

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

JEUDI 29 JUIN 2023

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 29 juin 2023 à 10h00, au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy.

Membres titulaires:

Présents : F.BRICOUT – JL.DARCOURT – M.DECOOL – É.DURAND – S.FAHM – F.GALLAND – É.GONDY – É.MASSE – A.MENSION – C.MERLY – F.NOBLECOURT – M.PLATEAU – B.RINGOT – T.ROLLAND – MP.ROUSSELLE – M.TESTIER – M.TONNERRE-DESMET.

Absents et Excusés : S.ANSART – D.BAILLEUL – C.BASQUIN – V.BELLEVAL – M.BEYAERT – AS.BOISSEAUX – JF.BURETTE – B.COURTIN – JL.DETAVERNIER – V.FORNIES – C.GILLOOTS – M.GODEFROY – J.GOKEL – É.GRESSIER – P.GRINER – J.HOUSSIN – MC.LERMYTTE – C.MATHON – S.WILMOTTE.

Membres suppléants :

Présents : JP.ANDRIES – JF.DELATTRE – MJ.DÉPREZ – N.DETERPIGNY – JP.DHORME – H.LENFANT – J.MONTOIS – Y.TASSOU.

Absents et Excusés : JP.BATAILLE – A.BAVAY – H.BELABBES – É.BOULET – N.BOURGHELLE-KOS – J.BRIDOUX – MB.BUISSET – M.CAU – F.CAUCHETEUX – A.CHASTAN – C.CHARLEMAGNE – JM.DA SILVA – D.DESCHODT – JC.DESTAILLEUR – C.DEVOS – S.DIEUSAERT – AL.DUBOIS – S.FENET – P.GEENENS – P.GEORGE – S.GOMBERT – S.LABADENS – JL.MERTEN – D.PONCHAUX – CA.PROKOPOWICZ – P.SAGNIEZ – A.SILLANI.

La séance a été ouverte à 10h12.

I. Appel des membres et désignation du secrétaire de séance

Le Président rappelle que seuls les membres titulaires présents peuvent voter ou les suppléants remplaçant des titulaires absents. Avec 17 membres titulaires et 8 membres suppléants présents (dont 4 votants) ainsi que 6 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Monsieur Marc PLATEAU est désigné secrétaire de séance.

II. Approbation du procès – verbal de la séance du 13 avril 2023.

Le procès-verbal de la séance du 13 avril 2023 est adopté à l'unanimité.

III. Informations du Président

1/ Visite du Ministre de la transformation et de la Fonction Publiques au CDG 59 - report

Le Président précise aux membres que pour des raisons de sécurité, la visite du Ministre de la transformation et de la Fonction Publiques initialement prévue le vendredi 26 mai 2023 a été reportée.

2/ Retour sur le Conseil d'administration de la FNCDG du 11 mai 2023

Le Président précise que suite à des contraintes d'agenda, il n'a pas assisté à la réunion du Conseil d'administration.

L'ordre du jour du Conseil était le suivant :

1-Projets gouvernementaux « accès, parcours et carrière, rémunérations »-

« Fonction publique + », focus sur trois « démonstrateurs de réussite » :

- La promotion interne

- Les secrétaires de mairie

- La mission de préfiguration du fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle, à l'accompagnement du maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles au sein de la FPT

2-Négociations collectives en matière de protection sociale complémentaire

3- Lancement de trois études : RIFSEEP, contractuels, reclassement

4- Point sur la mise en œuvre par le GIP Informatique des CDG des projets de constitution d'un observatoire national de la FPT et de bibliothèque nationale des actes administratifs

5- Projet de transformation de la FNCDG en établissement public : travaux relatifs aux compétences, au financement et rencontres avec les coordinations régionales

6- Validation des comptes de l'exercice 2022 (en vue de leur approbation lors de la prochaine assemblée)

7- Promotion de la FPT : Salon national « Choisir le service public » (04 mai 2023) ; poursuite de la démarche « Métiers territoriaux »

8-Organisation de l'Assemblée Générale de la FNCDG à Ajaccio (8 juin 2023) et organisation du congrès FNCDG 2023

9- Questions diverses

3/ Assemblée Générale de la FNCDG du 8 juin 2023 à Ajaccio

L'ordre du jour était le suivant :

- Approbation du rapport financier et de la certification annuelle des comptes, exercice 2022, présentés par M. Sylvain CALS, Trésorier.

- Présentation du rapport sur la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

- Questions diverses

Le Président précise que lors de la réunion de bureau, les « ultra –marins » (DOM-TOM) ont affirmé leur opposition au souhait de la FNCDG de passer du statut d'association en un établissement public à caractère administratif.

Le Président indique aux membres que le CDG 59 aura en charge en 2025 l'organisation du Congrès des Présidents des CDG. Les dates restent à fixer notamment en raison des disponibilités des lieux. Il semblerait que le Palais des Congrès (Grand Palais ?) soit en capacité d'accueillir ce type d'évènement.

4/ Point concours

Les épreuves d'admission du concours interne de Professeur d'enseignement artistique (PEA) dans les spécialités cor et hautbois se sont déroulées les 25 et 26 avril.

Les 5 candidats internes en cor et les 7 internes en hautbois ont eu un entretien avec le jury plénier le 25 avril au Hellu et une épreuve pédagogique au conservatoire de Lille le 26 avril. Le jury d'admission a eu lieu le 7 juin : 14 candidats ont été admis en hautbois/ 8 en cor (internes et externes).

Le 25 mai le CDG 59 a organisé au Hellu pour la région les écrits des concours d'Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (spécialités : Musée/bibliothèque et archives) et ACPB principal (Musée/bibliothèque). 366 candidats se sont présentés sur les 530 candidats convoqués pour ACPB, et 122 candidats sur les 167 pour ACPB principal.

Enfin le jury d'admission du concours d'attaché a eu lieu le 31 mai, 384 candidats ont été admis (73 en 3ème concours, 113 en externe, 198 en interne).

5/ Calendrier des Instances du CDG 59 - 2nd semestre 2023

Le calendrier a été remis aux membres avec le dossier du Conseil d'administration.

Le Président souhaite attirer l'attention des élus sur leur présence aux différentes instances. Il rappelle que les élus membres de ces instances ont souhaité y siéger.

Le Président indique que lors des réunions du CST, les employeurs territoriaux sont moins nombreux que les représentants du personnel entraînant un déséquilibre dans les votes.

Le Président informe donc les membres de son intention de rééquilibrer cet état et indique que des modifications substantielles pourraient être apportées d'ici la fin de l'année 2023.

6/ Observations provisoires de la CRC

Le Président informe que le CDG 59 a reçu le rapport d'observations provisoires établi par le magistrat de la CRC sur la gestion 2018-2022, Ce rapport est plutôt favorable au CDG, et le Président a répondu aux deux rappels du droit (1 : taux de cotisation uniforme ; 2 : financer les missions facultatives soit par cotisation additionnelle, soit par un dispositif conventionnel > *déjà le cas*) et aux 4 recommandations (1 : politique d'action sociale/relation avec le COS ; 2 : mettre en place un suivi objectif des missions facultatives exercées ; 3 : comptabilité analytique détaillée et robuste ; 4 : arrêter une stratégie de retour à l'équilibre) formulées avant que la Chambre n'écrive son rapport définitif. Marc Godefroy a également été destinataire d'extraits du rapport, pour la période relative à sa présidence (2018-2020), et a formulé des réponses qui vont dans le même sens.

Le Président précise que la CRC a fait des observations concernant le financement des missions entre la cotisation obligatoire, la cotisation additionnelle et le financement par convention. L'ensemble des blocs doit être en équilibre et un bloc ne peut en compenser un autre. Le Président indique que le CDG 59 avait anticipé cette remarque notamment en revoyant la convention prévention prévoyant un forfait. Dans la situation antérieure, le coût de la prestation médecine était compensé par l'excédent de la cotisation obligatoire. Cette compensation est illégale.

Le Président ajoute que le bloc additionnel est en équilibre.

Le Président indique que la CRC a également fait une observation sur les différences de taux appliqués sur le socle commun. En effet, un taux avait été appliqué pour le SDIS et le Département du Nord, or le taux doit être identique pour toutes les collectivités et établissements publics.

7/ De nouvelles antennes santé travail

Inauguration de l'antenne d'Haubourdin le 5 juin

La commune d'Haubourdin accueille depuis le 5 juin 2023, derrière la maison de la petite enfance 1 rue Roger Salengro, une antenne santé travail du CDG 59.

Cette antenne souhaitée à l'ouest de la métropole Lilloise, permettra à plus de 3 600 agents de 48 collectivités de bénéficier d'un lieu de proximité pour rencontrer les médecins du travail, infirmières, psychologues, assistante sociale et autres membres du Pôle Prévention.

L'inauguration de cette antenne a eu lieu le 5 juin après-midi (14h30) en présence de Pierre Beharelle, maire d'Haubourdin.

Une prochaine antenne dans la métropole sera ouverte à Croix. Elle complétera l'offre de proximité dans le secteur Lillois. La date d'inauguration reste à confirmer.

Inauguration de l'antenne de Bergues le 26 juin

La Communauté de Communes des Hauts de Flandre met à disposition du CDG 59 deux bureaux dans les locaux de l'intercommunalité. Cette antenne idéalement placée à proximité des transports en commun et de la gare de Bergues offre aux 1800 agents des 39 collectivités adhérentes des secteurs de la CC de Flandre Intérieure et de la CC Flandre Lys un lieu privilégié de rencontre pour nos professionnels de la prévention.

L'inauguration de cette antenne a eu lieu le 26 juin matin (11h00).

Le Président précise que le CDG 59 assurera le suivi de près de 28 000 agents.

Le Président indique que l'installation d'une antenne médicale à Roubaix ne se fera finalement pas. L'antenne sera installée à Croix.

A ce jour, un accord de principe entre Croix et le CDG 59 est établi. Et dès septembre, il est prévu l'ouverture et l'inauguration de cette antenne dans cette commune.

Madame Yvonne TASSOU, Adjointe au Maire de Croix, précise que ce sera le 21 septembre 2023.

8/ Vente du bâtiment situé rue Alexandre Desrousseaux

Lors de la séance du 13 avril 2023, le Président avait informé les membres que le CDG 59 avait accepté l'offre de la SCI Justifirst Immo, une SCI de commissaires de justice pour un montant de 322 880 euros net vendeur et qu'aucune offre à un prix supérieur n'avait été proposée.

L'acquéreur a informé le CDG 59 le 12 mai 2023 qu'il retirait son offre au motif de son inquiétude du montant des charges de copropriété (11 000 euros/an (environ 2700 euros /trimestre) et des éventuels travaux qui pourraient être votés les prochaines années dans la copropriété.

L'agence immobilière a relancé les annonces et deux visites ont eu lieu. Pour l'instant aucune suite n'a été donnée.

9/ Bilan du dispositif de signalement du CDG 59

Madame MASSE, Vice-Présidente en charge de l'emploi et à la qualité de vie au travail présente le bilan au travers d'un diaporama projeté annexé au présent procès-verbal.

Elle remercie les services pour la réalisation de ce dernier.

Elle rappelle qu'afin de répondre aux dispositions réglementaires du décret du 13 mars 2020, les membres du Conseil d'administration ont approuvé lors de la séance du Conseil d'administration du 29 juin 2021, la mise en place d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du CDG 59, à destination des collectivités et établissements publics du territoire.

Les collectivités et établissements publics ont pu adhérer au dispositif de signalement, à partir du 1^{er} janvier 2022, par le biais d'une convention prévoyant :

D'une part, une prestation socle comprenant le recueil du signalement et l'orientation du signalant pour répondre aux obligations légales :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements
- Une double procédure d'orientation des agents :

=> Vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

=> Vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Le dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, d'atteinte à l'intégrité physique du CDG 59 répond aux exigences réglementaires précitées :

Une cellule d'écoute composée d'écouterants formés à l'écoute active permettant de recueillir les signalements. Cette cellule est joignable :

- par téléphone via un numéro vert spécialement dédié
- par courriel sur une boîte mail sécurisée et dédiée
- par courrier postal à l'attention de la cellule d'écoute (double enveloppe avec la mention « confidentiel »)

Une cellule de signalement composée :

D'un médecin de prévention

D'un psychologue

De l'assistant social

Du conseiller juridique

D'un représentant du personnel, le secrétaire du CHSCT

Objectif de la cellule:

- échanger, caractériser la situation (en conservant l'anonymat du signalant et de la collectivité ou de l'établissement public)
- identifier les structures extérieures compétentes pour les accompagner et les soutenir dans leur démarche (Ces structures, pour l'essentiel des associations, ont été identifiées et proposent un accompagnement et un soutien psychologique et/ou juridique.)

D'autre part, des prestations complémentaires répondant aux préconisations adressées par le CDG 59 à l'employeur dans le cadre du traitement de la situation. Chaque collectivité ou établissement pourra choisir d'activer ou non ces prestations.

Ainsi, le CDG 59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition les ressources et outils nécessaires : conseil en organisation, accompagnement du pôle santé sécurité au travail, enquête administrative, médiation professionnelle....

Le bilan est donc le suivant :

129 collectivités et établissements publics ont adhéré au dispositif de signalement proposé par le CDG 59 représentant 11 192 agents répartis comme suit :

- 98 collectivités affiliées au CDG 59 ont adhéré au dispositif de signalement du CDG 59 représentant 5528 agents,
- 23 établissements publics affiliés au CDG 59 ont adhéré au dispositif de signalement du CDG 59 représentant 797 agents,
- 8 collectivités et établissements publics adhérent au socle commun ont adhéré au dispositif de signalement du CDG 59 représentant 4867 agents.

Le nombre et le type de saisine

Sur l'année 2022, les 5 écoutants du dispositif (4 écoutants entre janvier 2022 et novembre 2022 et 5 écoutants à compter de décembre 2022), agents et agents volontaires du CDG 59 ont assuré près de 69 permanences sur 84 initialement prévues les lundi et vendredi de 8h30 à 12h30 soit près de 276 heures de permanences.

43 signalements ont été recueillis se répartissant comme suit :

STRATE COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS	NOMBRE DE SIGNALEMENTS	Types de saisine de la cellule d'écoute				
		appel téléphonique	courriel	courrier	Entretien physique*	orientation service prévention
De 1 à 10 agents	5	3	1	0	1	0
De 11 à 50 agents	9	2	7	0	0	0
De 51 à 100 agents	9	4	2	1	1	1
De 101 à 200 agents	7	4	1	0	0	2
De 201 à 350 agents	8	2	2	1	1	2
De 350 à 1000 agents	3	1	2	0	0	0
CT ou EP non renseignée	2	0	2	0	0	0
Total	43	16	17	2	3	5

Le nombre et les types de signalements

STRATE DES COLLEC TIVITES ET ETABLIS SEMENT S PUBLICS	Nombr e de signale ments	Signalements s'apparentant à									
		Attei nte à l'inté grité physi que	Viole nce physi que	Violen ce verbal e	Harcè lemen t moral	Harcè lément sexuel	Men ace	Acte d'intimid ation	Agisse ments sexiste s	Discrimi nation	souffr ance au travail
De 1 à 10 agents	5	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
De 11 à 50 agents	9	0	0	0	2	1	0	0	0	0	6
De 51 à 100 agents	9	0	0	2	1	1	0	0	0	0	5
De 101 à 200 agents	7	0	1	2	2	0	0	0	0	0	2
De 201 à 350 agents	8	0	0	0	2	1	0	0	0	1	4
De 350 à 1000 agents	3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
CT ou EP non renseignée	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	43	0	1	5	10	3	0	0	0	2	22

STRATE DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS	Nombre de signalements	Nombre de signalements anonymes	Nombre de signalements par victimes présumées	Nombre de signalements par témoins	Nombre d'employeurs informés
De 1 à 10 agents	5	0	5	0	0
De 11 à 50 agents	9	0	8	0	0
De 51 à 100 agents	9	0	9	0	2
De 101 à 200 agents	7	1	6	1	1
De 201 à 350 agents	8	1	8	0	4
De 350 à 1000 agents	3	0	3	0	1
CT ou EP non renseigné	2		2		
Total	43	2	39	1	8

L'étude des signalements

La cellule de signalement se réunit une fois tous les 15 jours en fonction des signalements recueillis.

Entre janvier 2022 et janvier 2023, elle s'est réunie à 8 reprises et a étudié 29 signalements.

14 signalements n'ont pas été étudiés en cellule de signalement pour les raisons suivantes :

- 2 signalements ont été retirés par les signalants ;
- 4 signalements ont été étudiés par la commission restreinte (dès le début de l'expérimentation) ;
- 8 signalements dont les signalants ne donnent pas suite à la 1^{ère} saisine de la cellule d'écoute (essentiellement absence de réponse de la personne signalant sur la validation du rapport rédigé par l'écouter)

Les orientations

type d'orientations	nombre de signalements orientés
défenseurs des droits	1
réseau France Victime	3
services internes à la collectivité (RH, prévention..)	1
directions des carrières du CDG 59	1
accompagnement psychologique CDG 59	7
visite médicale particulière (pôle PSST du CDG 59)	11
assistante sociale du CDG 59	2
conseil médical	3

3 situations étudiées en cellule de signalement n'ont pu être orientées en raison de situations particulières :

- Manque de faits et d'éléments pour orienter la personne signalante ;
- Absence de lien entre la victime et la personne signalante.

Les préconisations

Les préconisations sont adressées à l'autorité territoriale lorsque la collectivité adhère au dispositif de signalement et que la personne signalante donne son accord pour l'informer.

Type de préconisations pour la collectivité	nombre
Réalisation d'une enquête administrative	5
Saisine du conseil médical	1
Défenseurs des droits	1
Accompagnement psychologique collectif	1

Les perspectives 2023

Le bilan intermédiaire du dispositif a démontré que certains signalements ne nécessitent pas obligatoirement une présentation devant la cellule de signalement. En effet, certains signalements s'apparentent davantage à des saisines de la cellule d'écoute pour obtenir des renseignements sur des procédures juridiques ou statutaires. Considérant ces éléments, une commission restreinte a été installée.

D'autres réflexions ont été menées portant davantage sur la gestion administrative et le fonctionnement du dispositif avec la création d'une fonction de secrétariat du dispositif et une fonction de suppléance à la coordination du dispositif.

Cette nouvelle organisation a fait l'objet d'une expérimentation de 6 mois (de septembre 2022 à mars 2023).

Madame Monica TESTIER, Adjointe au Maire de Wasquehal demande si les signalements faits sous l'anonymat sont également traités.

Madame Mathilde ICARD, Directrice Générale des Services lui répond que le principe du dispositif est de pouvoir accepter les cas d'anonymat et les cas où le signalant décide de lever l'anonymat. Puis, si le signalant donne son accord, un lien est fait avec la collectivité. Les signalants sont réorientés vers des structures associatives, des professionnels reconnus sur le sujet. Madame ICARD précise que la règle est d'accueillir tous types de signalements.

10/ Information mairies ouvertes – mairie du Valenciennois et de l'Avesnois ouverture aux jeunes de la CORDEE et de L'ARPEJHE le 12 juin pour la découverte des métiers de la FPT

L'attractivité est un sujet et un enjeu majeur aujourd'hui sur lequel il faut agir. Les différentes études et différents constats mettent en lumière des pistes pour agir, parmi lesquelles on retrouve le développement de la promotion de l'emploi public. Il revient aujourd'hui aux employeurs et employeuses de la Fonction Publique d'aller vers les futurs candidats et candidates à l'emploi.

Le Centre De Gestion dans ses rôles de promotion de l'emploi et d'accompagnement RH des collectivités s'est associé à l'association la Cordée, qui promeut la diversité dans le secteur public et accompagne les jeunes dans la construction de leur parcours vers une fonction publique « levier » de mobilité sociale, et à l'association Arpejhe, qui accompagne le parcours des jeunes en situation de handicap pour proposer une action innovante de communication « Mairies ouvertes ».

Ainsi, au plus proche de la réalité, deux groupes ont pu découvrir l'univers de nos collectivités et nos métiers.

Avec l'appui Monsieur Griner, cette journée s'est organisée sur le territoire du Valenciennois le 12 juin. Un groupe accompagné par l'Arpejhe a été accueilli à Quiévrechain et un groupe accompagné par la Cordée a été accueilli à la mairie de Valenciennes. Avec l'appui de Madame Basquin l'action est également envisagée dans l'Avesnois à une date ultérieure. Le Président s'interroge sur le fait d'étendre ce dispositif dans d'autres arrondissements.

Cette action est une première à titre expérimental qui permet de comprendre la diversité de nos missions, de rencontrer les agents publics et d'approcher le service public sous un angle nouveau. Les agents et agentes des collectivités deviennent ambassadeurs et ambassadrices de la fonction publique et y trouvent une réelle valorisation de leurs missions, leur action.

L'objectif est de proposer des démarches similaires sur d'autres arrondissements à partir de septembre prochain.

Le Président souligne la difficulté rencontrée de recruter dans certains secteurs spécifiques et spécialisés.

11/ Mise en place d'une stratégie régionale RH Hauts-de-France et l'installation des Comités Locaux de l'Emploi Public (CLEP)

Le Président précise que l'installation d'un CLEP se fait sur demande du Préfet. Le CDG 59 l'accompagne dans cette mission. Il prend appui sur le CDG 59 afin de mener à bien cette mission. Le Président souligne l'intérêt certain de cette initiative auquel le CDG 59 a adhéré.

Dans le cadre du renforcement souhaité par l'Etat de l'attractivité de la fonction publique et plus localement sous l'impulsion de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines – Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) – Hauts de France, des événements regroupant les différents employeurs publics ont été organisés pour la mise en place de la stratégie régionale RH Hauts-de-France.

Du fait de leurs liens avec l'ensemble des collectivités, les services du CDG 59 participent à ces rencontres techniques, en y apportant sa connaissance et son expertise et en intégrant l'intérêt des employeurs du territoire dans sa contribution à l'élaboration du plan d'action.

La directrice générale et la direction de l'emploi du CDG 59 ont ainsi participé activement aux trois réunions programmées depuis fin 2022, d'abord au niveau régional puis au niveau local :

1/ Réunion du comité régional des responsables RH (C3RH) du 17 novembre 2022, présidée par Georges-François LECLERC, préfet de région, dont l'ordre du jour était la présentation de la démarche de stratégie régionale RH Hauts-de-France et des axes de travail autour de 4 enjeux clés :

- Attirer et fidéliser les talents
- Impulser une politique régionale de formation innovante
- Modéliser le travail de demain
- Améliorer la vie quotidienne des agents au cœur du territoire

2/ Réunion de travail des responsables RH des structures publiques du 12 janvier 2023 dont l'objectif était la réflexion collective sur les actions opérationnelles en partenariat interministériel et inter fonctions publiques pour l'attractivité des services en région. Les échanges ont porté sur :

- Problématiques communes
- Freins partagés à lever
- Actions partenariales envisageables
- Périmètre d'action approprié (régional, départemental, infra-départemental)
- Préparation des actions opérationnelles

Les actions identifiées lors de la réunion de travail serviront d'appui aux Comités Locaux de l'Emploi Public (CLEP) pour le déploiement local. Les CLEP pourront s'inspirer de ces actions pour identifier d'autres initiatives complémentaires adaptées à leurs besoins spécifiques.

3/ Installation du premier CLEP du Nord le 5 juin 2023 avec au programme l'intervention des trois versants de la fonction publique sur l'état des lieux, les réflexions et les actions engagées pour renforcer l'attractivité et avancer sur des propositions adaptées aux huit bassins d'emploi de la région.

Le CLEP du Nord se fixe pour objectif en 2023 :

- de déployer la plateforme collaborative RESANA, grande communauté RH, ouverte à l'ensemble des membres des CLEP
- d'organiser un forum des métiers inter fonction publique autour de certains métiers en tension sur le dernier trimestre
- d'organiser une animation du réseau via des webinaires thématiques tous les deux mois ayant vocation à constituer des groupes de travail pour la mise en œuvre d'actions concrètes et transversales

12/ Mouvements au sein du CDG

Départs

Départ de Caroline REGNIER, Directrice Générale Adjointe du CDG 59

Caroline REGNIER réintègre son corps d'origine, la magistrature administrative, le 1^{er} août 2023. Elle retourne à la Cour administrative d'appel de Douai en qualité de rapporteure publique au sein de la chambre qui traite les dossiers de responsabilité hospitalière.

Le Président précise que Caroline REGNIER a, pendant 5 ans, découvert le monde de la fonction publique territoriale

Départ de Mathilde ICARD, Directrice Générale des Services du CDG 59

Mathilde ICARD, après plus de 4 ans au CDG 59, est nommée à compter du 1^{er} août à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) comme cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée.

Le Président souligne le fait que Madame ICARD représente le premier agent issu de la fonction publique territoriale à occuper une telle fonction.

Arrivées

Arrivée de Déborah Dumoulin-Lacoye

Déborah Dumoulin-Lacoye, administratrice territoriale hors classe, rejoint la direction générale du CDG cet été. Lauréate du concours interne d'administratrice, après 7 ans de fonctions diverses au niveau communal, elle se spécialise progressivement sur les fonctions ressources : DRH de la Région Franche-Comté, Directrice des concours au CNFPT, Directrice d'une délégation régionale du CNFPT. Elle occupait depuis 2018 la fonction de DRH de la Région Hauts-de-France.

Arrivée de Catherine RUFFIÉ

Madame Catherine RUFFIÉ prendra ses fonctions au sein du CDG 59 en qualité de DGA.

Son parcours professionnel en quelques dates :

Depuis décembre 2020 : Directrice Générale Adjointe en charge des Services à la Population – Ville de Tourcoing

Janvier 2018 – Décembre 2020 : Directrice des Ressources Humaines – Ville de Roubaix

Août 2015 – Décembre 2017 : Directrice Adjointe en charge de la Protection de l'Enfance – Conseil Départemental de Haute Garonne

Janvier 2013 – Août 2015 : Directrice – cheffe d'établissement (Fonction Publique Hospitalière) – Institut Départemental pour la protection de l'Enfance et l'accompagnement des Familles de la Vienne

Présentation de la nouvelle Directrice des Ressources Humaines, Carrières et Conseil médical, Madame Céline LEDET

Le Président présente aux membres Madame Céline LEDET qui a pris ses fonctions le 22 mai 2023 en qualité de directrice des ressources humaines, des carrières et du conseil médical et retrace son parcours en quelques dates :

De 2019 à ce jour : Directrice Pilotage et administration Ressources humaines – Métropole Européenne de Lille

2018 - 2019 : Directrice Statut et gestion administrative du personnel – Métropole Européenne de Lille

2015 - 2018 : Chef de service Pilotage statutaire faisant fonction de Directrice adjointe – Direction Statut et gestion administrative du personnel – Métropole Européenne de Lille

2010 – 2015 : Adjointe au chef de service Statut, vie administrative et paie – Métropole Européenne de Lille

2007 – 2010 : Chef du Service Commerce - Ville de Roubaix

IV – Délibérations

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

• Rapport annuel d'activités - année 2022 – Délibération 1

Le Président rappelle aux membres ses 4 priorités :

- Proximité
- Qualité de vie au travail
- Transitions numériques
- Éthique

Madame Mathilde ICARD, Directrice Générale des Services présente de manière synthétique au travers d'un diaporama l'activité du CDG 59 pour l'année 2022.

Première priorité : La proximité :

Parmi les faits marquants, il y a :

- La poursuite **des concours** avec une activité fortement intense : le CDG 59 centre de gestion coordonnateur et organisateur de 15 concours et examens professionnels en 2022, avec 13 298 candidats traduisant un engouement des jeunes et des moins jeunes de rejoindre la fonction publique.

- **La communication du CDG 59** avec le développement de nombreux outils de communication comme le site internet, l'organisation de webinaires ont permis d'informer les publics du CDG 59, de rapprocher le CDG 59 de tous les élus, de valoriser les expertises du CDG 59, de développer l'image et la notoriété du CDG 59 en mettant en exergue ses efforts en matière d'innovations.

- **L'adoption du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation** adopté en 2022 selon un principe de subsidiarité : une union des forces en proximité des collectivités et des territoires.
- **La prévention santé au travail** : un service de proximité renforcé avec le déploiement d'antennes santé travail sur le territoire et la préparation d'une nouvelle convention d'adhésion au pôle santé travail fondée sur la pluridisciplinarité en axant les actions de prévention vers la prévention primaire et collective dans les collectivités territoriales.

Deuxième priorité : La qualité de vie au travail

Avec des objectifs fixés par le CDG 59 concernant :

- **L'Égalité professionnelle** : Le CDG 59 a mis en œuvre son second plan d'action 2021/2024 autour de 3 axes majeurs : la communication, la sensibilisation/formation et l'accompagnement au recrutement, la mixité des métiers et la diversification des talents avec comme objectifs d'outiller les employeurs, de valoriser la diversité des emplois et de diversifier les viviers de recrutement. Comment éviter les stéréotypes, éviter de passer à côté de talents. Les outils sont disponibles sur le site internet du CDG 59.
- **La communication du CDG 59** : De nombreux outils de communication comme le site internet, l'organisation de webinaires ont permis d'informer les publics du CDG 59, de rapprocher le CDG 59 de tous les élus, de valoriser les expertises du CDG 59, de développer l'image et la notoriété du CDG 59 en mettant en exergue ses efforts en matière d'innovations.
- **La Recherche action** : travail et cancer du sein : une réflexion sur le maintien dans l'emploi avec une maladie chronique ou invalidante. Travail élaboré avec des chercheurs, des collectivités et les personnes concernées. Comment maintenir une personne touchée par le cancer du sein au travail lorsqu'elle le souhaite ? Comment éviter la rupture, la désinsertion, sachant qu'une personne sur deux ayant un cancer du sein est en activité ? Madame ICARD souligne les nombreux partenariats concernant le domaine de la recherche.

Madame ICARD évoque également le projet de « Pair-aidant » en partenariat avec le FNP et la CNRACL pour lequel une subvention d'un montant de 270 000 euros a été allouée au CDG 59.

- **L'Action sociale** : la Protection sociale complémentaire : L'année 2022 a été une année de dialogue et de construction des premiers accords dans la FPT avec un accord de méthode conclue en mai 2022 et un accord collectif conclue en novembre 2022.
- **Le Rapport Social Unique (RSU)** : 2022, l'année du premier véritable rapport social unique à partir de nouveaux indicateurs via le portail proposé par le CDG 59, seul mode de collecte pour le RSU des employeurs publics territoriaux affiliés ou non. Le RSU est un véritable outil de pilotage RH

Troisième priorité : Les transitions numériques

- **Pack Mairie Connectée** : Un partenariat inédit pour lutter contre la fracture numérique proposant aux communes de moins de 2 000 habitants des outils numériques financés à plus de 70%.
- **Plan France Relance** : La candidature du CDG 59 a été retenue sur le dispositif de l'État France RELANCE pilotée par l'ANSSI afin de renforcer la cybersécurité tout en dynamisant l'écosystème industriel français.
- **La commande publique** : Poursuite de la sensibilisation des collectivités à la dématérialisation de la commande publique avec le développement de la plateforme de dématérialisation mutualisée.

Quatrième priorité : L'éthique

- **Le dispositif de signalement à destination des collectivités et établissements publics** : 129 collectivités et établissements publics ont adhéré au dispositif de signalement proposé depuis le 1er janvier 2022 par le CDG 59 représentant 11 192 agents.
- **Le dispositif de signalement interne** à destination des agents du CDG 59 a fait l'objet d'un partenariat avec l'université de Lille.
- **Le laboratoire d'éthique et d'innovation** : Créé en septembre 2022, ce laboratoire répond à plusieurs ambitions et notamment de développer le comité scientifique et les missions éthiques, d'ancrer la qualité de vie au travail interne et externe ou encore de définir les orientations de management et l'accompagnement au changement
- **La Pérennisation de la Médiation Préalable Obligatoire** par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire. Le rôle des CDG comme seul porteur de la mission constitue une vraie reconnaissance de la qualité du travail des CDG auprès des collectivités.
- **La Première journée de la laïcité** organisée en partenariat avec l'ANDCDG à destination des référents laïcité de toutes les collectivités et CDG au niveau national.

Madame ICARD aborde également l'année 2023, avec les projets suivants :

- La mise en œuvre du schéma de coordination régionale.
- Les effets du conseil médical unique et de la nouvelle instance, le comité social territorial (CST).
- Une offre numérique adaptée qui peut faire l'objet parfois d'ajustements.
- Un axe fort en matière de promotion de l'emploi et de l'attractivité (ex. avec l'opération mairies ouvertes).
- Le lancement de séances d'immersion des agents inter fonctions publiques.
- La poursuite de la dématérialisation des copies de concours (cela représente une nouvelle étape importante en matière d'organisation interne)
- D'ici la fin de l'année, la refonte du site internet avec un espace privilégié pour les collectivités adhérentes qui ont accès à des informations spécifiques avec l'objectif premier d'accéder très rapidement en 3 clics à l'information.

Madame ICARD remercie les équipes pour leur travail au quotidien pour mener à bien le service public rendu par le CDG 59.

Le Président s'associe également aux remerciements prononcés par Madame ICARD.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Modification du tableau des effectifs / créations d'emplois permanents – Délibération 2

Le Président présente cette délibération et précise aux membres que compte-tenu de la réorganisation de certains services du CDG 59 et de la nécessité de renforcer l'offre de prestations dans certains domaines d'activité en vue de faire face aux nouveaux enjeux et pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités et établissements partenaires, notamment en matière d'emploi et de prévention, le tableau des effectifs relatif aux emplois permanents avec a dû faire l'objet d'une révision avec les créations de postes ci-dessous pour lesquels ils nécessitent l'approbation des membres :

- **La création d'un poste de gestionnaire polyvalent** dédié au recrutement temporaire et à la bourse de l'emploi pour les collectivités et établissement du département. Ce poste à temps complet relèvera du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

- **La création d'un poste de chargé d'accueil**, à temps complet, relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

- La création de 4 postes à temps complet au sein du Pôle Prévention Santé Travail :

- **1 poste d'assistant médical** relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

- **1 poste de psychologue**, mention ergonomie, relevant du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

- **2 postes d'infirmiers** relevant du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux ou du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux

Le Président ajoute qu'en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires, ces 4 postes pourront être pourvus par des candidats recrutés en qualité de contractuels.

Le Président demande aux membres de bien vouloir approuver la création d'un emploi fonctionnel de DGAS d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 400 000 habitants. Cette création transitoire a pour objectif de garantir la continuité des services et une période de tuilage au sein de la Direction générale du CDG 59, dans le contexte du départ prochain et simultané de la Directrice Générale des Services et de la Directrice Générale Adjointe des Services.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Création d'un emploi non permanent pour faire face à un accroissement temporaire d'activité au service Conseil médical – Délibération 3

L'activité du service du conseil médical du CDG 59 est assurée par 7 agentes gestionnaires, titulaires.

Les gestionnaires instruisent les demandes des agents et des collectivités, organisent et participent aux séances des instances médicales, apportent assistance et conseil aux gestionnaires du personnel des collectivités et renseignent les agents concernés.

Elles sont placées sous la responsabilité d'un cadre A, et d'un cadre B qui assurent également la gestion d'un portefeuille. Un médecin Président désigné par le Préfet assure des vacations nécessaires à l'instruction des dossiers à raison de 3 jours par semaine.

En 2022, 3 767 dossiers relevant de la compétence du conseil médical en formation restreinte (ancien comité médical) et 1 262 dossiers gérés par le conseil médical en formation plénière (ancienne commission de réforme) ont été instruits.

L'arrêt des séances pendant plusieurs mois du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 a engendré un retard dans le traitement des dossiers qui n'est pas absorbé en 2023 en raison de certaines absences des agents du service sur la période et d'une révision réglementaire majeure intervenue en mai 2022 qui a nécessité une réorganisation du travail du service, un accompagnement accru des collectivités et une double gestion des dossiers antérieurs et postérieurs à la réforme.

Le Président souligne qu'aujourd'hui, 838 dossiers sont actuellement en attente de traitement et 849 dossiers doivent faire l'objet de relance auprès des médecins agréés afin d'obtenir les retours d'expertise.

Dans ce contexte, et face à l'impact humain et financier que peut générer ce retard, Le Président demande aux membres d'approuver la création d'un emploi non permanent relevant de la catégorie C et du grade d'adjoint administratif pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois maximum pendant une même période de 18 mois allant du 1er août 2023 au 31 janvier 2025 inclus.

La rémunération de l'agent contractuel recruté sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade d'adjoint administratif (comprise entre l'IB : 367 et l'IB : 432), en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent.

La personne retenue assurera les fonctions d'aide gestionnaire au sein du service conseil médical, à temps complet. Elle devra justifier de connaissances liées aux congés pour indisponibilité physique.

Le Président demande donc aux membres d'approuver cette création d'emploi.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• **Abrogation de la délibération n°D2015-122 établissant la liste des emplois susceptibles de bénéficier d'un logement de fonction – Délibération 4**

Une délibération en date du 11 décembre 2015 avait fixé la liste des emplois susceptibles de bénéficier d'un logement de fonction. En application de cette délibération, une convention d'occupation précaire avec astreintes a été consentie à M. Thierry Dupont, technicien principal de 2^e classe et responsable des services techniques.

Cependant, le CDG 59 a renforcé sa stratégie de sécurité du Centre de concours et d'examens. Ainsi la sécurité des bâtiments repose sur plusieurs dispositifs :

- La mise sous alarme des bâtiments entre 20h et 6h du matin (heure d'arrivée de l'équipe chargée de l'entretien des locaux), un système de video surveillance déployé à l'extérieur des bâtiments, et un dispositif de contrôles d'accès aux bâtiments par badge Salto, avec des accès restreints en fonction de l'activité exercée par l'agent considéré ;
- Un positionnement à des endroits stratégiques du site des blocs de bétons afin d'éviter l'intrusion de gens du voyage sur le site du centre de concours
- Un remplacement des portails d'entrée notamment situés à l'arrière du bâtiment cre@tic, avec l'installation de portiques anti-intrusion avec un système anti-caravanes. Ces portiques sont installés depuis juillet 2022 ;
- L'adoption du règlement des astreintes de l'établissement. Désormais, le système d'astreintes repose sur des astreintes d'exploitation réalisées par les agents techniques et des astreintes de décision réalisées par les cadres du CDG 59. Ce système d'astreintes permet, en cas d'incident, l'intervention rapide des agents du CDG 59, et une clarification des chaînes décisionnelles quant aux mesures à prendre en cas de réalisation d'un incident. Ce règlement est complété par des fiches de procédures et d'intervention

Au vu de ces dispositifs, le Président l'inutilité de conserver un logement de fonction sur le site du Pierre Mauroy. Et précise que cela permet également de récupérer de la surface étant donné que le manque de locaux et de place se fait de plus en plus sentir.

Le Président demande donc aux membres d'abroger la délibération du 11 décembre 2015.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Adhésion du CDG 59 aux services de prévention du Pôle Santé au Travail du CDG 59 – Délibération 5

Le Président rappelle aux membres que les autorités territoriales ont l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Les employeurs doivent impulser une politique de prévention qui implique et responsabilise les acteurs. Pour y parvenir, les employeurs peuvent se faire aider par le CDG 59 qui peut leur créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels.

Les employeurs publics du département du Nord peuvent ainsi recourir à l'assistance du Centre De Gestion du Nord en adhérant aux services de prévention du Pôle Santé au Travail.

Un décret, celui du 13 avril 2022, a modifié les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Ce décret permet le renforcement de la pluridisciplinarité, coordonné par le médecin du travail et favorisent la mutualisation des services de médecine préventive.

Pour faire face à ces nouveaux enjeux, le CDG 59 a souhaité réorganiser ses services de prévention qui reposent désormais sur un accompagnement pluridisciplinaire des agents et des employeurs, adapté en fonction des publics.

Au delà du suivi médical obligatoire, les professionnels de la prévention conseillent et accompagnent sur des actions d'amélioration continue des conditions de travail dans le but de préserver la santé des agents.

Pour répondre aux nouvelles obligations et bâtir un plan d'action dédié à la prévention, le CDG 59 souhaite ainsi pouvoir profiter, pour ses propres agents, de cette nouvelle offre de prévention renforcée et optimisée qui est désormais proposées aux collectivités et établissements publics du département.

Le Président demande aux membres de l'autoriser à signer la nouvelle convention des services de prévention qui permettrait au CDG 59 d'assurer le suivi de la santé de ses 160 agents dans une logique d'évaluation et de prévention des risques professionnels au travers des objectifs suivants :

- Améliorer la performance de l'établissement en matière de santé au travail ;
- Agir pour le maintien et le retour en emploi ;
- Sensibiliser les agents aux risques professionnels et à la préservation de leur santé au travail ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle et agir efficacement contre l'absentisme.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Délibération relative à la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au profit des fonctionnaires momentanément privés d'emploi – Délibération 6

Le Président précise aux membres que le CDG 59 doit assurer désormais la gestion des FMPE de la totalité de la Région Hauts-de-France

Une première délibération en date du 29 mars 2016, avait permis de transposer le RIFSEEP aux premiers cadres d'emplois, rendus éligibles par arrêtés ministériels, en se basant sur les montants des régimes indemnitaires fixés par les délibérations antérieures.

Depuis, d'autres arrêtés ministériels ont élargi le champ d'application de ce régime indemnitaire.

Il apparaît donc nécessaire, pour ces fonctionnaires momentanément privés d'emploi, d'appliquer le RIFSEEP à tous les cadres d'emplois désormais éligibles, y compris les nouveaux cadres d'emplois suivants :

- Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux,
- Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux,
- Auxiliaires de puériculture territoriales,
- Aides-soignants territoriaux,

Par cette délibération, le Président propose donc aux membres :

➔ D'accorder le bénéfice du RIFSEEP aux fonctionnaires momentanément privés d'emplois relevant des cadres d'emplois suivants :

- Adjointes territoriales des établissements d'enseignement,
- Conseillers territoriaux des APS,
- Cadres d'emplois relevant de la filière médico-sociale (sauf pour les médecins territoriaux),
- Éducateurs de jeunes enfants territoriaux,
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux,
- Directeurs territoriaux d'établissement d'enseignement artistique,

➔ De prendre en compte les modifications statutaires et de mettre en place le RIFSEEP pour les nouveaux cadres d'emplois des :

- Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux,
- Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux,
- Auxiliaires de puériculture territoriales,
- Aides-soignants territoriaux,
- d'harmoniser les montants IFSE pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP,

➔ De mettre à jour les montants de référence des derniers cadres d'emplois qui ne sont pas encore éligibles au RIFSEEP :

- Agents territoriaux de Police Municipale,
- Gardes champêtres territoriaux,
- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique,

L'attribution du régime indemnitaire fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Président précise aux membres qu'une annexe reprenant l'ensemble des cadres d'emplois et les montants attribués a été jointe au dossier de la séance. jointe d leur dossier de la séance.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Modification du règlement intérieur du Conseil d'administration du CDG 59 – Délibération 7

Lors de la séance du 17 octobre 2022, les membres du Conseil d'administration ont approuvé l'application de l'instruction budgétaire et comptable M57 pour le budget principal à compter du 1er janvier 2023. Les métropoles et entités utilisant la M57 au titre du droit d'option doivent tenir leur Débat d'Orientations Budgétaires (D.O.B) dans un délai maximum de 10 semaines.

Cette disposition s'applique donc au CDG 59 qui utilise la M57 au titre du droit d'option depuis le 1er janvier 2023.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration du CDG 59 adopté lors de la séance du 11 février 2021 prévoit dans son article 3 que la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires doit avoir lieu dans un délai de 2 mois précédant le vote du Budget primitif,

Au vu de cette nouvelle disposition, le Président demande aux membres d'approuver la modification du règlement intérieur en portant le délai de tenue du D.O.B à 10 semaines maximum au lieu de 2 mois.

Le Président invite les membres à vérifier dans le règlement intérieur de leur conseil municipal le délai mentionné et de procéder à la modification si nécessaire.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Groupement de commandes avec le Centre De Gestion d'Ille-et-Vilaine concernant les tests psychotechniques du concours de gardien-brigadier de police municipale pour les sessions 2024 à 2027 – Délibération 8

Dans le cadre de l'organisation de l'épreuve de tests psychotechniques du concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale, les CDG ont décidé, par le biais de la commission recrutement concours de l'ANDCDG, de constituer un groupement de commandes pour la conception et l'exploitation des tests psychotechniques.

Le CDG 35 (Ille-et-Vilaine) a coordonné les deux marchés précédents (2016-2019 et 2020-2023) et a été sollicité pour reconduire la coordination du groupement de commandes sur la période 2024-2027.

Le Président rappelle aux membres quelques points importants :

- le CDG 59 adhère au groupement de commandes depuis la session 2016 du concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale.
- L'organisation de la prochaine session pour la région des Hauts-de-France est prévue pour l'année 2024.
- Les besoins en tests psychotechniques ont également été estimés en prévision de l'organisation des sessions 2026 et 2027.
- Le bilan du marché 2020-2023, 15 CDG étaient adhérents au groupement de commandes, le montant total du marché s'est élevé à 216 014.05 €.

- Pour les sessions de 2024 à 2027 la détermination du seuil de passation du marché est conditionnée à l'estimation des besoins en tests des CDG organisateurs. Aujourd'hui, 17 CDG adhèrent au groupement pour des besoins estimés s'élevant à 352 815 €

Le Président demande aux membres d'approuver cette délibération qui a pour objectif de valider l'adhésion du CDG 59 au renouvellement de la convention constitutive d'un groupement de commandes entre les Centres De Gestion organisateurs du concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• **Couts lauréats des concours et examens professionnels transférés du CNFPT vers les Centres De Gestion dans le cadre de la convention générale de mutualisation – session 2022 – Délibération 9**

La Convention générale entre les Centres De Gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et examens transférés du CNFPT vers les Centres De Gestion permet depuis 2012 de répartir les coûts entre les Centres De Gestion qu'ils soient organisateurs ou non.

Cette convention a été réactualisée en 2018 afin de préciser que les Centres De Gestion coordonnateurs devaient informer au plus tôt les autres Centres De Gestion de l'émission d'une facturation à venir.

En parallèle, une convention régionale a été signée en 2017 entre le CDG 80 et le CDG 59 afin de valider le transfert financier vers le CDG 59 de la compensation financière du CNFPT perçue par le CDG 80.

De ce fait, le CDG 59 est devenu le Centre De Gestion destinataire et émetteur de toute la facturation relative aux concours et examens professionnels issus du transfert de compétences du 1er janvier 2010.

Le CDG 59 est donc chargé de ce fait de centraliser et de déterminer les coûts régionaux qui seront facturés aux autres Centres De Gestion coordonnateurs afin de n'avoir qu'un seul coût lauréat au niveau régional quel que soit le ou les CDG organisateurs.

Le Président précise aux membres que le rapport de cette délibération retrace les concours et examens professionnels qui se sont déroulés en 2022 et qui peuvent donner lieu à une facturation.

Cette facturation intervient toujours l'année suivant l'organisation afin de pouvoir clôturer ces bilans et y inclure la totalité des coûts.

Le détail des coûts par type d'opération est repris dans la délibération qui vous est présentée.

Pour information, les éléments facturés au titre des exercices précédents sont les suivants :

année	session	nombre de concours	nombre de CDG coordonnateurs facturés	nombre de lauréats	montant
2022	2021	14	14	114	168 433,02 €
2021	2020	6	7	21	46 631,16 €

Le Président propose aux membres de valider ces coûts lauréats afin que les factures correspondantes puissent être émises et transmises aux autres CDG coordonnateurs

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Coûts lauréats des concours et examens professionnels de la catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B organisés au titre de la session 2022 – Délibération 10

Le Président souligne que cette délibération est dans la même lignée que la précédente. Elle concerne cette fois-ci les concours et examens professionnels de la catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B.

Le Président rappelle que depuis 2017, les CDG des Hauts-de-France ont signé une convention régionale qui leur permet de mutualiser les coûts d'organisation des concours et examens professionnels organisés par l'un d'entre eux sur le territoire régional.

Les 5 CDG se répartissent les coûts sur les mêmes critères que la convention nationale de mutualisation des coûts.

Cette mutualisation permet au CDG organisateur d'un concours ou examens, la garantie d'un remboursement rapide de la part des autres CDG.

La question des coûts lauréats hors région Hauts-de-France reste une vraie question. Puisqu'elle va de pair avec la connaissance d'une nomination sur la liste d'aptitude correspondante au concours ou examen.

Le CDG 59 a organisé en 2022, pour lui et pour d'autres Centres De Gestion de la région différents concours et examens professionnels pour lesquels les coûts lauréats sont repris dans la délibération qui vous est présentée. :

Les bilans financiers de chaque opération ont été joints dans le dossier de la séance

Cette facturation intervient toujours l'année suivant l'organisation afin de pouvoir clôturer ces bilans et y inclure la totalité des coûts.

Pour mémoire, les éléments financiers et quantitatifs concernant les exercices précédents sont les suivants :

année	session	Nombre de concours	Nombre de CDG facturés	lauréats	montant
2022	2021	5	4	120	161 933,13 €
2021	2020	7	4	94	123 970,89 €

année	session	Nombre de concours	Nombre de collectivités hors région facturées	lauréats	montant
2022	2021	7	64	87	137 710,01 €
2021	2020	9	39	42	57 896,42 €

Le Président propose aux membres d'approuver cette délibération qui a donc pour but également de facturer les collectivités, dès lors qu'elles procèdent à une nomination sur liste d'aptitude hors région Hauts-de-France.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibération relative aux systèmes d'information et aux transitions numériques (présentation Alain MENSION)

• Convention d'adhésion aux applications du GIP informatique des Centres De Gestion– Délibération 11

Le Président précise aux membres que la Chambre Régionale des Comptes a demandé au CDG 59 la mise en place d'une comptabilité analytique plus précis encore.

Monsieur Alain MENSION, Vice-Président du CDG 59 en charge des systèmes d'information et aux transitions numériques précise que le CDG 59 est membre du GIP informatique des Centres De Gestion depuis sa création en 2017. Ce GIP est destiné à « mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres et, plus généralement, nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet ».

Aussi depuis 2019, le GIP assure la maintenance et le développement des applications issues des anciennes coopérations informatiques de Centres De Gestion et le déploiement de nouvelles applications.

Les ressources du GIP proviennent, d'une part, de cotisations versées par tous ses membres afin d'assurer son fonctionnement administratif et, d'autre part, de contributions volontaires qui correspondent à l'usage individualisé des outils proposés par le GIP.

Pour chaque application, la contribution versée par chaque Centre De Gestion se décompose en :

- une part fixe : 40% des coûts annuels de l'application sont repartis à parts égales entre tous les CDG utilisateurs ;
- une part variable : 60% des coûts annuels sont repartis entre tous les CDG utilisateurs en fonction des effectifs inscrits sur les listes des CAP et CCP des dernières élections professionnelles.

En 2022, le CDG 59 a ainsi contribué à hauteur de 42 558,02 € pour l'utilisation des applications suivantes :

- Site Emploi Territorial / Place de l'Emploi Public ;
- Agirhe Concours ;
- Agirhe RH pour la gestion des cotisations ;
- Agirhe Médecine Préventive ;
- Agirhe Conseils médicaux.

Une première convention d'adhésion aux applications a été signée en 2019 pour la période 2019-2022. La convention proposée formalise le renouvellement de l'engagement du CDG 59 sur les applications utilisées pour la période 2023-2024, période de 2 ans glissants reconductible deux fois jusqu'en 2026. Cet engagement par tranche de deux années permet au GIP de respecter ses engagements financiers vis-à-vis des prestataires en charge de la maintenance, du développement ou de l'hébergement des applications sans déséquilibrer trop brusquement les contributions financières versées par chaque Centre De Gestion utilisateur.

Monsieur Alain MENSION propose donc aux membres de poursuivre l'utilisation des applications susmentionnées et d'adhérer à deux nouvelles applications portées par le GIP :

- l'application de gestion de la comptabilité analytique afin de mieux outiller l'établissement et tout particulièrement la direction des Affaires financières dans ce domaine ;
- l'application de Gestion de la Relation avec les Collectivités (GRC) qui permettra d'améliorer la gestion des contacts et le suivi de l'activité des différents services du CDG en réponse aux demandes des collectivités et établissements du département.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives à l'emploi et à la qualité de vie au travail (présentation Élisabeth MASSE)

• Convention relative à l'utilisation de l'application données sociales 2023 – 2028 = Délibération 12

Madame Élisabeth MASSE, Vice-Présidente du CDG 59 en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail rappelle que depuis 2017, l'application web données sociales portée juridiquement par le CIG de la Grande Couronne est utilisée par l'ensemble des Centres De Gestion de la fonction publique territoriale.

Elle constitue le seul mode de collecte pour le Rapport Social Unique (RSU) des employeurs territoriaux, qu'ils soient affiliés ou non. Reconnue par leurs partenaires DGCL, CNFPT, CSFPT, elle place les CDG au cœur de la collecte de la donnée dans la fonction publique territoriale.

Cette application alimente un puits de données coadministré par le GIP informatique des CDG et le CIG de la Grande Couronne. Cette mutualisation informatique prévoit de confier l'hébergement du puits de données et de l'application Données sociales au GIP informatique en cette fin d'année 2023.

La participation de l'ensemble des Centres De Gestion permet de mutualiser les coûts de développements et de mise à jour des indicateurs dans le cadre du RSU désormais annualisé. Elle reste adaptée selon la taille du Centre De Gestion en nombre potentiel d'agents collectés. Aussi, pour le CDG 59, département situé sur la tranche de plus 50 000 agents au SIASP 2020, la participation annuelle est fixée à 8 300 € TTC (précédemment 5 533 €), soit 41 500 € TTC (précédemment 27 665 €) sur cinq ans.

Compte-tenu que les conventions initiales définies pour 5 ans prennent fin en avril 2023, Madame MASSE demande aux membres d'approuver la nouvelle convention portant sur les 5 prochaines années précisant le cadre du projet et les modalités d'utilisation de l'application Web "données sociales".

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Modifications du règlement intérieur et de la charte à l'usage des membres de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement du dispositif de signalement – Délibération 13

Madame Élisabeth MASSE, Vice-Présidente du CDG 59 en charge de l'emploi et de la qualité de vie au travail précise aux membres que cette délibération fait suite au bilan présenté précédemment.

En effet après quelques mois de mise en œuvre et compte tenu des signalements recueillis, le dispositif a nécessité des ajustements. En septembre 2022, des ateliers de co-construction ont réuni les membres des cellules d'écoute et de signalement ainsi que les représentants des organisations syndicales siégeant à la cellule de signalement.

Le bilan intermédiaire du dispositif a démontré que certains signalements ne nécessitaient pas obligatoirement une présentation devant la cellule de signalement. En effet, certains signalements s'apparentent davantage à des saisines de la cellule d'écoute pour obtenir des renseignements sur des procédures juridiques ou statutaires. Considérant ces éléments, une commission restreinte a été installée.

D'autres réflexions ont été menées portant davantage sur la gestion administrative et le fonctionnement du dispositif avec la création d'une fonction de secrétariat du dispositif et une fonction de suppléance à la coordination du dispositif.

Cette nouvelle organisation a fait l'objet d'une expérimentation de 6 mois (de septembre 2022 à mars 2023).

➔ L'installation d'une commission restreinte

La commission restreinte est composée de la coordonnatrice et d'au moins une personne écoutante.

Le rôle de la commission restreinte est d'échanger et de traiter les demandes ne nécessitant qu'une orientation technique (question sur le statut, la mobilité..).

➔ La mise en place d'une suppléance à la coordination

Le suppléant assure le même rôle que la coordinatrice à savoir :

- d'assurer la circulation des informations entre les acteurs concernés,
- de diffuser les informations relatives aux violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes,
- de garantir l'articulation des réponses à donner entre les différents canaux de signalement,
- de produire un rapport, suite à l'étude du signalement lors de la réunion de la cellule de signalement et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées l'autorité territoriale de la personne signalante (enquête administrative, conseil en organisation, accompagnement du pôle santé sécurité au travail du CDG 59, médiation professionnelle...)
- de notifier, avec le consentement de la signalante, le rapport à son autorité territoriale puis à l'autorité de l'auteur présumé.

➔ La mise en place d'une fonction de secrétariat

Le secrétariat est actuellement assuré par une agente relevant de la direction des affaires générales et moyens généraux du CDG 59.

Le rôle du secrétariat :

- préparer en lien avec la coordinatrice le calendrier semestriel des réunions de la cellule de signalement
- convoquer les membres de la cellule de signalement
- assister aux réunions de la cellule de signalement
- mettre à jour le tableau recensant les signalements
- sur la partie relative à la collectivité ou à l'établissement public
- sur la partie relative aux suites réservées au signalement suite à chaque réunion de la cellule de signalement (date de la réunion, orientation et préconisations)
- transmettre, classer et archiver les différents courriers, comptes rendus et documents

➔ La composition de la cellule de signalement

La composition de la cellule de signalement évolue intégrant la coordinatrice du réseau de médiation et est mise à jour en fonction des membres désignés.

Le règlement intérieur et la charte à l'usage des membres de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement mises en place dans le cadre du dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59 intégrant les ajustements sont annexés au présent rapport.

Au vu de ces modifications, Madame MASSE demande donc aux membres de bien vouloir approuver les modifications du règlement intérieur ainsi que la charte d'usage à destination des membres de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement du dispositif.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives à la Prévention, la Santé, l'Action et la protection sociale (présentation Marc PLATEAU)

• Lancement d'un contrat groupe d'assurance statutaire – Délibération 14

Monsieur Marc PLATEAU, Vice-Président en charge de la Prévention, la Santé, l'Action et la protection sociale rappelle aux membres qu'en application des dispositions du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont des obligations vis-à-vis des personnels qu'elles emploient et notamment le paiement de prestations en cas :

- de décès ;
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- d'incapacité de travail résultant de la maladie ;
- de maternité.

Les collectivités ont la faculté de souscrire un contrat d'assurance statutaire afin de se prémunir contre les risques financiers qui résultent de ces obligations.

L'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 toujours en vigueur, prévoit que les Centres De Gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités de leur ressort qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers statutaires, qu'elles supportent en raison de l'absentéisme de leurs agents.

Le CDG 59 :

- souscrit déjà des contrats qui arriveront à échéance le 31 décembre 2024 ;
- gère pour le compte des collectivités qui le souhaitent, les opérations découlant de la gestion, l'estimation et la liquidation des sinistres ainsi que toute autre opération annexe telle que, l'organisation des visites de contrôle. Dans cette hypothèse, le CDG 59 percevra des collectivités et établissements publics, les frais de gestion en compensation des frais supportés par cette activité.

Dans le cadre de cette nouvelle consultation, le CDG 59 pourra recourir à une assistance externe.

Monsieur PLATEAU, demande aux membres d'autoriser le Président à :

- lancer une procédure de mise en concurrence visant à conclure un contrat groupe d'assurance statutaire pour le compte du CDG 59 et des collectivités et établissements publics qui auront préalablement mandaté le CDG 59 ;
- signer les conventions d'adhésion au contrat d'assurance statutaire avec les collectivités et établissements publics.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• PSC : Conventions de participation, désignation des opérateurs en santé et prévoyance – Délibération 15

Monsieur Marc PLATEAU, Vice-Président en charge de la Prévention, la Santé, l'Action et la protection sociale rappelle aux membres que la protection sociale complémentaire recouvre deux champs :

- Les risques d'atteinte à l'intégrité physique dénommés « risque santé » ;
- Les risques liés à l'incapacité de travail dénommés encore « risque prévoyance » ou plus connu encore par « garantie maintien de salaire ».

Les employeurs publics peuvent opter, pour chacun des risques santé et prévoyance :

- soit pour la labellisation.
- soit pour la convention de participation, associée à un contrat collectif d'assurance, conclue à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence spécifique avec un organisme d'assurance bénéficiant de la qualité de mutuelle ou d'union de mutuelles, d'institution de prévoyance ou de société d'assurance.

Les Centres De Gestion, de l'Aisne, du Nord et de la Somme ont décidé de lancer un processus de consultation commun pour mutualiser les risques à couvrir, et rechercher un tarif compétitif au bénéfice des agents.

Après examen des garanties professionnelles, financières et prudentielles présentées par les candidats, la collectivité territoriale ou l'établissement public, fonde son choix, par délibération, après avis du comité social territorial, sur les critères suivants :

1. Le rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé ;
2. Le degré effectif de solidarité entre les adhérents ou les souscripteurs, intergénérationnelle, en fonction de la rémunération et, pour le risque « santé », familiale ;
3. La maîtrise financière du dispositif ;
4. Les moyens destinés à assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques ;
5. Tout autre critère objectif respectant l'obligation de transparence et de non-discrimination, adapté à la couverture de la population intéressée.

En application de l'accord collectif conclu le 14 novembre 2022 entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives, les élus siégeant au Comité Social Territorial et représentant les élus des collectivités de moins de 50 agents, et le CDG 59, une commission ad hoc de dialogue social a été réunie le 5 juin 2023 pour émettre un avis sur les offres proposées.

Le Comité social territorial du CDG 59 a été consulté le 16 juin 2023.

Les critères de sélection des opérateurs se trouvent annexés au rapport de la délibération.

En prévoyance :

Après avoir pris connaissance des propositions, et conformément à la grille d'analyse des offres, Monsieur PLATEAU propose de retenir l'offre de GENERALI Vie, offre qui sera déployée sur l'ensemble du territoire sur la base d'un taux unique. Cette offre est de nature à être souscrite par un large public. Elle garantit également l'application du même taux à toutes les collectivités qui entreront dans le contrat entre le 1^{er} janvier 2024 et le 1^{er} janvier 2025, à la condition que ces dernières aient contribué au recensement des statistiques nécessaires au lancement de la consultation.

En santé :

Monsieur PLATEAU précise que le rapport d'analyse joint au rapport de la présente délibération propose de retenir l'offre de la MNT. Il met en évidence :

- Une absence de réserves aux conditions particulières ;
- Des montants de cotisations :
 - Les plus compétitifs pour les agents qui adhéreront aux niveaux 2 et 3 ;
 - Dans la moyenne des offres pour les niveaux 1 et 4 ;
 - Bénéficiant de la clause de majoration la plus intéressante ;
- Une équipe de développement conséquente composée de 53 conseillers pour présenter l'offre dans le cadre de 300 réunions suivies de 260 permanences auprès des agents ;
- Une documentation précontractuelle (plaquette de présentation) et contractuelle (notice d'information) à remettre aux agents de qualité ;
- La meilleure qualité de gestion, grâce notamment au réseau de tiers payant le plus étendu.

Cette proposition est de nature à être souscrite par un public large qui peut être intéressé par les niveaux de cotisation intermédiaires. Elle est conforme à l'avis émis par la commission ad hoc de dialogue social.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, Monsieur PLATEAU propose donc aux membres :

- Dans le domaine de la santé, de conclure la convention de participation avec la MNT ;
- Dans le domaine de la prévoyance, de conclure la convention de participation avec GENERALI Vie représenté par COLLECTEAM ;
- D'approuver les projets de convention d'adhésion aux conventions de participation ;
- D'autoriser le Président à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces conventions de participation et de procéder à leur mise au point.

Le Président rappelle que le projet de PSC a été co-produit avec les CDG de l'Aisne et de la Somme au travers de multiples échanges.

Le Président remercie Monsieur PLATEAU pour le travail engagé. Le Président rappelle aux membres les échéances en matière de prévoyance à l'égard de leurs agents.

Selon le Président, la politique sociale menée par les collectivités fera l'objet de contrôle plus approfondi de la CRC.

Le Président remercie également Madame Caroline REGNIER, Directrice Générale Adjointe du CDG 59 pour avoir mené ce projet. L'accord obtenu et signé à l'unanimité avec les organisations syndicales est le premier sur le territoire national

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives aux finances, aux carrières et la CNRACL

Madame BASQUIN, Vice-Présidente du CDG 59 en charge des finances, carrières et CNRACL, étant excusée, le Président présentera les délibérations relatives à la délégation de la Vice – Présidente.

• CDG Hauts-de-France : Modalités de reversement de la contribution de la Région des Hauts-de-France au titre de l'appui technique Indivisible – Délibération 16

L'adhésion de la Région des Hauts-de-France au bloc insécable constituant l'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines s'effectue auprès du chef-lieu de région en l'occurrence le CDG 59.

Cette adhésion qui entraîne le versement de la contribution auprès du CDG 59, exclut tout financement par la Région d'un autre Centre De Gestion pour l'exercice de l'une des missions relevant du bloc insécable.

Si pour le compte d'une région, un ou plusieurs Centres De Gestion n'étant pas chefs-lieux réalisent l'une des missions relevant du bloc insécable, les conditions d'exercice doivent être régies dans le cadre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG.

Le secrétariat du conseil médical relève du bloc insécable. Les conseils médicaux instaurés dans chaque département sont compétents à l'égard du fonctionnaire qui exerce ou a exercé ses fonctions en dernier lieu et leur secrétariat est assuré par les Centres De Gestion.

Il y a donc lieu d'organiser au niveau régional l'exercice des missions relevant du bloc insécable au profit de la Région des Hauts-de-France.

Le Président propose donc aux membres de l'autoriser à signer la convention relative à l'exercice des missions par les CDG des Hauts-de-France au profit de la Région des Hauts-de-France qui :

- formalise les modalités d'exercice des missions au profit de la Région des Hauts-de-France conformément au schéma régional de coordination, de coopération, de mutualisation et de spécialisation des Centres De Gestion de la fonction publique territoriale ;
- dispose que le CDG 59 est seul habilité à percevoir la contribution instituée par l'article L452-27 du code général de la fonction publique ;
- détermine les modalités de financement de chaque Centre De Gestion en contrepartie de l'exercice des missions.

Les recettes et dépenses correspondantes seront inscrites dans nos documents budgétaires aux comptes 706883, cotisations des organismes non affilié et 65888, charges diverses de la gestion courante.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Compte de gestion - exercice 2022 – Délibération 17

Le Trésorier, Monsieur DELALIN présente le compte de gestion pour l'exercice 2022.

LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les recettes de fonctionnement se sont élevées à 12,81€ et sont en très légère hausse de l'ordre de 0,3% par rapport à 2021 où elles représentaient 12,77M€. Elles avaient été budgétées à hauteur de 15,69M€. Hors excédent cumulé à la clôture 2021 (1,72M€), le taux de réalisation s'élève à 91,7%.

Les recettes de fonctionnement proviennent pour l'essentiel :

- * des cotisations obligatoires versées par les adhérents : 4,79M€ (+5,7%),
- * des transferts de ressources du CNFPT : 1,96M€ (-24,9%)
- * des facturations relatives à des mises à disposition de personnel : 1,90M€ (-12,4%),
- * des cotisations additionnelles versées par les adhérents : 1,45M€ (+81,7%),
- * des cotisations des organismes non affiliés : 0,971M€ (+13,6%),
- * des subventions perçues (Etat, contribution pour personnel privé d'emploi) : 0,423M€ (-47,2%).
- * les charges de personnel et frais assimilés pour 9,045M€ ; ces charges sont en repli de 0,6% et représentent désormais 65,7% des dépenses de fonctionnement (-3,9 points),
- * les charges à caractère général, qui s'élèvent à 3,359M€ contre 2,646M€ en 2021 (+26,9%),
- * les autres charges de gestion courante à 0,890M€ contre 0,949M€ en 2020 (-6,22%), dont le remboursement d'activités syndicales et les indemnités.

Les dépenses de fonctionnement se sont quant à elles se sont élevées à 13,76M€ et se révèlent en hausse de 5,3% par rapport à 2021 (13,07M€), après un léger recul de 0,5%. Le taux de réalisation de ces dépenses, arrêtées à 13,86M€ au budget, s'établit à 91,7%.

Les principaux postes de dépenses concernent :

Il en ressort un déficit de fonctionnement de 949K€ qui fait suite à ceux de 291K€, de 716K€ et de 313K€ les trois précédentes années.

LE COMPTE DE RESULTAT

Le compte de résultat confirme les grandes tendances perceptibles à l'analyse des dépenses et des recettes pour 2022, s'agissant notamment du recul progressif de l'excédent cumulé des résultats de la section de fonctionnement (0,77M€ au 31 décembre 2022 contre 1,72M€ fin 2021 et 2,73 au 31 décembre 2019).

LA SECTION D'INVESTISSEMENT

Les recettes d'investissement se sont élevées à 557K€ (contre 445K€ en 2021, soit +25,2%).

Elles avaient été prévues au budget à hauteur de 1,892M€.

Hors excédent cumulé à fin 2020 (1,335M€), le taux de réalisation s'élève à 99,9%.

Les recettes d'investissement proviennent de trois sources :

- * la dotation aux amortissements des immobilisations : 352K€,
- * les frais d'études de recherche et de développement : 136K€,
- * le fonds de Compensation de la TVA : 69 K€

Les dépenses d'investissement se sont quant à elles élevées à 535K€ (contre 649K€ en 2021, +53,3%).

Le taux de réalisation de ces dépenses par rapport au budget prévisionnel de 864K€ s'établit à

54,6%. Cela s'explique essentiellement par le poids des immobilisations corporelles et incorporelles inscrites au budget mais finalement non consommées.

Les dépenses concernent essentiellement :

* des acquisitions d'immobilisations incorporelles (frais d'études, brevets, licences informatiques) pour 63K€,

* et surtout des acquisitions d'immobilisations corporelles (installations, aménagements, matériels médical, informatique et de bureau, mobilier) pour 472K€.

Il en résulte un excédent de 22K€ qui succède à des excédents de 96K€, de 134K€ et de 307K€.

LE RESULTAT DE CLOTURE DE L'EXERCICE

En ajoutant les résultats ci-dessus au résultat à la clôture de 2021, les résultats définitifs sont les suivants :

* section investissement : 1,356M€

* section de fonctionnement : 0,771M€

Soit un total de 2,127M€ contre 3,054M€ en 2021. Ce repli, de l'ordre de 30,4%.

Ce montant correspond au fonds de roulement de la collectivité : il représente près de 2 mois de dépenses de fonctionnement (contre près de 3 mois l'année précédente)

CONCLUSION

L'exercice 2022 se clôture sur un résultat global négatif de 927K€, lequel succède à un résultat négatif de 195K€. Le résultat cumulé et consolidé entre sections ; quoique toujours positif, continue de décroître à un rythme soutenu.

La trésorerie disponible représente 1 249M€ et est en net repli par rapport à la fin de l'année 2021 (de près de 2M€) tandis qu'aucune dette financière ne demeure contractée à ce stade et remercie le Trésorier pour cette présentation et demande aux membres de bien vouloir adopter le compte de gestion.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Compte administratif - exercice 2022- – Délibération 18

Le Président présente le compte administratif sur la base d'un diaporama repris ci – dessous et rappelle que l'objectif en 2023 est un retour à l'excédent, recommandé également par la CRC. les vives préconisations de la Chambre Régionale des Comptes.

L'ÉQUILIBRE GÉNÉRAL est le suivant :

Budget principal	Résultats à la clôture de l'exercice 2021	Résultats de l'exercice 2022	Résultats à la clôture de l'exercice 2022
Section de fonctionnement	1 719 532,62 €	- 948 659,54 €	770 873,08 €
Section d'investissement	1 334 914,79 €	21 523,91 €	1 356 438,70 €
Total	3 054 447,41 €	- 927 135,63 €	2 127 311,78 €

LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

Stade	Dépenses	Recettes	Résultats
BP	13 856 000,00 €	13 856 000,00 €	En équilibre
Inscriptions	15 005 600,00 €	13 973 600,00 €	- 1 032 000,00 €
Réalisations	13 762 145,76 €	12 813 486,22 €	- 948 659,54 €

LES PARAMETRES ET OBJECTIFS DE L'ANNÉE 2022 :

Les principaux paramètres lors du budget primitif pour l'exercice 2022 étaient les suivants :

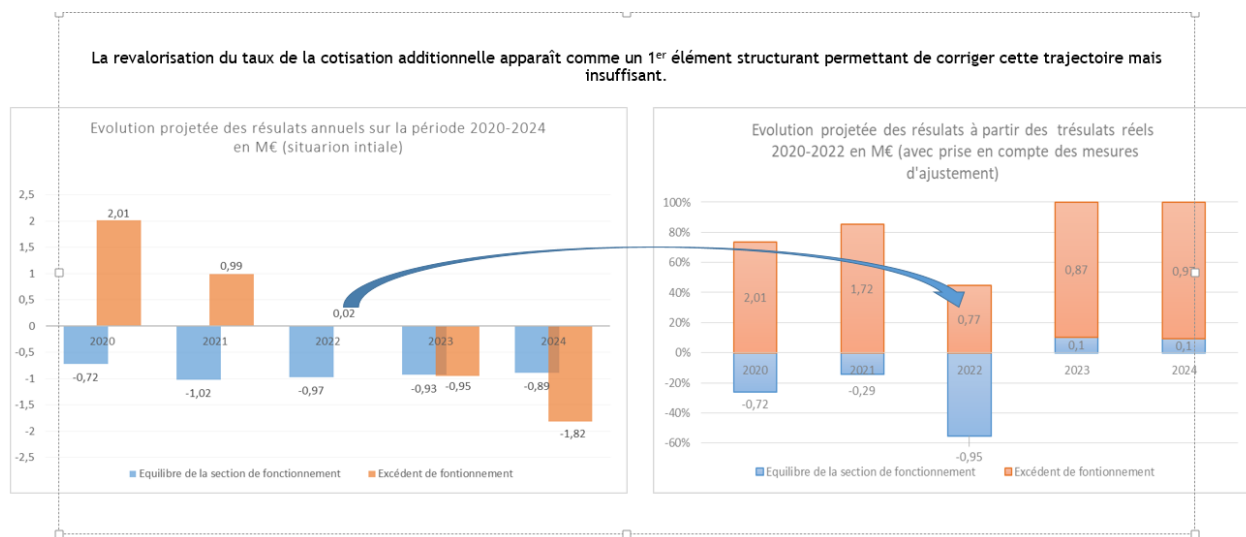
- ➔ La recherche de financements pour accompagner l'émergence de projets innovants et notamment ceux en lien avec les transitions numériques ;
- ➔ La poursuite de la maîtrise de la masse salariale qui se traduit par un pilotage conforme à la consommation réelle, aux besoins à venir et aux enjeux financiers ;
- ➔ Un financement des propositions de dépenses nouvelles par redéploiements et/ou recettes nouvelles.

Le budget 2022 s'inscrivait aussi dans un contexte intégrant les principaux éléments suivants :

- ➔ Une situation de déséquilibre financier persistante ;

➔ Une consommation intégrale des excédents à l'horizon 2023 entraînant par voie de conséquence, une épargne brute négative sur la période à venir ;

Le Président présente aux membres les premiers éléments d'ajustements :



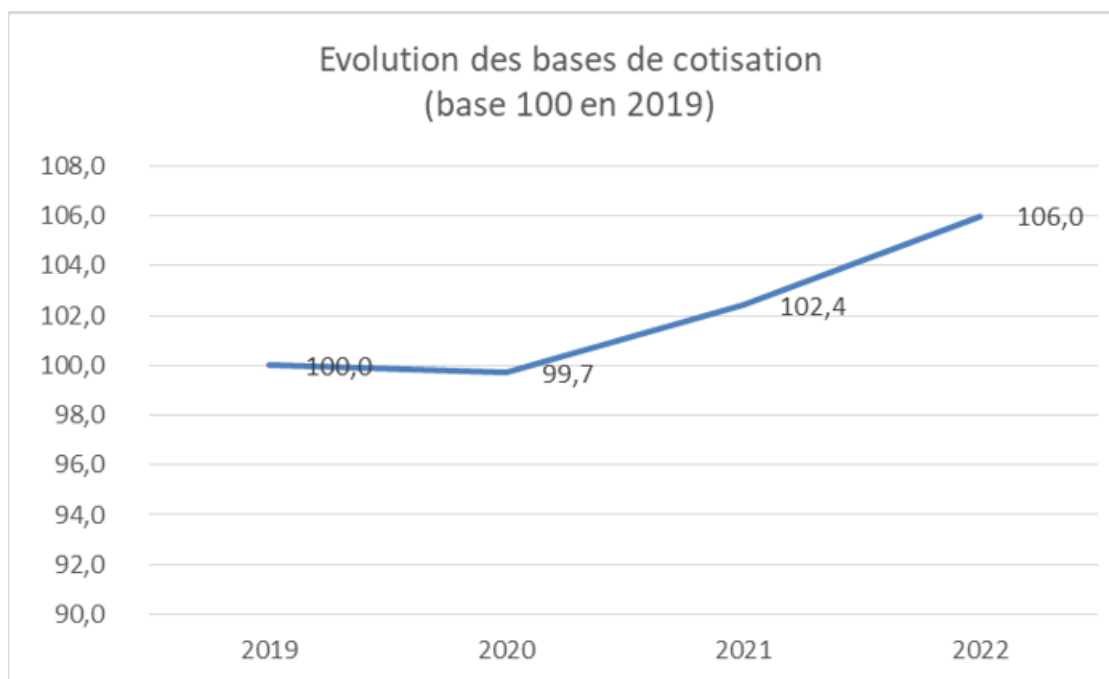
LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT :

En K€	Réalisations 2019	Réalisations 2020	Réalisations 2021	Réalisations 2022
Cotisations	6 227,2	6 069,4	6 185,6	7 213,7
Services refacturés	2 349,3	2 220,5	2 167,9	1 900,1
Transferts de ressources CNFPT - Concours	2 033,8	2 050,6	2 304,3	1 734,7
Financement des FMPE	1 162,5	1 040,2	814,9	513,0
Coût lauréat	431,1	432,4	253,6	489,5
Assurance statutaire	314,8	299,6	371,3	376,8
Produits du domaine	222,0	148,0	170,1	185,8
Subventions	523,3	3,4	291,1	138,5
Partenariat CNRACL	37,0	27,8	25,9	24,6
Autres recettes	142,4	127,2	189,7	236,7
Total	13 443,4	12 419,1	12 774,4	12 813,4

LES COTISATIONS :

Un produit des cotisations qui progresse du fait de la revalorisation du taux de la cotisation additionnelle porté de 0.14% à 0.24% le 1^{er} janvier 2022.

Des bases de cotisations dynamiques qui intègrent la revalorisation des traitements intervenue le 1^{er} juillet 2022.



LES SERVICES REFACTURÉS :

Comme en 2021, des écarts entre la prévision initiale et les niveaux de réalisation persistent. Un pôle santé impacté par :

- un effectif cible non atteint du fait des difficultés de recrutement de médecins du travail ;
- des biais de facturation, ce phénomène avait déjà été mis en évidence en 2021.

Une situation qui justifie la nouvelle trajectoire financière en conformité avec les objectifs du pôle prévention.

- Le déploiement du projet SESAM plus difficile que prévu ;
- Une mission d'intérim dont l'activité se recentre sur les collectivités affiliées.

LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT :

En K€	Inscriptions	Réalisations	Taux de réalisation
Charges à caractère général (011)	3 593,8	3 358,9	93,5 %
Dépenses de personnel (012)	9 993,5	9 045,5	90,5 %
Autres charges de gestion courantes (65)	942,5	889,5	94,4 %
Frais financiers (67)	122,8	115,6	94,2 %
Amortissements (68)	353,0	352,5	99,9 %
Total	15 005,6	13 762,1	91,7 %

En K€	2019	2020	2021	2022
Charges à caractère général (011)	2 294,6	2 594,2	2 645,6	3 358,9
Dépenses de personnel (012)	9 776,4	9 255,3	9 100,1	9 045,5
Autres charges de gestion courantes (65)	1 201,7	848,1	949,2	889,5
Frais financiers (67)	14,9	8,8	3,6	115,6
Amortissements (68)	469,1	428,3	367,5	352,5
Total	13 756,7	13 135,2	13 066,0	13 762,1

Un chapitre 011 dont les dépenses progressent en raison de :

- ✓ de l'impact du renchérissement du coût de l'énergie pour 95,0 K€ ;
- ✓ de l'organisation des élections professionnelles pour 143,4 K€ ;
- ✓ d'une augmentation des charges supportées par le CDG59 au titre des concours pour 459,5 K€.

Des dépenses de personnel qui ont été contenues :

En K€	2019	2020	2021	2022
Charges de personnel permanent	7 689,5	7 603,6	7 447,2	7 797,0
Mission d'Intérim	1 031,2	811,9	803,5	553,5
Gestion des FMPE	732,2	637,1	433,9	272,4
Rémunération des vacataires	323,5	202,7	415,5	422,6

BILAN :

Une section de fonctionnement qui accuse un déficit de 948,7 K€ en raison de phénomènes conjoncturels qui ont impactés les dépenses et les recettes.

Une stratégie de retour à l'équilibre pleinement justifiée :

- Qui a déjà porté ses fruits en 2023 ;
- Qui doit aussi permettre au CDG 59 de faire face aux aléas de gestion.

LA SECTION D'INVESTISSEMENT :

	Dépenses	Recettes
Inscriptions	979 674,56 €	535 322,12 €
Réalisations	535 322,12 €	556 846,03 €
Taux de réalisation	54,6 %	99,9 %

Les dépenses réelles se sont élevées à 399,5 K€.

En 2022, l'effort d'investissement du CDG59 a été le suivant :

- réalisation de travaux sur les bâtiments pour 32,8 % des dépenses ;
- transitions numériques pour 56,08% ;
- autres dépenses pour 10,4 %

Le Président quitte la séance et ne prend pas part au vote.

Monsieur Alain MENSION, 1^{er} Vice-Président du CDG 59 en charge des systèmes d'information et aux transitions numériques demande aux membres de bien vouloir approuver le compte administratif qui leur a été présenté.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Affectation de résultats - exercice 2022 – Délibération 19

Le Président présente cette délibération. Les résultats constatés au compte administratif de l'exercice 2022 et les résultats cumulés de chaque section sont repris dans le tableau ci-dessous :

Budget Principal	Résultat à la clôture de l'exercice 2021	Part affectée à la section d'investissement	Résultat de l'exercice 2021	Résultat de clôture de l'exercice 2021
Section de fonctionnement	1 719 532,62 €	- €	-948 659,54 €	770 873,08 €
Section d'investissement	1 334 914,79 €	- €	21 523,91 €	1 356 438,70 €
Total	3 054 447,41 €	- €	-927 135,63 €	2 127 311,78 €

En section d'investissement, on constate 211 656,75 € de dépenses engagées non réalisées au 31 décembre 2022, destinées à financer les programmes en cours.

Le solde de la section d'investissement disponible pour affectation s'élève donc à 1 144 781,95 € il couvre les besoins courants de financement des programmes d'investissement du CDG 59

Dans ces conditions, le Président propose aux membres d'approuver la reprise :

- Au compte 001, le résultat cumulé de la section d'investissement de 1 356 438,70 €;
- Au compte 002, le résultat cumulé de la section de fonctionnement de 770 873,08 €.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Budget supplémentaire - exercice 2023 – Délibération 20

Le Président présente le Budget Supplémentaire sur la base d'un diaporama repris ci-dessous.

En section de fonctionnement, le financement des actions non récurrentes ou en lien avec les priorités du mandat :

- La convention régionale d'exercice des missions pour la région des Hauts-de-France ;
- Le financement de la prévention et les recettes complémentaires ;
- La régularisation des cessions d'actif;
- Quelques actions ponctuelles.

En section d'investissement, un financement des programmes en cours et notamment le renouvellement de l'architecture SESAM.

La section de fonctionnement :

Propositions nouvelles	Recettes	Dépenses
Conditions d'adhésion de la Région des Hauts-de-France au socle indivisible.	115 000 €	106 500 €
Nouvelle offre de prévention	500 000 €	124 000 €
Cessions d'actifs	- 340 000 €	- 222 800 €
Autres dépenses		92 800 €
Total des propositions nouvelles	275 000 €	100 500 €

Le Président souligne l'augmentation sensible concernant la nouvelle offre de prévention en raison des cotisations. Avec une augmentation des recettes. Mais en parallèle, il faudra prévoir une augmentation des dépenses avec les futurs recrutements en matière de ressources humaines au pôle santé.

Les cessions d'actifs représentent la vente avortée du bâtiment Desrousseaux en raison d'une mesure administrative sur la vente.

La section d'investissement :

Programmes	Proposition nouvelles
Nouvelle architecture	489 500 €
Travaux sur les bâtiment	59 000 €
Équipements informatiques	45 000 €
L'évolution du site Internet du CDG 59	40 000 €
Remise aux normes des installations des bâtiments	65 000 €
Études de sécurisation des sites	25 000 €
Autres dépenses	11 000 €
Total	734 500 €

Le Président précise ce que laisse sous-entendre la nouvelle architecture, à savoir l'évolution du site internet du CDG 59, les travaux sur les équipements informatiques, la remise aux normes (en matière d'incendie et de secours) des installations des bâtiments et les études davantage poussées sur la sécurisation des sites.


Bilan après le vote du Budget Supplémentaire :

	Résultat de clôture 2022	Situation après le vote du BS
Section de fonctionnement	770 873,08 €	945 373,08 €
Section d'investissement	1 356 438,70 €	410 281,95 €

Le Président souligne que la section d'investissement reste stable et sans infléchissement.

⇒ Adoptée à l'unanimité

La séance est levée à 12h35.

<p>Le Secrétaire de séance</p>  <p>Marc PLATEAU</p>	<p>Le Président</p> <p>Signé par Eric DURAND Date: 14/09/2023 Qualité: Président du CDG 59 Éric DURAND</p>
--	--