

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

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

LUNDI 31 JANVIER 2022

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 lundi 31 janvier 2022 à 10h00. La séance a eu lieu en présentiel au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy pour les membres de l'exécutif et en visioconférence via l'application ZOOM pour les autres membres.

Membres titulaires:

Présent·es : C.BASQUIN - M.BEYAERT - C.COURTIN - M.DECOOL - É.DURAND - M.GODEFROY - É.GONDY - P.GRINER - É.MASSE - A.MENSION - F.NOBLECOURT - M.PLATEAU - B.RINGOT - MP.ROUSSELLE.

Absent·es et Excusé·es : S.ANSART - D.BAILLEUL - V.BELLEVAL - AS.BOISSEAUX - F.BRICOUT - JF.BURETTE - JL.DARCOURT - JL.DETAVERNIER - S.FAHM - V.FORNIES - F.GALLAND - C.GILLOOTS - J.GOKEL - É.GRESSIER - J.HOUSSIN - MC.LERMYTTE - C.MATHON - C.MERLY - T.ROLLAND - M.TONNERRE DESMET - S.WILMOTTE.

Membres suppléant·es :

Présent·es : JP.ANDRIES - N.BOURGHELLE KHOS - MB.BUISSET - JM.DA SILVA - MJ.DÉPREZ - N.DETERPIGNY - C.DEVOS - JP.DHORME - AL.DUBOIS - S.GOMBERT - H.LENFANT - J.MONTOIS - CA.PROKOPOWICZ - P.SAGNIEZ - A.SILLANI - Y.TASSOU.

Absent·es et Excusé·es : JP.BATAILLE - A.BAVAY - H.BELABBES - É.BOULET - J.BRIDOUX - M.CAU - F.CAUCHETEUX - C.CHARLEMAGNE - A.CHASTAN - JF.DELATTRE - D.DESCHODT - JC.DESTAILLEUR - S.DIEUSAERT - S.FENET - P.GEENENS - P.GEORGE - S.LABADENS - JL.MERTEN - D.PONCHAUX - M.TESTIER.

La séance a été ouverte à 10h14.

I. Appel des membres et désignation du·de la 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 15 membres titulaires et 16 membres suppléant·es présent·es (dont 7 votant·es) ainsi que 6 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Madame Nadège BOURGHELLE-KHOS est désignée secrétaire de séance.

II. Approbation du procès - verbal de la séance du 16 décembre 2022.

Le Président soulève une erreur matérielle lors de l'envoi du Procès-verbal du 16 décembre 2021. Une erreur de scan a eu pour conséquence des pages manquantes.

Le Président souligne que ce procès-verbal à fait l'objet d'un nouvel envoi le matin même de la séance et le propose donc à l'approbation.

Le procès-verbal de la séance du 16 décembre 2021 a été adopté à l'unanimité.

III. Informations du Président

En préambule des informations :

Le Président souhaite la bienvenue aux nouveaux conseillers départementaux et conseillères départementales nouvellement élu·es au sein du Conseil d'administration du Cdg59 :
Anne - Sophie BOISSEAUX, Antoine SILLANI, Marie - Claude LERMYTTE, Danièle PONCHAUX, Élisabeth GONDY et Jean - Pierre BATAILLE.

1/ Point sur les concours

La fin de l'année 2021 a été marquée par la clôture du dernier concours de l'année 2020 qui avait été reporté du fait de la crise sanitaire, il s'agit du concours d'attaché·e territorial·e (577 candidat·es sur les 598 candidat·es admissibles ont passé leur épreuve orale sur 7 jours).

Dès le 4 janvier 2022, les épreuves orales du concours de Gardien·ne brigadier·ère de police municipale ont redémarré pour une fin d'opération de cette seconde session fin janvier (358 candidat·es sont convoqué·es).

Les épreuves d'admissibilité des concours et examens d'adjoint·e technique principal·e de 2ème classe et d'éducateur·rice des activités physiques et sportives se sont tenues les 20 et 25 janvier 2022 et ont concerné respectivement 600 et 397 personnes.

Les épreuves orales d'admission du concours d'animateur·rice se sont déroulées du 10 au 13 janvier 2022 (208 candidat·es convoqué·es).

La direction des concours est attentive à l'évolution du contexte sanitaire et aux dispositions qui seraient à envisager et à mettre en œuvre, notamment l'utilisation si les conditions sanitaires venaient à évoluer et lorsque les textes nationaux le permettraient à nouveau.

Le Président souligne que le respect des gestes barrières est maintenu lors du déroulement des épreuves.

2/ Point sur la crise sanitaire

Conformément aux préconisations gouvernementales, le personnel du Cdg59 est fortement incité à télétravailler, quand cela est possible, trois jours par semaine. L'application du protocole télétravail tel qu'il a été délibéré a donc été suspendue jusque fin janvier.

Compte tenu de la situation sanitaire, les vœux au personnel se sont tenus en visioconférence le 17 janvier dernier.

3/ Prochaines rencontres de territoire

Le Président rappelle que les rencontres du territoire prévues en fin d'année 2021 ont été suspendues en raison de la crise sanitaire.

2 arrondissements sont au programme. Pour l'Avesnois, aujourd'hui, la date du 24 février 2022 est confirmée. Le matin, la réunion se tiendra à Aulnoye-Aymeries et l'après-midi à Felleries. En effet, Madame Christine BASQUIN, référente de cet arrondissement a souhaité organiser deux rencontres au vu de l'étendue de cet arrondissement. Le Président annonce que pour l'arrondissement de Lille, ces rencontres se dérouleraient en deux parties : une partie métropolitaine et une autre partie côté Pévèle. La date reste à fixer.

4/ Point sur le dispositif de signalement (courriers d'adhésion envoyés aux collectivités et établissements publics affiliés et relevant du socle commun, webinaire avec Madame MASSE prévu le 20 janvier, les documents relatifs au dispositif mis à disposition sur le site du Cdg59

Madame Élisabeth MASSE, Vice-Présidente en charge de l'emploi et de la Qualité de Vie au Travail présente les avancées du dispositif. Suite à la séance du Conseil d'administration du 16 décembre 2021 et à l'approbation des conventions d'adhésion au dispositif de signalement proposé par le Cdg59, l'ensemble des collectivités et établissements publics du département du Nord ont été destinataires d'un courrier du Président du Cdg59 les informant que l'ensemble des documents, conventions et délibérations types, sont téléchargeables sur le site du Cdg59.

Depuis le 1er janvier 2022, les collectivités et établissements publics affiliés, non affiliés ou adhérents au socle commun peuvent adhérer au dispositif de signalement. Plusieurs collectivités se sont manifestées pour adhérer au dispositif. Les premières permanences des écoutant·es se tiendront cette semaine.

Le 20 janvier à 10h30, un webinaire de présentation du dispositif a été réalisé auquel Madame MASSE, Vice - Présidente en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail a participé. Ce webinaire a réuni un peu plus de 60 participant·es.

La Vice-Présidente remercie les équipes du Cdg59 pour leur investissement dans la réalisation de ce webinaire et rappelle que ce webinaire est en replay sur le site du CDG 59 ainsi que le diaporama de présentation et l'ensemble des documents liés au dispositif.

5/ Organisation d'un webinaire sur les élections professionnelles

Le Président rappelle que le Cdg59 propose le vote électronique pour ces élections. Seuls deux organismes parmi les organisations syndicales semblent frileux à l'idée d'utiliser ce moyen de vote.

Le Président rappelle que le Cdg59 avait fait appel également au vote électronique pour le renouvellement du Conseil d'administration.

Le Président souligne l'impact de ces élections au sein de l'ensemble des collectivités et établissements publics tout en apportant une nuance. En effet, les élections professionnelles pour le CST des communes et établissements publics affiliés au Cdg59 ayant moins de 50 agent·es sont organisées par le CDG 59. En revanche, les communes et établissements publics ayant plus de 50 agent·es devront elles-mêmes organiser leurs élections.

Le 20 janvier à 15h30 a également été organisé un webinaire sur les élections professionnelles à destination de l'ensemble des collectivités. Il a été animé par la directrice générale adjointe et la direction de l'emploi avec le soutien de la direction des carrières. Il se substitue aux réunions d'actualités qui avaient lieu lors des élections précédentes et reprend l'idée d'information et d'accompagnement général des collectivités dans l'organisation de ce temps fort de l'année. Le replay de ce webinaire est disponible sur le site du CDG 59.

Le webinaire a abordé les points suivants :

- les règles et le calendrier des opérations en référence aux textes pour les élections CAP/CCP/CST
- la présentation des règles relatives à la présentation de liste pour les organisations syndicales
- un rappel sur l'effectif de référence (01/01/2022) et l'importance du recensement en cours

- une information sur la mise en place du vote électronique pour l'ensemble des élections et la présentation du fonctionnement de ce type de vote.

- l'annonce aux collectivités intéressées d'un accompagnement possible sur les marchés pour la mise en place du vote électronique (pour collectivités ayant leur propre CST).

Le Président souligne que le vote électronique permet aux agent·es territoriaux·ales de voter à partir de tout moyen (tablette, ordinateur...). Une plateforme téléphonique sera mise en place 24h/24h via un numéro vert. Cette modalité de vote mise en place pour les élections pour le renouvellement des membres du Conseil d'administration a démontré toute son efficacité.

Le Président indique que le Cdg59 restera à disposition des collectivités de plus de 50 agent·es qui souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement concernant le vote électronique.

6/ Mise à disposition d'outils permettant de mener sa politique RH en matière d'« Égalité Professionnelle »

Madame Élisabeth MASSE, Vice-Présidente précise que les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant·es doivent mettre en place un plan d'action pluriannuel.

Une expérience est actuellement menée par L'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine au travers du développement de 2 outils pour toutes les collectivités qui ont réalisé leur Rapport Social Unique :

- un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle ;
- un outil d'aide à l'élaboration des plans d'actions triennaux.

L'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine propose de les mettre à disposition, à titre gracieux et sur simple demande, des centres de gestion coordinateurs.

Le Cdg59 a manifesté son intérêt, ainsi l'ensemble des Cdg Hauts-de-France peut en disposer et les proposer à leurs collectivités.

7/ Antennes de médecine du travail déployées sur les territoires par le Cdg59

Le Président indique aux membres que dans le cadre de ses missions, tant collectives qu'individuelles, le Pôle Prévention du Cdg59 est amené à déployer ses interventions sur l'ensemble du département du Nord.

Pour faciliter le déploiement des actions du pôle prévention au service des collectivités, il convient de renforcer la présence physique avec l'implantation d'antennes territoriales, dotées

du matériel nécessaire pour un suivi de qualité des agent·es, et réparties par secteur stratégique sur le territoire.

Ce désir d'implanter particulièrement nos médecins et infirmières dans des antennes a plusieurs effets bénéfiques : limiter l'itinérance, garantir de bonnes conditions de travail qui fidélisent les recrutements et assurer la qualité d'accueil des agent·es reçu·es. En parallèle, l'équipe de santé au travail renforce sa présence auprès des maires avec des rendez-vous automatiques au sein de la collectivité pour faire un point, la rencontre des managers et manageuses et la participation au CHSCT de la collectivité lorsqu'il est en place.

Des territoires ont été ciblés afin de déterminer l'opportunité d'y développer des antennes.

Le Président précise qu'une première convention a été signée pour installer une antenne dans l'arrondissement de Valenciennes, au sein d'un local appartenant à la commune de Valenciennes.

Des discussions sont engagées pour l'arrondissement de Dunkerque (Hazebrouck et alentours) et avec la ville de Roubaix.

Le Président souligne que les antennes permettront des conditions d'accueil décentes dans un local adapté à proximité des transports en commun.

Un travail est mené avec les élu·es référent·es par territoire dans la recherche de ces antennes.

8/ Schéma de coordination : point d'étape

Présence en visio de Matthieu Escura (fondateur) et Louis Pinard (consultant),

Le Président précise que la loi de transformation du 6 août 2019 oblige que les Centres de gestion à mettre en place un schéma régional pour mutualiser certaines missions.

Les centres de gestion des Hauts de France ont été accompagnés pour la construction de ce schéma par le Cabinet Politeia. Ce Schéma a fait l'objet de multiples rencontres entre Directeur·rices et Président·es des Cdg Hauts-de-France.

Le Président rappelle qu'il a proposé une présidence tournante avec pour objectif une entente sur le territoire régional.

Le Schéma présenté lors de la présente séance sera soumis à l'approbation des membres lors du Conseil d'administration lors de la séance du 31 mars prochain.

Le Président rappelle que la loi fixe le principe d'une mise en œuvre au 1er janvier 2022 mais comme indiqué lors de la séance de décembre 2021, ce délai n'a pu être tenu. A ce jour, le Président précise que seuls deux schémas (sur 16) ont été adoptés dans les temps.

Monsieur ESCURA, fondateur du Cabinet Politeia précise aux membres que le schéma présenté est une proposition.

Ce travail s'est étendu du 7 mai au 25 novembre 2021. Et s'est décomposé en plusieurs étapes :

1/ des « *journées terrain* » au cours desquelles Politeia s'est rendu au sein de chaque Cdg. Elles ont eu pour but de rencontrer les acteur·rices, afin de comprendre comment chaque Cdg était structuré et composé selon leur taille.

2/ une séance de travail avec les Directeur·rices afin de consolider *une enquête envoyée* dans chaque département à environ 60 collectivités (échantillonnage représentatif des collectivités en termes de taille, de statut, de rayon géographique).

Synthèse des résultats de l'enquête collectivités
Offres de service : TOP 10 de satisfaction

TOP 10 des missions les « plus satisfaisantes » (addition des réponses satisfaction forte et très forte) :

1. Retraite
2. Carrière
3. Secrétariat et gestion des instances statutaires
4. Médecine de prévention
5. Conseil juridique statutaire
6. Organisation des concours et des examens professionnels
7. Paie
8. Assurance risque statutaire
9. Bourse de l'emploi
10. Plateforme dématérialisée des

TOP 10 des missions les « moins satisfaisantes » (addition des réponses satisfaction faible et très faible) :

1. Conseil en organisation
2. Formation des secrétaires de mairie
3. RGPD
4. Remplacement et intérim
5. Psychologie du travail
6. GPEEC
7. Apprentissage
8. Accompagnement à la mobilité
9. Aide au recrutement
10. Déontologie

L'objectif est de maintenir le cap sur les offres de services déjà existantes tout en cherchant à innover au travers d'autres compétences.

3/ partage des résultats de cette enquête auprès des Président·es des Cdg des Hauts-de-France.

4/ réalisation de séminaires

5/ début des contours du schéma de coopération :

Structure du schéma :

1. Visas et CDG cosignataires (non présenté)
2. Préambule détaillant notamment une proposition de principes clés structurants
3. Synthèse du pré-diagnostic (étude territoriale) et du diagnostic (enquête collectivités)
4. Modèle et modalités de coopération (non présenté)
5. Désignation et rôle du CDG coordonnateur (fonction juridico-administrative) (non présenté)
6. Gouvernance politique : Conférence des Présidents
7. Gouvernance technique : CODIR et Groupes de Travail
8. Offres de service du socle obligatoire de coopération (conformément à la loi)
9. Offres de service du socle facultatif (en format proposition en repartant du pré-diagnostic (étude territoriale) et du diagnostic (enquête collectivités))
10. Chefs de filat, amélioration continue, relations financières, diffusion du schéma, litiges, révision, annexes (non présenté)

Les 3 valeurs de ce schéma :

→ La proximité :

- Permet une bonne connaissance des CDG de l'environnement d'intervention des collectivités
- Facilite la délivrance d'offres de services adaptées par les CDG
- Participe à la valorisation de la présence de services publics de chaque CDG
- Renforce la qualification des CDG en tant que « tiers de confiance », expert RH indépendant

→ La subsidiarité :

- Ce principe est entendu comme agir au plus près du terrain tout en s'inscrivant dans une perspective d'harmonisation des prestations sur le territoire régional
- Le principe de subsidiarité vise à allier efficacité et économie de moyens, pour rechercher et mettre en œuvre le niveau d'intervention le plus pertinent pour les différentes missions.

→ L'égalité :

- Chaque CDG a sa place, chaque CDG peut faire valoir sa voix
- Tous participent à la coopération et à ses champs d'intervention (a minima par de l'information)
- Aucun CDG ne dispose d'un pouvoir de décision supérieur à un autre

Ce schéma doit avoir une présidence alternée :

- La présidence se fait à tour de rôle en rotation annuelle : chaque année, un nouveau Président.
- Ce principe sans préjudice vis-à-vis de la fonction de CDG Centre Coordonnateur.
- Idéalement, la Présidence est établie à tour de rôle entre les Présidents des CDG des départements des anciennes régions : représentativité géographique équitable.

Ce schéma doit comporter deux principes d'action :

1/ Un chef de filat :

- Le CDG qui aurait développé ou souhaite développer un avantage comparatif sur un sujet identifié (offre ou relation de service) peut se proposer d'être chef de filat pour renforcer ou coordonner l'extension de cette dimension.
- Cela signifie désigner un binôme technique et politique.
- Pour chaque mission du socle obligatoire de coopération, un CDG chef de filat est désigné.
- Des coopérations spécifiques peuvent se nouer à plusieurs CDG sur les missions facultatives.
- Le principe de partage de l'avancée des projets et actions.

2/ Une coopération ressources :

- La coopération est conçue comme un outil de développement et de mise en commun des ressources.
- La coopération n'est pas visible et sollicitable par les collectivités.
- La coopération est mobilisable par chaque CDG.
- Le reporting est un principe clé pour partager l'information de mobilisation à l'ensemble des 5 CDG de la coopération régionale.

Cette coopération est non visible pour les collectivités. Les collectivités doivent toujours avoir le sentiment de solliciter leur Cdg et non la coopération ressource des 5 Cdg. Se donner les moyens de faire mieux ensemble pour être au service de sa collectivité.

Les instances politiques au sein de ce schéma :

- ➔ Une conférence des Présidents (les Présidents des 5 Cdg) : La Conférence des Présidents avec une présidence tournante. C'est une instance de réflexion, d'échanges et de discussions, de décisions, d'arbitrage sur la vie courante de la coopération.

Pour des décisions plus structurantes, une adoption de chaque conseil d'administration des CDG Hauts de France sera légalement nécessaire.

- Une instance technique composée des 5 Directeur·rices des Cdg : Le Comité de Direction (CODIR). Le CODIR est dirigé par le Directeur ou la Directrice du CDG dont le Président est désigné Président de la coopération de manière alternée. Cela facilite l'alignement politique et technique pour animer et coordonner les travaux de la coopération en rotation annuelle. Le CODIR est l'instance technique qui assure et concourt à la direction effective de la coopération. La fonction technique de Directeur ou Directrice de la coopération implique d'animer et de coordonner les travaux. Cette fonction est sans préjudice de la notion de Centre coordonnateur.

Offres de services obligatoires et facultatives

SOCLE OBLIGATOIRE
1. Organisation des concours / examens professionnels
2. Publication et gestion des listes d'aptitudes
3. Publicité des créations et vacances d'emploi cat A, B et C
4. FMPE et reclassement des agents de catégorie A & B
5. Aide à la recherche d'emploi après disponibilité
6. Observatoire régional de l'emploi
7. Information emploi public territorial
8. Assistance juridique statutaire, y compris déontologie
9. Assistance à la fiabilisation des comptes de retraite

SOCLE FACULTATIF : au choix & à la carte
1. Le recrutement, l'attractivité de l'emploi public
2. La gestion administrative du personnel
3. L'accompagnement des parcours professionnels des agents publics, de la santé au travail et de la prise en charge des risques statutaires et sociaux
4. Le développement des usages numériques à travers notamment le développement de la dématérialisation et l'archivage électronique
5. L'accompagnement des transformations organisationnelles et la gestion stratégique des RH
6. Toute autre mission

Synthèse des objectifs recherchés :

Chaque CDG continuera pleinement d'assurer le lien et la délivrance des services aux collectivités de son ressort départemental, comme aujourd'hui.

Sur le socle obligatoire :

- Sur ce périmètre de missions, la coopération intervient dans la continuité de la précédente charte régionale en s'adaptant pour toujours mieux répondre aux attentes actuelles et futures des territoires, en conformité des évolutions législatives et réglementaires.
- Les 5 CDG coopèrent à l'échelle régionale pour garantir le niveau de prestation des services obligatoire.

Les CDG s'entendent sur la nécessité dans le cadre du schéma, et, plus encore sur ce périmètre, de renforcer la qualité de service et la cohérence des réponses dans des délais maîtrisés.

Sur le bloc facultatif :

- Sur ce périmètre de missions, la coopération a mené une réflexion partagée sur des opportunités de développement d'accompagnement au profit des collectivités et des établissements publics.

Le Président remercie le Cabinet Politeia et insiste sur la performance et l'efficacité du service qui doit être rendu aux collectivités.

Au travers de ce schéma le Président réaffirme la volonté de la continuité de rayonnement de la région des Hauts-de-France et de la conservation de son monopole y compris au niveau national.

Le Président insiste sur l'entente entre les Cdg des Hauts-de-France pour faire fonctionner ce schéma. Le Président réaffirme sa volonté que le Cdg ait une **fonction juridico-administrative et non politique**, d'où la présidence tournante souhaitée.

Le Président indique également aux membres que la phase administrative et technique sera orchestrée au Cdg59 par Mathilde ICARD désignée responsable de la coordination. Ainsi, la gouvernance politique sera alternée chaque année, la gouvernance technique, sera assurée par le CODIR animé par Mathilde ICARD, en charge également de cette coordination.

Le Président propose de réunir l'ensemble des Exécutifs des 5 CDG une fois par an.

A l'issue d'une ou deux années de mise en œuvre de ce schéma, une rencontre des membres des conseils d'administration des 5 CDG des Hauts de France est envisagée.

Le Président conclut en indiquant aux membres qu'ils disposent d'une information complète sur le schéma de coordination d'une part avec la présentation par le Cabinet Politeia lors de la séance du 27 novembre 2021 des principes de ce schéma et lors de la présente séance, des résultats des travaux menés. Le schéma devrait être adopté dans le courant du premier semestre 2022.

9/ Étude de l'observatoire régional sur l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale

Le Président indique aux membres que l'enjeu du renforcement de l'attractivité de la Fonction Publique, enjeu partagé au sein de l'Union Européenne, a pris une dimension particulièrement stratégique en France depuis plusieurs années, considérant l'importance de pouvoir bénéficier d'un service public performant sur l'ensemble du territoire national.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du ministère a lancé, mi-septembre 2021, le projet « Attractivité de la fonction publique française dans les territoires ». Courant septembre également, la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial « pour rendre la fonction publique territoriale plus attractive dans les années à venir ».

Régionalement, une concurrence de plus en plus importante a été observée pour recruter sur les emplois proposés par la Fonction Publique Territoriale, concurrence avec le secteur privé mais également entre structures publiques. Les changements culturels et générationnels (évolution du rapport au travail, des valeurs éthiques et sociétales, l'émergence de nouveaux métiers...) impactent le marché de l'emploi et nous avons à mieux appréhender ce qui peut être attractif ou non dans nos offres d'emploi et nos recrutements.

Dans ce cadre et au regard de la mission des Centres de gestion (CDG) de promotion de l'emploi public et d'accompagnement des collectivités en matière de Ressources Humaines, l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) des Hauts-de-France a lancé une enquête flash régionale du 8 au 21 novembre 2021 à destination des employeur·ses de la région, ainsi qu'aux candidat·es et lauréat·es de concours. Ces enquêtes ont été diffusées via les outils métiers : données sociales et Agirhe concours, par chaque centre de gestion des Hauts-de-France.

Principaux résultats :

- 170 employeur·ses et 1200 lauréat·es ou candidat·es concours ont répondu.
- La majorité des collectivités n'a pas adopté de nouvelles pratiques de recrutement (réseaux sociaux, partenariats, modification des offres d'emploi, tests pratiques ou psychotechniques...)
- L'attractivité passe par un faisceau de facteurs dont l'attirance pour le métier en lui-même, facteur commun aux employeur·ses et candidat·es. Ressortent également : les perspectives d'évolution interne, l'image de marque, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

NB : plus de la moitié des communes qui ont répondu ont moins de 20 agent·es, et les questionnaires candidat·es lauréat·es s'adressent à des personnes qui ont déjà un accès à la Fonction Publique Territoriale. Ces critères sont à considérer dans la grille de lecture de cette première étude.

Les résultats de cette enquête feront l'objet de la publication du premier trimestre de l'OREDS et sont présentés aux membres lors de la présente séance par Alexandre CATRYSSSE, chargé d'études statistiques et prospectives au Cdg59 et par Madame Chantal CARTON, responsable du pôle emploi et compétences au Cdg80.

Alexandre CATRYSSSE explique aux membres qu'en septembre 2021, comme l'a évoqué le Président, le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a lancé une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial.

De cette mission a découlé un groupe de travail au Cdg59 au sein du service de l'emploi. Pour répondre à cette mission, ce groupe a exploré plusieurs pistes de travail :

- Passage en revue des bases de données internes afin de dresser un état des lieux
- Élaboration d'un partenariat avec le CNFPT autour de cette question : « Comment pourrions-nous renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale auprès de la population active actuelle et à venir ? »
- Élaboration d'une enquête dite « attractivité » nationale destinée aux gros employeur·ses territoriaux·ales. Ce questionnaire a été adapté aux publics des CDG (employeur·ses territoriaux·ales et lauréat·es de concours).

Cette enquête sur l'attractivité est une enquête flash de 15 jours à effets miroirs est composée de deux questionnaires à destination des employeur·ses territoriaux·ales et lauréat·es de concours.

Les collectivités ont répondu à ce questionnaire qui est une main tendue vers elles afin de recueillir leur sentiment.

La grande majorité des collectivités (60%) qui ont répondu ont moins de 20 agent·es.

Les outils utilisés par les collectivités pour promouvoir les postes à pourvoir est le site emploi territorial du Cdg.

Chantal CARTON ajoute que l'attachement à une région est prioritaire. Mieux vaut « câliner » les habitant·es de la région plutôt que d'ouvrir des postes à l'échelle nationale. Au niveau de la mobilité interne, il existe un attachement des personnels à leur collectivité ce qui représente un atout. La dynamique de recrutement ne doit pas être séparée de la dynamique de mobilité professionnelle.

Alexandre CATRYSSSE expose les raisons de l'attractivité et de la non-attractivité. La valeur sûre qui ressort pour les collectivités est le métier, la sécurité de l'emploi et la perspective de l'emploi.

Chantal CARTON explique qu'il faut améliorer la diversité des recrutements, sachant que l'outil principal utilisé par les collectivités est le site emploi territorial. Les collectivités comptent beaucoup et se reposent sur les Cdg pour leurs recrutements.

Les enseignements à tirer de cette enquête :

- Un élément de convergence de l'attractivité : le métier
- Les collectivités placent la mobilité interne au cœur de leur politique de recrutement et les candidat·es / lauréat·es de concours comptent bien sur cette mobilité interne pour évoluer et rester dans la fonction publique territoriale
- La plupart des collectivités interrogées n'a pas encore adopté les nouvelles pratiques de recrutement
- Faire carrière dans la territoriale « oui » mais avec plus de 60 000 employeurs territoriaux en France, la concurrence est rude pour attirer les talents

Cette enquête et son analyse ont pour objet d'interroger les pratiques actuelles dans la fonction publique territoriale, d'inviter à l'échange. La publication « attractivité de la fonction publique territoriale » est diffusée depuis le jeudi 27 janvier sur le site du Cdg59.

Le Président souligne que la fonction publique doit savoir répondre aux générations futures plus intéressées par leurs parcours professionnels que par le statut. Une évolution de la société est manifeste. Il faut savoir répondre aux générations futures qui s'intéressent d'abord à leur parcours professionnel et non plus au statut.

Monsieur SILLANI, Conseiller régional soutient les propos du Président concernant ces nouvelles générations qui ne souhaitent plus faire toute leur carrière dans le même domaine. La fonction publique va devoir s'adapter.

Monsieur RINGOT, Maire de Gravelines soulève le phénomène de métropolisation, de concurrence et de disparités entre les collectivités. Il faut remodeler les salaires. Il souligne qu'il y a beaucoup d'offres pour les personnes qualifiées aujourd'hui pas seulement sur le secteur public mais sur le secteur privé également. Le départ de fonctionnaires pour le privé est un manque à gagner pour les collectivités car elles peinent à retrouver l'expertise et le savoir-faire du·de la fonctionnaire parti·e. Il souligne que la question de l'externalisation de certaines missions se pose.

Monsieur GODEFROY, Conseiller municipal de Lezennes partage les propos du Président sur le fait que la réduction du nombre de fonctionnaires influe sur l'attractivité de la fonction publique. Monsieur GODEFROY émet l'idée de travailler en collaboration avec les structures telles que les missions locales pour mieux faire connaître les métiers de la fonction publique. Il souligne également que les moteurs d'accès aux emplois des jeunes ne sont plus les mêmes. En effet, le sens du travail est une notion importante pour ces nouvelles générations, comme le rapport à la hiérarchie, notion qui n'est pas suffisamment prise en compte par les employeur·ses privé·es et public·ques.

Monsieur MENSION ajoute que les collectivités adaptent leur masse salariale en fonction de leur besoins et de leurs nécessités. Il constate une évolution des métiers dans les collectivités territoriales.

10/ Déménagement de l'AMN

Le Président explique aux membres que seront mis à la disposition de l'AMN trois bureaux du bâtiment A+ (environ 80m²) avec la mutualisation d'une salle de réunion située dans le même bâtiment.

L'aménagement des locaux mis à disposition nécessitant des travaux, l'AMN pourra s'installer en mars 2022. La date du 21 mars est annoncée par l'AMN.

IV - Délibérations

→ Délibération relative au personnel, aux affaires générales et aux concours

■ Débat portant sur les garanties accordées aux agent·es en matière de protection sociale complémentaire - Délibération 1

Le Président rappelle qu'il y a une décision nationale qui impose aux collectivités une participation financière à la complémentaire santé et en matière de prévoyance mais les décrets n'ont toujours pas été présentés devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ni publiés à ce jour.

Madame REGNIER, DGA du Cdg59, précise que la complémentaire santé est à la fois la couverture du risque santé et du risque prévoyance. Elle fait suite à une ordonnance du 17 février 2021 qui impose la participation des employeur·ses à la couverture de ces risques pour les agent·es en allant vers un modèle qui est comparable à celui qui est présent dans le secteur privé avec une seule nouveauté qui est l'obligation de participer. Depuis 2007 des mécanismes de prises en charge avaient été instaurés à titre facultatif. Ceux - ci ont été mis en œuvre au sein du Cdg59 pour les collectivités affiliées et pour le personnel du Cdg59.

La nouveauté aujourd'hui réside dans la participation obligatoire à hauteur de 20% pour le risque prévoyance, au regard d'un panier minimal de garanties qui reste à préciser, et de 50% sur le risque santé toujours par rapport à un panier de soins minimal. Ces paniers de soins doivent être définis par décret non parus à ce jour.

L'ordonnance a également prévu la tenue d'un débat sur la protection sociale complémentaire au sein des assemblées délibérantes dans un délai d'un an suivant sa parution. Le délai d'un an expirant le 18 février 2022, le débat est donc tenu lors de la présente séance. Il est proposé dans le respect des obligations contenues dans l'ordonnance même si tous les éléments d'informations ne sont pas portés à ce jour à notre connaissance.

Deux décrets sont en attente de parution, le premier aura pour but de fixer le panel de soins minimal qui devra être pris en charge au titre de la participation des employeurs.

Un second décret est attendu sur la refonte des procédures qui devrait permettre de préciser la question de la prise en compte des mécanismes de solidarité intergénérationnels, de transfert de contrats. Ce second décret n'est pas inscrit dans un calendrier annoncé.

Madame REGNIER précise qu'en ce qui concerne le risque prévoyance, il s'agit en réalité de la compensation des pertes de traitement sur les risques invalidité, incapacité, perte de retraite, garantie décès. Le décret devrait prévoir un panier minimal qui s'oriente vers la prise en compte de l'invalidité / incapacité. La prise en compte des risques décès et perte de retraite sera ensuite évoquée au niveau local dans le cadre du dialogue social. Le montant est fixé à 20% de ce montant minimal avec une obligation de prise en charge au 1^{er} janvier 2025.

Caroline REGNIER ajoute que la PSC est à la fois un sujet de qualité de vie au travail et un sujet d'attractivité puisque l'idée est de permettre aux agent·es par une participation des employeur·ses une couverture la plus optimale possible des risques santé et donc permettre un accès aux soins aux agent·es et un revenu minimal en cas d'accident de la vie.

L'ordonnance prévoit le maintien de ce qui existe aujourd'hui. C'est-à-dire la possibilité soit d'une convention de participation soit d'une labellisation des contrats qui sont conclus à titre individuel par les agent·es.

La convention de participation a pour effet que seul·es les agent·es qui souscrivent au contrat porté par la collectivité ont une prise en charge de cette couverture alors que la labellisation englobe l'ensemble des agent·es ayant souscrit un contrat labellisé en leur nom individuel.

Aucune obligation n'existe pour les collectivités de choisir l'une ou l'autre solution, ni de rester dans le choix inscrit pour une durée indéterminée puisqu'il est prévu que les assemblées délibérantes devront délibérer sur les objectifs de PSC dans les 6 mois suivants leur renouvellement.

Ce débat sera amené à être reproposé de manière régulière et permettra aux collectivités qui ont le choix de la labellisation d'aller plutôt vers de la convention de participation ou inversement.

Les choix ne sont pas définitifs.

Madame REGNIER affirme que pour le Cdg59 les choses se présentent de manière différente car le législateur a désormais prévu une obligation de proposer des contrats de participation pour les collectivités qui en font la demande. Donc cela devient une mission obligatoire pour les CDG pouvant être portée à un niveau régional ou inter-régional.

Le choix entre la labellisation et la convention de participation est en fait un arbitrage entre deux logiques. La labellisation reposant sur le choix de l'agent·e alors que la convention de participation repose sur un mécanisme plus large de solidarité intergénérationnelle et donc de logique collective pour essayer de prendre en compte le plus largement possible le risque et ainsi de diminuer les montants. Il s'agit aussi d'éviter que les personnes les plus exposées aux risques soient les plus lésées. Un enjeu demeure, celui d'attirer les plus jeunes puisque la couverture prévoyance est très peu utilisée par les moins de 35 ans.

Au niveau national, 62% des collectivités participent financièrement à la complémentaire santé au titre d'une labellisation et 38% au titre de la participation.

Sur la prévoyance, c'est plutôt la convention de participation qui prime et la labellisation ne représente que 37% de la participation des collectivités.

Au niveau du Cdg59, il y a actuellement deux conventions de participation. 66 collectivités qui sont affiliées à titre obligatoire sont dans les dispositifs de prévoyance du Cdg59, couvrant 2200 agent·es. Au niveau du Cdg59, ce sont 125 agent·es qui bénéficient de la participation en prévoyance.

Sur la santé, le choix qui a été fait (en concertation avec les OS) est la labellisation. Au Cdg59, 68 agent·es bénéficient de la participation en santé.

Les montants en matière de prévoyance seraient autour de 5.40 euros pour un montant de référence fixé à 27 euros, pour le risque incapacité / invalidité.

Sur la santé, des discussions (au niveau national) autour d'une participation de 15 euros pour un montant de référence de 30 euros par agent·e sont encore en cours.

Actuellement au niveau du Cdg59, le montant de la participation est de 25 euros par agent·e et par mois pour la prévoyance. Sur la santé, le montant varie en fonction du niveau d'imposition, il va de 10 euros par mois pour les salaires au-delà de 2300 euros et jusqu'à 40 euros par mois pour les niveaux d'imposition inférieur ou égal à 600 euros.

Au niveau local, le Comité Technique est compétent pour connaître des questions relatives aux orientations en matière de protection et d'action sociales.

Une négociation d'accords locaux sur la protection sociale complémentaire peut être engagée, sachant que pour les collectivités relevant du Comité Technique Intercommunal du Cdg59, la possibilité est offerte de pouvoir porter pour le compte de ces collectivités ayant donné mandat au CDG 59, le dialogue social afin de mener ces discussions et de conclure en leur nom des accords. L'une des particularités de ces accords collectifs est qu'ils pourraient permettre de négocier une adhésion obligatoire des agent·es au contrat porté par les collectivités.

Madame REGNIER souligne que ce débat est mis en avant mais reste teinté de beaucoup d'incertitudes même si sur une question, l'enjeu est fort : la qualité de vie au travail pour les agent·es. Ce débat s'articule autour de la poursuite d'une stratégie d'information et de communication.

Le Cdg59 a un enjeu de dialogue social avec les organisations syndicales autour de ces sujets de protection sociale.

Le Président souligne qu'il faut éviter, avec ce sujet, la compétitivité inter collectivité.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibération relative aux systèmes d'information et aux transitions numériques

■ Délibération portant sur une demande de subvention auprès de la Direction Régionale des Affaires Culturelles dans le cadre de l'Appel à Projet Archivage Numérique en Territoire - Délibération 2

Le Cdg59 a candidaté à l'appel à projet 2021-2022 du dispositif « Archivage Numérique En Territoires » du Service interministériel des Archives de France. Ce dispositif de subventionnement vise à soutenir les projets d'archivage numérique portés par les collectivités territoriales ou leurs établissements.

Le dossier présenté par le Cdg59 porte sur le développement d'un connecteur entre :

- la plateforme de dématérialisation des marchés publics
- et la plateforme d'archivage numérique SESAM

Ce projet a été retenu par le jury du Ministère de la Culture qui a accordé une subvention de 5 985 € correspondant à 50 % du coût de développement du connecteur.

Monsieur Alain MENSION, Vice-Président du Cdg59 demande aux membres d'autoriser le Président à demander cette subvention accordée auprès de la Direction Régionale des Affaires Culturelles des Hauts-de-France en charge de son versement.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives à l'emploi et à la qualité de vie au travail

■ Avenant n° 2 à la convention régionale de coopération des Centres de gestion de la Région Hauts-de-France relative à l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales - Délibération 3

Conformément à la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion se sont organisés au niveau de la région Hauts-de-France pour assurer la mission de gestion de l'Observatoire Régional de l'Emploi.

Son objectif est de fournir aux collectivités territoriales (ainsi qu'à l'ensemble des partenaires institutionnels départementaux et régionaux) des données, des outils opérationnels et des compétences en matière d'emploi et de ressources humaines et particulièrement la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

La convention qui formalise cette coopération a été signée pour la période du 1^{er} Juillet 2019 au 1^{er} juillet 2021.

Elle a été prolongée par un premier avenant pour se poursuivre jusqu'au 1^{er} janvier 2022.

Madame Élisabeth MASSE, Vice-Présidente propose que la collaboration se poursuive jusqu'au 30 juin 2022 par la signature d'un second avenant dans l'attente des dispositions du schéma de coopération régional qui doit être adopté avant l'été.

Cet avenant sera porté à la signature des centres de gestion à l'issue du Conseil d'administration.

Le Président rappelle que l'objectif du Cdg59 lors du prochain Conseil d'administration (31 mars 2022) est de soumettre le schéma de coordination à l'approbation des membres.

⇒ Adoptée à l'unanimité

■ Délibération autorisant le Président à déposer un dossier de candidature dans le cadre de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle - Délibération 4

Madame Élisabeth MASSE informe les membres que Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques lance un appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2022 auprès des administrations de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et des établissements de la fonction publique hospitalière.

Le fonds soutient financièrement les projets :

- ayant un caractère partenarial, voire interministériel ;
- ayant éventuellement un caractère participatif, quelle que soit la forme de cette participation, et favorisant l'association directe des agent·es ;
- les plus aisément capitalisables et reproductibles.

Les dossiers doivent être déposés au plus tard le 11 février 2022.

Le coût minimal des projets éligibles à un financement ne pourra être inférieur à 2 500 euros. Le taux de financement par la structure du projet FEP ne pourra être inférieur à 40 % du coût final du projet.

Pour la fonction publique territoriale, le·la porteur·se de projet étant l'autorité territoriale, il est demandé aux membres d'autoriser le Président à déposer un dossier de candidature pour le Cdg59 et la demande de participation aux dépenses de fonctionnement.

Le projet du Cdg59 (susceptible de faire l'objet d'ajustements d'ici le dépôt): "L'égalité n'est pas une faveur, c'est une obligation - Ensemble luttons contre les stéréotypes dans la Fonction publique territoriale"

Organiser à partir d'avril un événement par trimestre en mixte distanciel et présentiel pouvant regrouper plusieurs centaines de participant·es dont les intervenant·es aux jurys de concours organisés par le Centre de gestion et les représentant·es des collectivités. L'objectif est de sensibiliser ces publics cibles mais aussi le plus grand nombre à l'égalité professionnelle et sur ce qui peut être source de discrimination (travail sur les stéréotypes). La participation des intervenant·es concours sera fortement incitative et représente à elle seule 300 à 400 personnes pour le Nord. Outre la sensibilisation, il y a un enjeu de faire avec les personnes concernées et notamment les managers. Aussi, la démarche intègrera une phase d'idéation débouchant notamment sur des documents, affiches de communication. Ces événements seront ouverts aux administrations de l'Etat et de la fonction publique hospitalière avec le concours de la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

Pour ce faire, il sera fait appel à des expert·es dans le domaine en associant la recherche et la formation.

Les fonds devraient permettre financièrement de faire appel à un·e professionnel·le chargé·e de l'organisation de l'évènementiel et de la production de contenus, les organismes et expert·es qui répondront à l'appel à participation sur le volet sensibilisation/formation incluant des livrables communicables et une prestation de communication permettant la diffusion des

retours sous forme de synthèse en incluant des formats spécifiques (interviews, restitutions graphiques, montage vidéos...).

Ce projet porté par le Cdg59 est ouvert aux autres Cdg de la région qui souhaiteraient y inclure des actions pour leur département.

⇒ Adoptée à l'unanimité

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

■ Budget primitif de l'exercice 2022 - Délibération 5

Madame Christine BASQUIN, Vice - Présidente en charge des finances, des carrières et de la CNRACL, présente le budget primitif.

Le ROB a défini les grands objectifs du BP 2022 avec des paramètres généraux et des paramètres spécifiques.

- Pour les paramètres généraux, les objectifs sont de revenir à l'équilibre structurel progressivement du budget sur l'exercice 2022 et 2023 et de disposer d'une épargne et un fonds de roulement suffisant pour le développement du Cdg59 (c'est-à-dire faire face aux nouvelles missions confiées par le législateur). Des ajustements sont intégrés dans le BP 2022 qui sont la revalorisation de la cotisation additionnelle de 0.14% à 0.24 %, le maintien des autres taux à leur niveau actuel et une optimisation de la politique tarifaire (prise en compte des temps dédiés à la réalisation des missions, revalorisation des tarifs qui pour l'essentiel interviendra en 2023.
- Pour les paramètres spécifiques, les principes directeurs sont la recherche de financements pour accompagner les projets innovants (et notamment ceux en lien avec la transition numérique) et la poursuite de la maîtrise de la masse salariale. Les principes par chapitre sont les charges à caractère général et les dépenses considérées comme prioritaires relatives à la maintenance informatique, au contrôle périodique, à la maintenance des bâtiments, aux opérations découlant des coûts d'organisation des concours à l'échelle nationale et régionale. Les dépenses de personnel (chapitre 12) vont voir une stabilisation des effectifs, des créations de postes par redéploiement ou recherche de recettes nouvelles.

Les projets de l'année sont les suivants :

- L'accompagnement RH des collectivités (fusion annoncée des instances médicales, mise en œuvre du dispositif de signalement, la PSC, le dialogue sociale et avec les

collectivités, l'installation du Comité Social Technique et le renouvellement des instances avec les élections professionnelles.

- Les transitions numériques (déploiement de l'archivage numérique et l'accompagnement des collectivités dans le champ des transitions numériques)
- L'emploi public (continuité dans l'organisation des concours et une action marquée avec les sujets de reconversion et d'immersion, la relance du dispositif de secrétaire de mairie au rythme de deux sessions par an)
- La prévention, il y a un renforcement souhaité des pratiques pluridisciplinaires qui doivent permettre aux collectivités d'actionner ce levier majeur qu'est la prévention, d'où le redéploiement d'antennes supplémentaires pour la prise en charge des agent·es mais aussi avec la réflexion sur l'acquisition d'un nouveau logiciel de santé.
- La mutualisation à l'échelle régionale avec l'adoption du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.
- La modernisation interne du Cdg59 (mise en place de la stratégie RH et du nouveau protocole de temps de travail, la poursuite de la modernisation des outils informatiques et la valorisation du patrimoine).

Le Budget primitif a une ligne de conduite adoptée qui repose sur les principes suivants :

- Un BP qui finance les dépenses récurrentes
- Un BS et une DM qui auront vocation à financer des programmes et actions jugées prioritaires pour le Cdg59, des actions ponctuelles qui ne présentent pas de caractère récurrent.
- En 2022 et 2023, le BS et les DM auront vocation à redevenir des décisions d'ajustement.

Le projet de budget s'équilibre et est proposé à hauteur de 13 856 000 euros.

La section d'investissement sera à hauteur de 421 500 euros.

Au niveau des recettes :

- les cotisations et contributions sont représentées à hauteur de 49.1 de recettes de l'établissement. Ces recettes sont en augmentation car la cotisation additionnelle est passée de 0.14% à 0.24%.
- Les services refacturés ont une recette stable de BP à BP qui peut toujours être impactée par la crise sanitaire. En matière de prévention, un niveau de recettes qui prend en compte l'évolution des effectifs dédiés. Et en matière de transitions numériques avec la prise en compte du déploiement effectif de l'activité SESAM et du socle de base des services numériques.

En 2022, les transferts financiers du CNFPT sont en diminution. Une réflexion est en cours pour revoir les modes de calcul des transferts des ressources du CNFPT.

Pour la section de fonctionnement, le chapitre 012, les dépenses de personnel sont stables. Le chapitre 011 qui représente les charges à caractère général, ont des inscriptions au stade du BP qui progressent à hauteur de 20.7%, essentiellement pour les concours et les transitions numériques. Les autres dépenses demeurent contenues et intègrent le coût d'organisation des élections professionnelles qui représente 100 000 euros (la même somme qu'en 2018). Le chapitre 65 (autres charges) est essentiellement dédié au stade du BP au droit syndical dont les dépenses sont estimées à 587 000 euros. Les dotations qui représentent le chapitre 68, demeurent stables en 2022, c'est-à-dire que 353 000 euros seront inscrits.

Pour la section d'investissement (421 500 euros), les transitions numériques (archivage électronique, la plateforme de dématérialisation, la gestion des identités, la visioconférence, l'acquisition de matériels informatiques et l'acquisition d'un nouveau logiciel pour la prévention) représentent 217 500 euros, la valorisation du patrimoine (mobilier, outillage technique et matériel médical) représente 160 000 euros, les autres dépenses sont à hauteur de 44 000 euros.

Les programmes d'investissements actuels sont autofinancés. Le besoin de financement de l'ensemble des programmes est estimé, après l'élaboration du BP 2022 à 1 202 882 euros. La capacité de financement au 31 décembre s'élève à 1 334 915 euros.

Le Président remercie la qualité du travail fourni par Guy DECLOQUEMENT, Directeur des affaires financières et ses services.

⇒ Adoptée à l'unanimité

■ Souscription d'une ligne de trésorerie - Délibération 6

La souscription d'une ligne de trésorerie a pour objectif de financer le décalage temporaire entre le paiement des dépenses et l'encaissement des recettes.

Il s'agit d'une délibération de précaution. En effet, au 11 janvier 2022, la trésorerie disponible s'élevait à 2 071 900 € sans les en-cours.

Madame Christine BASQUIN, Vice - Présidente, demande aux membres d'autoriser le Président à souscrire une ligne de trésorerie d'un montant de 700 000 €.

⇒ Adoptée à l'unanimité

■ Conditions de financement des missions exercées par le Cdg59 - Délibération 7

Le Président indique aux membres le souhait d'établir un état des lieux des missions exercées et le niveau d'accompagnement du CDG 59.

Le Président relève une méconnaissance des collectivités de l'activité du Cdg59.

Le rapport sur les orientations budgétaires du Cdg59 examiné lors de la séance du 16 décembre 2021, a rappelé le cadre de financement des missions exercées par les centres de gestion.

En ce qui concerne le cadre juridique et financier

Le cadre général du financement des activités des centres de gestion figure dans la loi du 26 janvier 1984. Les principes sont au nombre de trois :

- Premier principe : Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements publics concernés. Deuxième principe : Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle.
- Troisième principe : Les collectivités et établissements publics non affiliés contribuent au financement des missions visées au IV de l'article 23 dont elles ont demandé à bénéficier, dans la limite d'un taux fixé par la loi et du coût réel des missions².

A l'occasion du débat sur les orientations budgétaires pour 2022, il a été acté que les stratégies de retour à l'équilibre reposaient sur une identification des missions exercées par le Cdg59 et de leur mode de financement.



Selon les dispositions de l'article 27 du décret du 26 juin 1985, le Conseil d'administration :

- vote le budget et approuve le compte financier ;
- approuve les conditions générales de tarification des prestations de service mentionnées aux articles 25 et 26 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les projets de conventions pris en application de ces dispositions législatives ;
- fixe le montant des cotisations dues par les collectivités et les établissements affiliés.

La présente délibération proposée par Madame Christine BASQUIN, Vice-Présidente, recense ainsi, dans un même document, toutes les missions exercées par le Cdg59 et leur mode de financement arrêté au 1^{er} janvier 2022. Ce document sera ajusté au fur et à mesure des décisions que nous serons amenés à prendre conformément aux principes débattus lors du ROB et rappelés dans le BP que vous venez d'adopter. Il donne ainsi une vue d'ensemble de l'offre de service du Cdg59.

⇒ Adoptée à l'unanimité

La séance est levée à 12H53.

<p data-bbox="325 376 600 409">La Secrétaire de séance</p>  <p data-bbox="312 663 624 696">Nadège BOURGHELLE-KHOS</p>	<p data-bbox="932 376 1075 409">Le Président</p>  <p data-bbox="935 656 1078 689">Éric DURAND</p>
--	---