - 0.2 M€
- Le résultat 2022 du bloc facultatif additionnel : excédent 19% soit +0.15 M€
- Le résultat du bloc facultatif conventionnel : déficit 21% soit -0.9 M€

Les grands principes d'équilibre :

- ✓ les blocs de compétences doivent être équilibrés en dépenses et en recettes, cet équilibre est étendu pour chacune des missions faisant l'objet d'une tarification particulière ;

- ✓ les cotisations obligatoires ne peuvent financer des missions facultatives. De même, la cotisation additionnelle ne peut contribuer au financement des missions obligatoires ;
- ✓ une même mission ne peut être financée à la fois par la cotisation additionnelle et des conventions de remboursement.

Les stratégies d'ajustement reposent sur une approche analytique de nos missions ce qui suppose :

- ✓ une identification des missions et de leur mode de financement ;
- ✓ un retour à l'équilibre qui passe par des propositions d'ajustement de la politique de tarification.

L'objectif d'équilibre du bloc conventionnel est considéré comme atteint dès lors que les missions s'équilibrent en prenant en compte les dépenses directes qu'elles génèrent.

#### Premier levier : les cotisations

- Le taux de cotisation obligatoire et de contribution (pour le socle commun stables) restent stables car ce bloc est légèrement excédentaire mais finance des missions obligatoires qui accroissent sous l'effet des décisions législatives
- Le taux de la cotisation additionnelle est fixé à 0,24% pour atteindre l'équilibre, avec un travail de comptabilité analytique réintégrant dans le bloc de la cotisation additionnelle des prestations difficilement individualisables qui entraient auparavant dans le champ du bloc conventionnel.
- Le taux global de cotisation passe ainsi de 0,90 à 1,00 (0,76 + 0,24) Soit un taux sensiblement identique à celui de 2014.

Le résultat 2022 du bloc obligatoire+ le socle commun projeté : excédent de 13% soit +- 0.4 M€

Le résultat 2022 du bloc facultatif additionnel projeté: déficit de 4% soit 0.06 M€

Le résultat du bloc facultatif conventionnel projeté : déficit 17% soit -0.5 M€

Ce premier levier seul ne permet donc pas d'assainir durablement la situation financière de Cdg59 pour lui permettre de déployer toutes ses missions.

#### Deuxième levier : la tarification.

- Certains tarifs peuvent être revalorisés en prenant en compte l'évolution du taux d'inflation, avec un principe selon lequel des prestations similaires (en terme de mobilisation de moyens humains) doivent être facturées sur les mêmes bases.
- la partie conventionnelle de la prévention est équilibrée en recettes par la mise en place à l'horizon 2023 d'une contribution prévention assise sur la masse salariale. Cette contribution permettrait de déployer toutes les possibilités qu'offre la pluridisciplinarité. La prévention peut traiter plus largement de problématiques collectives.

Le résultat 2022 du bloc obligatoire+ le socle commun projeté : +0.4 M€

Le résultat 2022 du bloc facultatif additionnel projeté : -0.06 M€

Le résultat du bloc facultatif conventionnel projeté : -0.1 M€

Une stratégie en deux temps demeure possible compte tenu de l'excédent actuel :

- Actionner le levier des cotisations en 2022 ;
- Actionner le levier facturation en l'étalant sur 2022 et 2023 avec un réexamen possible du taux de la cotisation obligatoire à terme.

### Les éléments de trajectoire pour le budget primitif de l'exercice 2022

Trois grandes priorités ont été fixées pour le mandat :

- ✓ renforcer le dialogue avec les collectivités ;
- ✓ la poursuite de la transformation de l'établissement ;
- ✓ une coordination régionale renforcée.

Les transitions numériques, deux priorités :

- ✓ Le projet SESAM ;
- ✓ L'accompagnement numérique des collectivités.

L'année 2022 marquée par :

- ✓ la fusion attendue des instances médicales (Commission de réforme et Comité médical) ;
- ✓ un rôle accru dans le pilotage de la protection sociale complémentaire pour le compte des collectivités ;
- ✓ la mise en œuvre effective du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- ✓ Pour le pôle prévention, un approfondissement des pratiques pluridisciplinaires décliné sur l'ensemble du territoire du département.

La trajectoire 2022

- ✓ la recherche de financements pour accompagner l'émergence de projets innovants ;
- ✓ la déclinaison des propositions de réajustement tarifaires ;
- ✓ la poursuite de la maîtrise de la masse salariale qui se traduit par un pilotage conforme à la consommation réelle, aux besoins à venir et aux enjeux financiers ;
- ✓ les propositions de dépenses nouvelles seront prioritairement financées par redéploiements et/ou recettes nouvelles.

C'est aussi :

- ✓ la poursuite du plan d'optimisation des dépenses de fonctionnement (chapitre 011) ;
- ✓ une gestion des effectifs qui privilégie le redéploiement ou la recherche de recettes (chapitre 012).
- ✓ Un PPI rénové :

Les transitions numériques :

- ✓ l'accompagnement des collectivités dans leurs transitions numériques ;
- ✓ une modernisation des outils internes axée sur le service rendu aux collectivités et aux usagers.

La valorisation du patrimoine :

- ✓ la poursuite des opérations de sécurisation des sites ;
- ✓ l'aménagement des espaces dédiés à la prévention ;
- ✓ la mise en œuvre du programme de rénovation énergétique ;
- ✓ à moyen terme, la rénovation des espaces non utilisés.

Le Président indique aux membres qu'ayant occupé les fonctions de Vice - Président aux finances lors du précédent mandat, il connaît bien l'évolution de la situation financière de l'établissement qui s'est accélérée en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire. En effet, certains services ont été suspendus en raison de la crise sanitaire sans qu'il n'y ait de répercussions sur la masse salariale du Cdg59, accélérant ainsi le déficit sur 2020 et 2021.

Le Président explique qu'en 2014, en sa qualité de Vice - Président aux finances, il avait proposé au Président de diminuer les taux de cotisation et notamment le taux de cotisation obligatoire :

- d'une part pour réduire la trésorerie importante dont disposait le Cdg59.

Cette diminution permettait de réduire la trésorerie autour de 2 millions d'euros permettant de faire face aux éventuelles difficultés ou urgences.

- D'autre part, parce que les rapports des Chambres Régionales des Comptes indiquent qu'un équilibre entre les recettes et les dépenses doit exister par mode de financement des missions. A ce titre, la cotisation obligatoire a été diminuée et certains tarifs revus lors du précédent mandat.

Depuis cette décision et au-delà de la crise sanitaire, les recettes tendent à diminuer pour les raisons suivantes :

- En 2018 et 2019, le SDIS, la Communauté Urbaine de Dunkerque et la Ville de Dunkerque jusqu'alors affiliés à titre volontaire au taux de 0.78% ont décidé de se désaffilier du Cdg59 (soit environ 6000 agent-es) pour adhérer au socle commun au taux de 0.1%.
- Le CNFPT a vu ses recettes diminuées par une décision du gouvernement réduisant le taux de cotisation de 1% à 0.9%.
- La cotisation du Cdg59 est fixée en fonction de la masse salariale (chapitre 12) des collectivités et établissements publics, laquelle tend à se stabiliser voire à diminuer.

Le Président conclut en remerciant les services du Cdg59 pour la qualité du rapport d'orientations budgétaires.

Le Président propose aux membres du Conseil d'administration de prendre acte de ce rapport d'orientations budgétaires.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### **• Vote des taux de cotisations et contributions - exercice 2022 - Délibération 18**

Après le Débat d'Orientations Budgétaires et conformément à ce que les membres ont acté, Madame BASQUIN propose de fixer les taux des cotisations et des contributions comme suit :

• Taux de la cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire	0,76
• Taux de la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire	0,24
• Taux de cotisation pour les collectivités et établissements affiliés à titre volontaire	1,00
• Taux de contribution pour les collectivités et établissements non affiliés adhérents au socle commun	0,10
• Taux de contribution au socle commun pour le Département du Nord	0,08
• Taux de contribution au socle commun pour le SDIS du Nord (sapeurs-pompiers)	0,07

⇒ Adoptée à l'unanimité

**▪ Autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget Primitif 2022- Délibération 19**

Madame BASQUIN explique aux membres que le vote du prochain budget primitif interviendra en 2022 lors de la séance du 31 janvier.

Afin d'assurer la continuité du service public, il est proposé d'autoriser le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits au budget de l'exercice précédent soit :

- 63 750,00 € au chapitre 20 relatif aux immobilisations incorporelles
- 47 884,00 € au chapitre 21 relatif aux immobilisations corporelles

⇒ Adoptée à l'unanimité

**▪ Décision modificative exercice 2021- Délibération 20**

Dans le cadre du processus budgétaire, le budget supplémentaire et les éventuelles décisions modificatives ont notamment pour objectif de reprendre et d'affecter les résultats et de financer des mesures d'ajustement qui ne pouvaient être prévues au stade du budget primitif.

Le projet de décision modificative présenté tire les conséquences de la mise en oeuvre de la convention de mutualisation des concours entre les centres de gestion des Hauts-de-France.

Cette convention a pour objet de fixer les modalités de gestion de la compensation versée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale au titre des concours et examens professionnels organisés au niveau régional.

Ainsi, en sa qualité de centre coordonnateur, le Cdg59 est tenu de rembourser à chaque centre de gestion, la prise en charge des coûts des concours et examens professionnels relevant du périmètre de la coordination.

En cas de solde positif de la compensation, celui-ci est réparti entre les centres de gestion de la région des Hauts-de-France proportionnellement à l'assiette des cotisations perçues par les centres de gestion. En l'occurrence, le montant de l'excédent à reverser est en augmentation au regard des crédits initialement inscrits de 75 000 €.

Madame BASQUIN propose aux membres de:

- réduire les crédits du compte 6042 "achats prestations de services" d'un montant de 75 000 € ;
- d'inscrire 75 000 € au compte 658 charges diverses de la gestion courante.

Après le vote de la décision modificative, la section de fonctionnement présente un sur équilibre de 987 658,23 €, qui préfigure les résultats au compte administratif 2021.

⇒ Adoptée à l'unanimité

#### **• Convention d'occupation du domaine public avec la Société TOTEM (antenne téléphonique) - Délibération 21**

Madame BSQUIN indique aux membres que la Société Orange a été autorisée à occuper une surface de 12 m<sup>2</sup> du domaine public appartenant au Centre de gestion du Nord, destinée à recevoir les équipements techniques nécessaires à l'exploitation de systèmes de radiocommunication avec les mobiles.

Cette occupation a été conclue dans les conditions suivantes ;

- la durée d'occupation a été fixée à 12 ans ;
- le montant du loyer a été fixé à 80 000 € TTC révisable à raison de 1 % an à la date anniversaire du contrat.



La société Orange a créé une filiale, la société TOTEM France, exclusivement dédiée à la gestion des infrastructures des sites mobiles. Elle souhaite céder son titre d'occupation à cette filiale.

Dans la mesure où les parties d'immeuble occupées font partie du domaine public, le transfert d'occupation sera conclu conformément aux dispositions du code général de la propriété des personnes publiques.

Il est proposé d'autoriser le Président à conclure une convention d'occupation du domaine public avec la société TOTEM France pour la durée d'occupation restante, les conditions financières demeurant inchangées.

⇒ Adoptée à l'unanimité

La séance est levée à 12h44.

<p data-bbox="316 436 587 481">La Secrétaire de séance</p>  <p data-bbox="347 667 571 712">Christine GILLOOTS</p>	<p data-bbox="954 436 1098 481">Le Président</p>  <p data-bbox="954 660 1104 705">Éric DURAND</p>
--	---