



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

Délibération n° 23-101 Conseil d'Administration du 30/11/2023

Débat d'Orientations Budgétaires 2024

**Service Ressources « finances »
Direction Générale des Services**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	15
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	25
• Votes POUR :	25
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, chaque année, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes en vue d'adopter les orientations budgétaires pour l'année à venir. Ce débat d'orientation budgétaire doit intervenir dans les deux mois précédant le vote du budget primitif de l'établissement.

Parallèlement le Conseil d'Administration est invité à déterminer les éléments de recettes pour l'année à venir, en arrêtant le montant des cotisations et tarifs, avant le 30 novembre de l'année en cours, ce délai permettant d'aviser les collectivités avant le vote de leur budget.

A. Le cadrage global pour l'établissement

B. L'analyse des données financières et structurelles 2023

- 1 - Le rappel des grandes lignes du Budget principal 2023
- 2 - Focus sur la dette
 - a) La liste des emprunts
 - b) Profil d'extinction de la dette
 - c) La charge de la dette

C. Les objectifs principaux des services pour 2024

D. Les conditions d'un équilibre budgétaire en 2024

- 1) La section d'investissement
 - a) Les recettes
 - b) Les dépenses
- 2) Les recettes de la section de fonctionnement
 - a) La cotisation
 - b) Les tarifs
- 3) Les dépenses de la section de fonctionnement
 - a) Les dépenses de personnel
 - b) Les autres dépenses de fonctionnement
- 4) Le tableau rétrospectif de la section de fonctionnement
- 5) L'estimation des budgets annexes

A. Le cadrage global pour l'établissement

Dressant un bilan à mi-mandat de l'action du CDG 35, le Conseil d'Administration a pris acte le 4 juillet 2023 de changements socio-économiques structurels et donné le feu vert à une étude d'envergure sur la « trajectoire » de l'établissement. En effet, même si les priorités stratégiques du CPOM sont validées par les retours des collectivités et que les acquis de l'établissement restent solides, il apparaît nécessaire d'adapter le fonctionnement des services et leur pilotage financier à une « nouvelle donne », marquée par le retour de l'inflation en général et la hausse des budgets RH en particulier.

Cette vigilance n'est d'ailleurs pas spécifique à l'Ille-et-Vilaine. Ainsi, la Gazette des Communes du 25 septembre dernier a consacré sa couverture à la question de l'avenir des Centres de Gestion de la FPT. Le dossier met l'accent sur trois principaux enjeux d'actualité constitués par le défi de la reconnaissance de l'expertise des CDG, le besoin d'investir collectivement dans les RH et l'équilibre financier délicat des différentes missions.

Dans l'attente des résultats de l'étude prospective portant sur l'organisation et le modèle économique de notre établissement, il est possible d'amorcer la réflexion en reprenant ces 3 interpellations de la Gazette :

1. Le défi de l'expertise

- Les pouvoirs publics confient régulièrement de nouvelles attributions aux CDG au titre des missions obligatoires (avec une cotisation plafonnée à 0,8 %) et les services déconcentrés de l'État s'en remettent à eux pour le quotidien, comme pour la mise en œuvre des réformes.
- Les collectivités reconnaissent la technicité des CDG sur toutes les facettes de la GRH et sollicitent leur avis sur de nombreuses questions dépassant leurs missions obligatoires : cultiver le dialogue social et apaiser les conflits est essentiel (et économique) face à la hausse des crispations, mais comment financer toutes les interventions indirectes du CDG ?
- Le maintien de ces expertises suppose une politique RH ambitieuse en matière d'attractivité et de fidélisation : quels moyens humains pour être au niveau de l'ambition de « Bureau d'études RH » des collectivités du département ?

2. Le besoin d'investir collectivement sur les nouveaux enjeux RH

- Les collectivités font face à une triple croissance de leurs dépenses RH pour conserver le pouvoir d'achat de leurs agents dans un contexte d'inflation, faire face à la hausse de l'absentéisme liée au vieillissement des équipes et améliorer la protection sociale des personnels.
- Assumer être un dispensateur de services basés sur le facteur humain vaut aussi pour le CDG 35, confronté aux mêmes enjeux que les collectivités pour les agents du siège et ceux des missions temporaires.
- Au-delà des charges que chaque employeur doit assumer individuellement, des chantiers collectifs sont à mener, notamment sur la crise d'attractivité et la montée des risques psychosociaux. Dans une « logique de branche », des leviers d'actions peuvent être activés par la mutualisation des ressources et la solidarité des collectivités (ex : marque employeur, école des métiers territoriaux, aide aux agents en difficulté, démarches de prévention...). Le CDG 35 est à la manœuvre sur ce type d'innovations, mais quels mécanismes de financement adopter pour ces nouvelles missions ?
- Outre les évolutions sociétales, les services RH doivent aussi s'adapter aux accélérations technologiques qui viennent percuter leurs logiciels rapidement obsolètes. Les systèmes d'information des CDG, massifs et complexes car multi-employeurs, nécessitent des refontes très coûteuses. La gestion des « big data » et de l'intelligence artificielle ouvre par ailleurs de nouveaux champs à investiguer...
- L'innovation et la mutualisation donnent lieu à des compromis délicats : à quel niveau se regrouper pour agir plus efficacement, sans renoncer à l'agilité et au pragmatisme ? Le niveau régional est souvent pertinent (DEN.bzh, observatoire FPT des 4 CDG, Forums emploi...). Le niveau départemental l'est aussi s'il concerne toutes les collectivités (école des métiers). Le national dépend de la gouvernance et de la possibilité d'adhésion à la carte (GIP, enjeux FNCDG...).

3. L'équilibre financier délicat du « panier de services »

- La Gazette évoque sans détour la recherche de nouveaux modèles économiques pour pérenniser la capacité d'action des CDG. Jusqu'ici, le « modèle hybride » fondé sur des cotisations et des facturations avait plutôt bien fonctionné, mais les tensions financières concernent désormais autant les missions obligatoires que les missions facultatives.
- Les missions obligatoires connaissent un effet de ciseaux car les recettes de cotisation augmentent moins vite (lié à la maîtrise des effectifs par les collectivités) que nos dépenses. Aux nouvelles attributions sur le reclassement, le signalement, la déontologie, la protection sociale complémentaire (...), s'ajoutent les frais évoqués d'expertise RH et d'informatique sur les services classiques...
- Certaines prestations « historiques » du CDG connaissent de grandes difficultés pour répondre à toutes les demandes (intérim, médecine).
- Les missions facultatives se sont diversifiées pour répondre aux sollicitations croissantes : prestation paie, ateliers retraite, études de postes, conseil en mobilité, études d'organisation, ateliers management, RGPD, cybersécurité (...). Ces demandes montrent que les collectivités apprécient les services des CDG et que ceux-ci répondent à des besoins insatisfaits par ailleurs. Toutefois, les capacités des collectivités à se saisir simultanément de plusieurs enjeux butent sur des limites de mobilisation humaines et financières.
- La facturation au coût de revient des prestations facultatives est en principe vertueuse et responsabilisante mais, si on y intègre des frais de recherche et développement, on peut aboutir à un tarif élevé qui induit des contournements contre-productifs pour la solidarité (ex : promotion FPT et préparation aux métiers renchérissant le coût de l'intérim, pépinière de compétences utilisée par des collectivités ne formant pas de stagiaires...).

Face à ces multiples questionnements, il est difficile de prendre des options pluriannuelles avant d'avoir investigué différents scénarios s'appuyant sur des études comparatives avec d'autres CDG, ainsi que le prévoit l'étude Trajectoire.

À ce stade, il semble raisonnable de prendre en compte dès 2024 :

- Le besoin de conforter l'attractivité du CDG sur ses missions d'expertise.
- Des ajustements prudents d'effectifs et de missions (assurer l'existant).
- La poursuite des investissements collectifs engagés (DEN.bzh, école des métiers) et la conduite de nouvelles démarches porteuses (certification RSE, étude trajectoire, congrès régional sur la santé au travail, observatoire FPT...).
- Une hausse des frais généraux et de masse salariale d'au moins 5 % à répercuter sur les missions obligatoires et facultatives sauf exception.

B. L'analyse des données financières et structurelles 2023

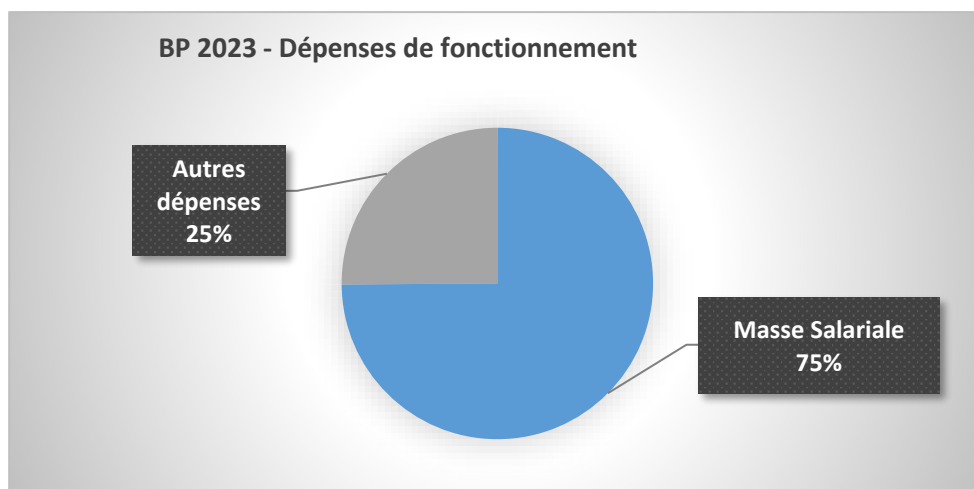
1. Le rappel des grandes lignes du Budget Principal 2023

Le budget global du Centre de Gestion pour 2023 atteint un volume de 22 128 867.03 € :

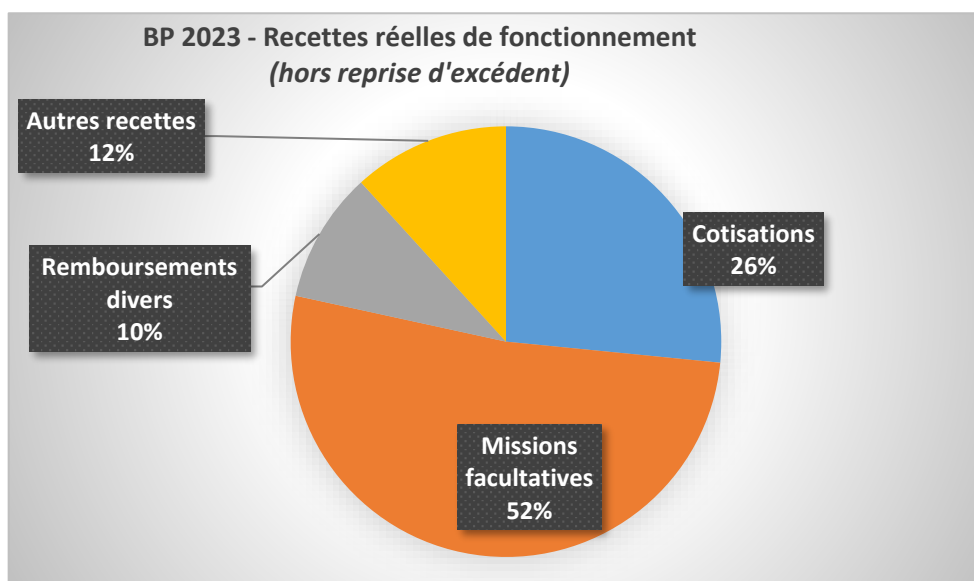
- Investissement : 1 886 760.28 €
- Fonctionnement : 20 242 106.75 €

Le budget de l'année 2023 est composé à hauteur de 91.5 % par la section de fonctionnement et 8.5 % par la section d'investissement.

► Structure de la section de fonctionnement en 2023



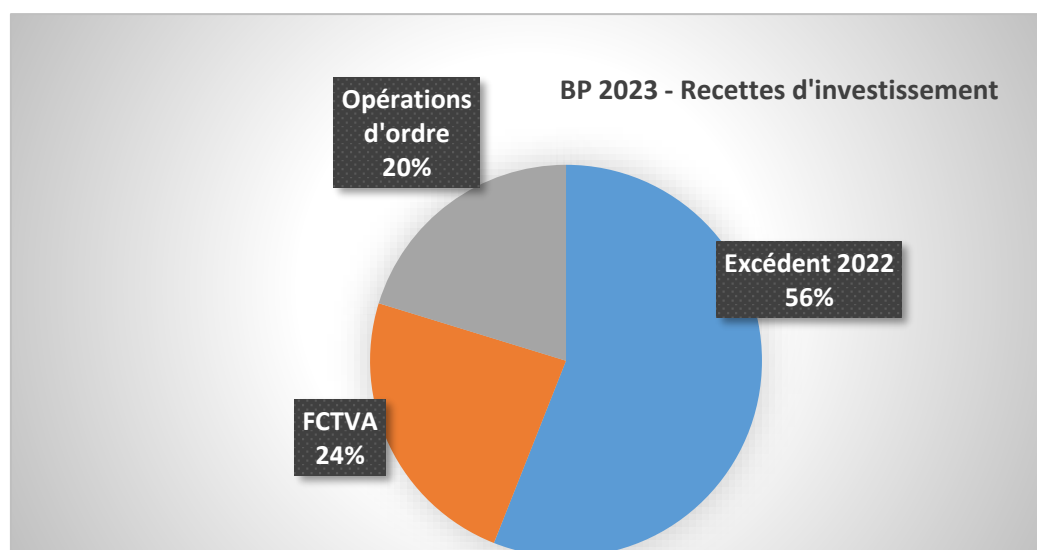
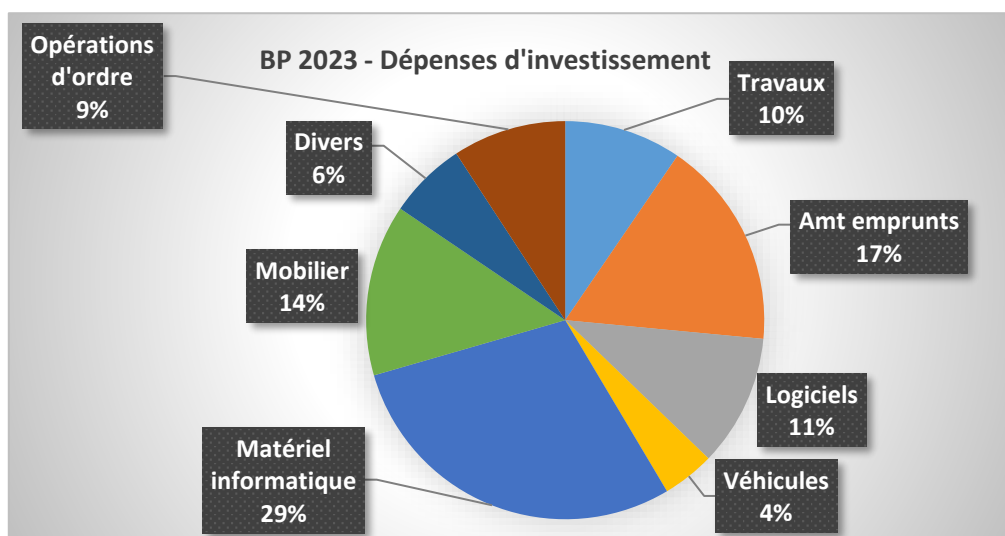
La masse salariale intègre les différentes paies ou indemnités versées par le CDG 35, pour les agents du siège, les itinérants, les agents en portage, les intervenants et surveillants concours, les élus et les intervenants divers.



Les remboursements divers sont principalement liés à l'organisation de concours par le CDG 35 (opération interne avec les budgets annexes, reversement pour organisation d'opérations...).

Les autres recettes regroupent les frais de gestion du contrat d'assurance, la dotation CNFPT, les coûts lauréats et autres conventions.

➤ Structure de la section d'investissement en 2023



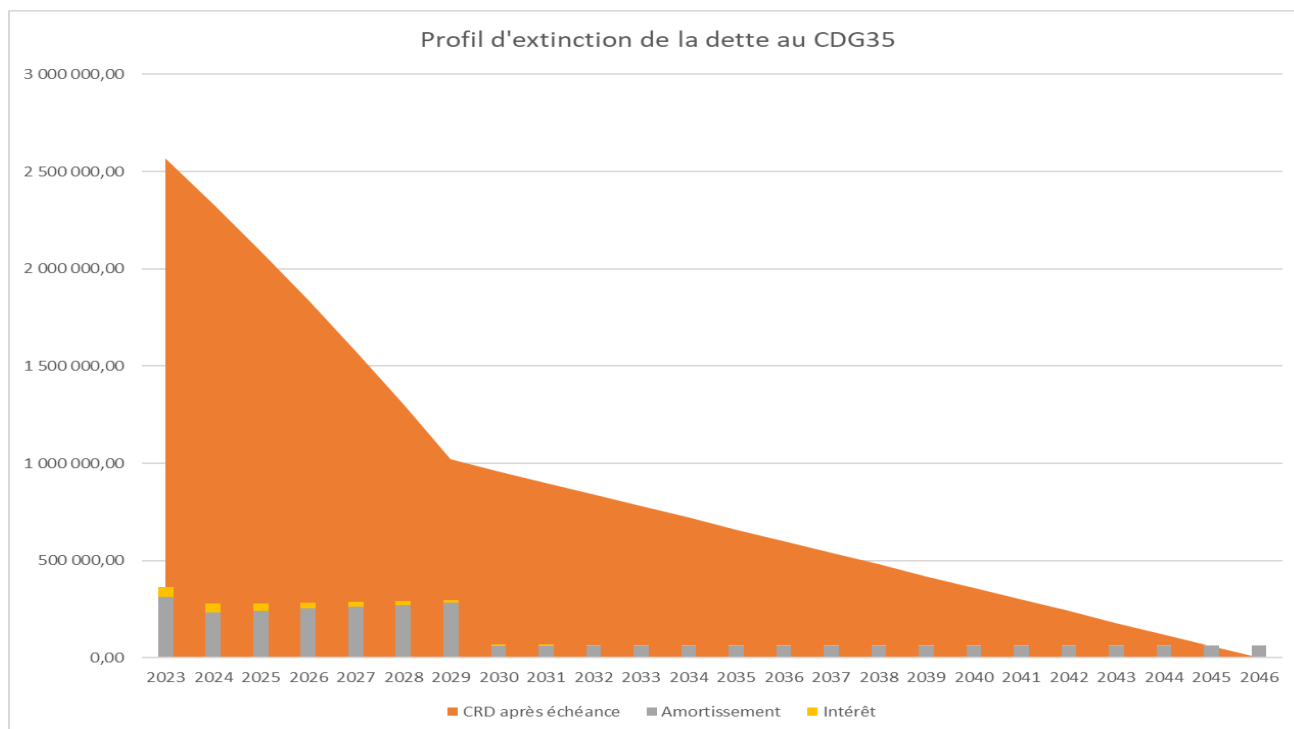
2. Focus sur la dette

Au 31/12/2023, la dette du budget principal du Centre de Gestion 35 est constituée de 2 emprunts, l'un auprès de la Caisse Française de Financement local et l'autre auprès du Crédit Mutuel de Bretagne.

Le 3^{ème} emprunt, contracté en 2008 pour l'acquisition du 2^{ème} niveau du VDC1, s'est terminé au 01/07/2023.

a. La liste des emprunts

b. Profil d'extinction de la dette



c. La charge de la dette

Sur les 10 prochaines années, la charge de la dette sera la suivante (intérêts des emprunts en cours) :

Année	Intérêts
2022	59 063,77 €
2023	50 707,29 €
2024	43 437,05 €
2025	37 605,47 €
2026	31 597,38 €
2027	25 305,19 €
2028	18 745,89 €
2029	11 809,99 €
2030	7 182,00 €
2031	6 750,00 €
2032	6 318,00 €
2033	5 886,00 €

C. Les objectifs principaux des services pour 2024

La présentation des plans d'actions proposés pour 2024 est effectuée en suivant l'organigramme du CDG et en lien avec le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens adopté par le Conseil d'Administration en septembre 2021.

1. Direction Générale des Services

- Participation aux **réflexions nationales** portées par la FNCDG et l'ANDCDG sur les sujets à enjeux majeurs, notamment le projet de loi "fonction publique" et l'évolution de la fédération nationale des CDG.
- Animation des **réflexions stratégiques pour le CDG** : projet "trajectoire", école des métiers territoriaux et labellisation RSE.
- Entretien des **contacts réguliers avec les collectivités et réseaux professionnels** pour porter leurs préoccupations et leurs attentes.
- **Pilotage de la coopération des CDG bretons** (au titre de la présidence tournante à compter du 1^{er} janvier 2024) : poursuite de la mise en œuvre du schéma régional en portant une attention toute particulière au déploiement de la marque DEN.bzh. En parallèle, un projet spécifique de prise en charge d'une cellule d'écoute et d'enquêtes administratives vient d'être proposé au Conseil Régional pour répondre à sa sollicitation.
- Participation à la **gouvernance du GIP** et aux réflexions stratégiques en assistance à la Présidente qui assure les fonctions de 1^{ère} vice-présidente du groupement.
- **Coordination** des services de l'établissement et animation du dialogue social interne.

Sujets à enjeux particuliers :

- Conseil et soutien aux élus pour les projets et partenariats nationaux et régionaux : pilotage de la coopération régionale.
- Participation au Forum de l'Emploi Public Breton (février 2024) et au Congrès Santé au travail (automne 2024).
- Pilotage de l'étude Trajectoire : analyse et mise en œuvre des préconisations (2^{ème} semestre 2024).

2. Conseil et Développement

a. Conseil en organisation

- Accompagnement des collectivités dans les réorganisations de service et l'élaboration des projets d'administration, pour développer l'efficacité et adapter les compétences aux nouveaux enjeux.
- Soutien aux projets RH des collectivités en matière de temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP, lignes directrices de gestion et télétravail.
- Diversification de l'offre de prestations, avec notamment des formats courts.
- Développement d'une offre sur le pilotage de la masse salariale.
- Promotion des outils de l'intelligence collective et des démarches participatives.
- Poursuite des ateliers du management comme une offre de service annualisée.
- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva : gestion des effectifs et des compétences, dématérialisation des processus RH (entretiens professionnels, formation, recrutement).
- Organisation de séminaires de cadres et animation de séances de co-développement.
- Participation aux enquêtes administratives.
- Introduction des questionnements autour de la RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) dans les accompagnements collectifs.

b. Qualité de vie au travail

- Réponse aux sollicitations des collectivités en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), de médiations interpersonnelles et d'accompagnement collectif de situations de conflits.
- Sensibilisation et accompagnement des collectivités sur les thématiques de l'égalité professionnelle : lutte contre les discriminations, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention des violences faites aux femmes et hommes.
- Poursuite des accompagnements individuels au travers de la MAPS (Mission d'Accompagnement Psycho-Social), appui aux collectivités dans la gestion de situations critiques (décès, accidents, violences...).
- Participation à la gestion des signalements des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans un cadre interservices (évaluation et ajustements).
- Pluridisciplinarité : en matière de prévention des risques psycho-sociaux, dans le cadre des Documents Uniques RPS (DU RPS) et pour la mise en œuvre de l'EPME (projet transversal de prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle).
- Coaching et accompagnement managérial : développement des accompagnements managériaux individuels (communication).
- Formation des agents secouristes en santé mentale.

c. Administration numérique

- Déploiement de l'offre de service aux collectivités autour de la cybersécurité : diagnostic, préconisations, orientation vers des prestataires spécialisés ; déclinaison des prestations sous forme d'ateliers regroupés entre collectivités ; mise en œuvre du partenariat avec Mégalis Bretagne.
- Relance des missions de diagnostic et conseil (état des lieux, préconisations, définition d'une stratégie de transformation numérique) et renforcement de leur visibilité.
- Proposition d'une nouvelle session des ateliers cybersécurité.
- Mise en œuvre de la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (analyse du besoin, analyse du marché, aide à la réalisation d'une consultation et à la mise en œuvre de nouvelles solutions).
- Poursuite des accompagnements à la mise en conformité au RGPD via la mission de DPD (Délégué à la Protection des Données) mutualisé, notamment dans le cadre des renouvellements d'adhésion.
- Renforcement de la présence du CDG 35 sur le champ du numérique et de la cybersécurité, au travers d'événements et d'animation des réseaux professionnels locaux.

d. Mission « Accompagnement Comptabilité analytique »

- Mise en œuvre des évolutions informatiques (v3) pour faciliter l'automatisme de la saisie des données et la lecture des résultats.
- Fidélisation des adhérents actuels et accompagnement de nouvelles collectivités et CDG.

Sujets à enjeux particuliers :

- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva auprès des collectivités intéressées.
- Développement d'une offre sur le pilotage de la masse salariale en lien avec la comptabilité analytique et le CIG Petite Couronne.
- Focus sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et l'accompagnement des victimes.
- Développement de l'offre de service dédiée aux managers et aux collectifs de travail : format individuel ou collectif et séminaire.
- Renforcement de la visibilité de l'offre de service numérique : accompagnements cyber-sécurité, assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets numériques, ateliers et réseaux professionnels.
- Fonctionnement du service : nouvelle organisation avec l'intégration d'une nouvelle activité sur les outils de pilotage dont la comptabilité analytique.

3. Statuts-Rémunération

a. Conseil / accompagnements en Statuts et Rémunération avec un interlocuteur unique

- Prise en charge des missions obligatoires et facultatives (dossier individuel ; reprise de carrière et des services antérieurs ; réforme territoriale et démarche de mutualisation ; règlement intérieur ; calcul du temps de travail ; lignes directrices de gestion ; RIFSEEP...) et contribution à des actions de formations internes au CDG (Prémicol, Buroscope...).
- Mise en œuvre de la future réforme statutaire.
- Mission Traitement des Salaires et Indemnités : poursuite de la DSN et déploiement de la DSN événementielle ; déploiement de la M57 ; partenariat avec Net-entreprises et la CARSAT.
- Mission ARE : poursuite de la mission et accompagnement dans le cadre des ruptures conventionnelles et de l'accroissement du nombre de contractuels (notamment dans les communes < 1 000 hab.) ; étude complète : du droit initial à la réactualisation des droits.

b. Retraite

- Poursuite de la mise en œuvre de la réforme des retraites.
- Poursuite des missions Retraite avec les collectivités affiliées et adhérentes : atelier d'aide à la saisie sur la plateforme, réalisation de dossiers retraite aux lieux et places de la collectivité, étude et entretien individuel.
- Poursuite de la mission Correction des Déclarations Individuelles (DI) pour les collectivités adhérentes à la mission Paie - formation en attente.
- Poursuite du partenariat avec la CDC ; travaux sur la nouvelle convention.
- Déploiement du nouveau partenariat formalisé avec la CARSAT.

c. Instances consultatives (CST, CAP, CCP et conseils de discipline)

- Prise en charge du secrétariat des séances des instances de dialogue social et de leur formation disciplinaire.
- Appui aux CST locaux et à leur formation spécialisée ; accompagnement aux élections intermédiaires.
- Participation à la formation spécialisée du CST départemental (en lien avec le service Conditions de Travail).
- Conseil relatif aux dossiers des instances et poursuite de la dématérialisation des procédures d'instruction des dossiers.
- Accompagnement des organisations syndicales ; mise en œuvre du protocole syndical ; réunion annuelle de dialogue social.

d. Modes de règlement alternatif des conflits et précontentieux

- Prise en charge des médiations juridiques (à l'initiative des parties ou du juge) et poursuite de la généralisation de la MPO.
- Poursuite des missions de référent Déontologie et Laïcité, protection des lanceurs d'alerte.
- Dans un cadre transversal, participation aux enquêtes administratives et au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
- Nouvelle mission d'assistance juridique : accompagnement personnalisé avec rencontre tripartite (autorité territoriale et agent pouvant être assisté par une personne de son choix).
- Poursuite du conseil juridique interne et externe en matière de RH.

Sujets à enjeux particuliers :

- Renforcement de la mission Rémunération et des accompagnements statutaires à la carte.
- Poursuite de la mise en œuvre de la réforme des retraites initiée à compter de septembre 2023.
- Mise en œuvre de la réforme statutaire après la participation aux travaux préalables.
- Participation en tant que tiers de confiance au dialogue social : protocole syndical, soutien aux CST locaux, mission d'assistance juridique auprès des collectivités.
- Poursuite du déploiement de la dématérialisation des dossiers d'instances et de la GED pour l'ensemble des activités du service et notamment les dossiers individuels des agents.

4. Conditions de Travail

a. Animation des instances

- **CST** : animation des séances de la formation spécialisée du CST départemental, poursuite du partenariat avec le CNFPT pour la formation des membres des CST locaux réunis en formation spécialisée, animation des CST locaux pour renforcer la dynamique de prévention.
- **Commission santé, sécurité et conditions de travail** : poursuite des travaux avec une approche métier.
- **Conseil médical** : animation des séances, accompagnement des RH des collectivités dans le processus de dématérialisation des saisines de l'instance, professionnalisation des représentants.

b. Adaptation de l'activité santé au travail et actions de sensibilisation à la prévention

- **Santé au travail** : adaptation de l'activité pour pallier les difficultés de recrutement de médecins et renforcer les interventions des infirmiers spécialisés en santé au travail (IDEST), élaboration de protocoles pour conforter et développer les pratiques professionnelles des IDEST.
- **Mobilisation des acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail** : participation à l'organisation d'un congrès santé au travail à l'échelle régionale, engagement d'une démarche de qualité de vie et conditions de travail (étude QVCT), animation de réseaux (responsables des Ressources Humaines, secrétaires des formations spécialisées, assistants de prévention), sensibilisation des élus à l'échelle des intercommunalités.

c. Gestion des contrats d'assurance RH

- **Contrat d'assurance des risques statutaires** : promotion du nouveau contrat groupe à effet du 1^{er} janvier 2024, gestion des adhésions, accompagnement des collectivités dans la maîtrise de leur absentéisme et dans leur gestion quotidienne.
- **Protection Sociale Complémentaire - Prévoyance** : promotion de l'offre proposée en prévoyance, suivi de la convention de participation et mise en conformité selon les déclinaisons réglementaires de l'accord-cadre signé en juillet 2023.
- **Veille sur la Protection Sociale Complémentaire - Santé** - en lien avec les accords collectifs nationaux.

d. Missions d'inspection et de maintien dans l'emploi

- **Maintien dans l'emploi** : proposition d'adaptation des postes, participation aux réunions des équipes pluridisciplinaires en charge des reconversions.
- **Actions d'amélioration des conditions de travail** : poursuite des missions d'inspection dans les collectivités ayant conventionné, conseil pour la conception des lieux de travail, actions de sensibilisation, accompagnement méthodologique à la réalisation ou la mise à jour du Document Unique (DU).

Sujets à enjeux particuliers :

- Mise en œuvre du contrat d'assurance des risques statutaires et de l'offre proposée en Prévoyance.
- Développement des interventions des infirmiers spécialisés en santé au travail (IDEST)
- Animation du CST en formation spécialisée en hygiène et sécurité du CDG 35 et accompagnement des CST locaux.
- Mise en place d'actions relatives aux enjeux de prévention et de QVCT.

5. Mobilité-Emploi-Compétences

a. Emploi / Conseil en recrutement

- Adaptation de l'offre de conseil en recrutement au contexte de l'emploi et aux besoins des collectivités (approche candidat, sourcing, évolution méthode de sélection, ateliers pratiques...).
- Poursuite de l'accompagnement individualisé à la prise de poste.
- Participation aux concertations avec les collectivités et à l'organisation du Forum de l'Emploi breton.
- Mise en œuvre de l'enquête « Rapport Social Unique » et proposition d'analyse de données en réponse à des sollicitations internes et/ou externes.

b. Missions Temporaires / Viviers

- Poursuite des actions relatives à l'attractivité des candidats :
 - Orienter les actions de promotion en fonction des besoins (métiers, secteurs géographiques, publics...) ;
 - Organiser et intensifier la présence sur les réseaux sociaux en contribuant au développement de DEN ;
 - Continuer l'appropriation de la marque employeur en interne et poursuivre l'amélioration du process de gestion des candidatures.

- Proposition constante d'actions de professionnalisation et de fidélisation des agents pour répondre aux besoins de collectivités :
 - Veiller à l'insertion des stagiaires issus des nouveaux dispositifs ;
 - Poursuivre le recrutement de titulaires expérimentés au sein de l'activité intérim ;
 - Développer les parcours des agents du service intérim grâce à la formation continue ;
 - Réfléchir aux mesures à mettre en œuvre pour faciliter les mobilités géographiques ;
 - Adapter la gestion aux agents fragiles et/ou exposés ;
 - Simplifier la gestion administrative.

c. Formations - Préparation à l'emploi

- Poursuite des actions de formation existantes et adaptation de certains modules aux demandes d'intérim les plus fréquentes.
- Entretien des partenariats existants et poursuite de leur développement.
- Expérimentation d'un dispositif de « préparation au projet FPT » en collaboration avec des partenaires de l'emploi.
- Encouragement de toutes les formes de tutorat ou mentorat, notamment par la colorisation de dispositifs de formation ou autres actions.
- Participation au projet Compétences FPT 35 et à la mise en œuvre du plan d'actions.

d. Accompagnement des parcours professionnels

- Soutien aux collectivités dans l'accompagnement de leurs agents en diversifiant les dispositifs et modalités d'évolution professionnelle.
- Poursuite des actions de prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle, des accompagnements individuels et collectifs ainsi que du conseil en évolution professionnelle.

Sujets à enjeux particuliers :

- Poursuite du développement de la Marque Employeur auprès du grand public, des collectivités et des agents (opérations « Devenez DEN » par bassin d'emploi).
- Réponses aux besoins des collectivités en matière de recrutement et de remplacement en déployant des solutions diversifiées.
- Poursuite des partenariats avec les organismes de formation et mise en œuvre des actions définies dans le cadre de l'étude « Compétences FPT 35 ».
- Adaptation à la hausse des accompagnements des parcours professionnels.

6. Concours-Examens

- Poursuite de la réalisation du calendrier 2023 sur l'année 2024, réalisation du calendrier 2024 et engagement du calendrier 2025.
- Prise en charge au niveau national de l'examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP.
- Poursuite de la modernisation de la gestion des concours et examens (création de l'espace collectivité dans le logiciel concours, mise en place de l'archivage électronique des concours...).
- Pilotage de la coopération concours Grand-Ouest : assurer son fonctionnement (organisation des réunions des différentes instances), son financement (gérer le budget annexe interrégional), mettre en œuvre le plan d'actions annuel (organisation des opérations planifiées).

- Gestion du budget annexe régional (préparation et suivi pour le compte des 4 départements bretons).
- Préparation du renouvellement des conventions de coopération concours Grand-Ouest et régionale (2025-2030).
- Participation en tant que référent à la commission recrutement-concours de l'ANDCDG, aux côtés des CIG Grande et Petite Couronnes et du CDG 69.
- Participation aux divers groupes de travail au niveau national (cellule pédagogique, calendrier...).

Sujets à enjeux particuliers :

- Participation aux projets de coopération sur les plans régionaux, interrégionaux et nationaux.
- Conduite de la modernisation des procédures et processus des opérations.
- Vigilance sur le niveau de financement des concours de la filière sapeurs-pompiers.
- Constat d'une judiciarisation des opérations de concours.

7. Ressources

a. Ressources humaines

- Mise en œuvre des orientations RH du CPOM au travers, notamment, des lignes directrices de gestion (parcours professionnel, formation...) et du déploiement d'une stratégie de marque employeur propre au CDG.
- Soutien au développement des compétences des agents à travers différents outils dont l'application de GPEEC NEEVA.
- Animation du dialogue social et des questions relatives aux rémunérations et aux conditions de travail des agents (prévention, protection sociale...).
- Appui à la direction générale des services pour la mise en œuvre des conclusions de l'étude Trajectoire.

b. Systèmes d'information

- Déploiement de la 2^{ème} phase du plan cybersécurité et poursuite des actions de mise en conformité avec le RGPD.
- Améliorations des infrastructures et équipements ainsi que des outils IT.
- Mise en œuvre du projet transversal « Archivage électronique des données » en lien avec le GIP et le CDG 59.
- Préparation d'un schéma directeur des applicatifs « métiers » et « collaboratifs » en lien avec les partenaires (GIP) et prestataires (sociétés) et leurs évolutions.

c. Accueil-logistique-communication

- Communication : renforcement de la stratégie digitale, refonte du portail internet et de la charte graphique de l'établissement.
- Exploitation des 2 bâtiments dans le cadre des copropriétés et en lien avec les prestataires dans un esprit de sobriété énergétique.
- Recherche d'optimisation des moyens mis à disposition des services (accueil physique et téléphonique, véhicules, salles, matériels...).

d. Finances-Comptabilité

- Mise en œuvre du nouveau calendrier budgétaire et du passage à la nomenclature M57 au 1^{er} janvier 2024.
- Exploitation des indicateurs financiers et budgétaires de l'établissement.
- Formalisation des procédures de contrôles internes en lien avec les conventions de Contrôle Allégé Partenarial (CAP) avec la DGFIP (paies et dépenses).
- Exécution des procédures comptables et d'achats dans un contexte en évolution.

Sujets à enjeux particuliers :

- Implication dans le projet de labellisation RSO.
- Impact fort des mouvements de personnel sur le fonctionnement des Ressources, y compris du fait de mouvements dans le service (RH, finances, accueil, communication, logistique).
- Mise en œuvre du projet « Gouvernance des données » dans un esprit de transversalité, d'efficacité et d'appropriation par les services.

B. Les conditions d'un équilibre budgétaire en 2024

1. La section d'investissement

a. Les recettes

Les recettes d'investissement se composent du FCTVA, de la reprise de l'excédent d'investissement cumulé et des amortissements.

En 2023, le versement du FCTVA s'est élevé à 448 903.53 €, à un taux de 16,404 %. Une recette exceptionnelle liée aux travaux réalisés sur l'exercice 2021.

Pour 2024, le versement du FCTVA sera de l'ordre de 60 000 €.

Concernant les amortissements, ils s'élevaient à 362 138 € en 2023 et sont estimés à 220 000 € sur l'exercice 2024.

b. Les dépenses

Il s'agit principalement des achats de biens et matériels durables, ainsi que des travaux d'aménagement des bâtiments. Ces dépenses ont vocation à modifier ou enrichir le patrimoine de l'établissement.

En 2024, des travaux d'aménagement sont souhaités dans les 2 bâtiments, dans un double objectif : la maîtrise des consommations énergétiques et l'amélioration des conditions de travail des agents.

De plus, une étude relative à l'élaboration de la charte graphique est lancée. Celle-ci est en lien avec la refonte du site internet du CDG 35.

Une enveloppe est également proposée pour l'acquisition de matériel et mobilier ergonomique, achats validés au préalable par l'assistante de prévention.

Concernant le système d'informations, différents projets sont en cours de réflexion, et notamment des renouvellements d'équipements, liés à la vétusté du bâtiment VDC1 (exemple : matériel visio et vidéo des salles de réunions, cœur de réseau et switch, wifi et équipements des réseaux).

Pour l'année 2024, ces opérations réelles sont estimées, à ce jour, à 800 000 € et seront financées par la reprise du résultat d'excédent d'investissement cumulé.

2. Les recettes principales de la section de fonctionnement

Les éléments du débat

Les recettes du CDG sont assurées par deux produits essentiels :

- les cotisations pour les missions générales de mise en œuvre du statut et de cohésion de la FPT (environ 30 % des recettes annuelles) ;
- les tarifs des missions facultatives effectuées à la demande (environ 52 % des recettes annuelles).

Il convient d'apprécier le niveau de chaque nature de recettes en regard des activités effectivement mises en place. On peut souligner **que les cotisations ont un effet mutualisateur** (contribution proportionnelle à l'effectif) et **stabilisateur** (montant prévisible et lissé pour les collectivités et le CDG d'année en année).

Les missions non facturées (ex : dialogue social, guides méthodologiques, certains conseils en prévention, dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, certaines aides aux agents en difficulté, interventions courtes en médiation...) sont financées par l'ensemble des collectivités qui bénéficient ainsi d'un climat favorable à l'exercice de leur rôle d'employeur.

En complément, **les tarifs responsabilisent chaque structure** en imputant les coûts sur les utilisateurs directs, soit pour résoudre une difficulté, soit pour anticiper (investissement RH = prévention primaire, recrutement, organisation...).

3. Les dépenses de la section de fonctionnement

a. Les dépenses liées à la masse salariale du siège

Les éléments du débat

L'essentiel des dépenses du CDG 35 relève de la mise à disposition de compétences sous deux formes :

- la sollicitation de spécialistes RH du siège qui interviennent à distance (études sur dossiers, instances départementales, conseils téléphoniques...) ou se rendent en collectivité (conseils en prévention, entretiens infirmiers, missions d'accompagnement, conseils aux dirigeants...) ;
- l'affectation d'agents intérimaires ou en portage de contrats.

S'y ajoutent les coûts de fonctionnement de la structure (rémunération des services fonctionnels, logistique, investissements et recours aux fournisseurs externes).

Au fil des années, l'optimisation des dépenses de personnel a consisté en des ajustements ponctuels par des recours à des agents contractuels, pour mener les dossiers spécifiques et périodiques ou faire face à des surcroûts temporaires d'activités.

Ces réflexions permettent de faire le bilan des activités ayant besoin de renforts pour honorer les sollicitations des collectivités et de celles justifiant d'une pérennisation afin de stabiliser les fonctionnements ou de capitaliser les expertises et savoir-faire.

*** Principales données de l'année 2022 (consolidées)**

Voici quelques chiffres marquants concernant les données RH du siège du CDG 35 pour l'année 2022 :



L'annexe reprend de manière détaillée ces éléments chiffrés relatifs à l'année 2022.

*** Tendances d'évolution de la masse salariale**

Pour l'année 2023, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à + 6,47 % sur 9 mois (contre + 3,62 % pour la même période en 2022 représentant une augmentation de 500 000 €).

Cette évolution s'explique par :

- L'application de mesures gouvernementales non anticipées au moment de la préparation budgétaire 2023 :
 - La revalorisation de la valeur du SMIC au 1er janvier et au 1er mai 2023 (coût annuel de la mesure 6 300 €) ;
 - L'augmentation de la valeur du point d'indice (de 4,85 € à 4,92 €), représentant un coût annuel supplémentaire de 39 000 € ;
 - La revalorisation des grilles des agents de catégories C et B engendrant un surcoût de 4 000 €.
- La revalorisation du régime indemnitaire décidée dans le cadre du dialogue social afin de prendre en compte l'engagement professionnel des agents et la hausse du coût de la vie, représentant un surcoût de 139 000 € (dont 59 000 € pour le complément indemnitaire et 80 000 € pour l'I.F.S.E.).
- Les créations de postes et besoins en renfort validés au moment de l'adoption du budget principal 2023.
- Les remplacements intervenus sur la période analysée.

Pour 2024, de nouvelles mesures auront un impact sur la masse salariale :

- La mise en place de la participation employeur - volet Prévoyance (participation forfaitaire de 13 € par agent adhérent) à compter du 1^{er} janvier 2024, représentant un surcoût prévisionnel de 6 000 €.
- La revalorisation des grilles indiciaires décidée par le gouvernement (+ 5 points d'indice par agent) dont le coût est estimé à 50 000 €.

b. Les autres dépenses de fonctionnement

*** Le provisionnement sur le Budget principal**

Le solde des provisions s'établira, au 31/12/2023, de la manière suivante :

Imputation comptable	Objet	Solde de provision à fin 2023
1518 - Autres provisions pour risques	Provision au titre de l'auto-assurance concours	100 000.00 €
1582 - Provisions pour congés payés	Provision compte épargne temps	80 000.00 €
TOTAL		180 000.00 €

Il est proposé pour l'exercice 2024 de maintenir la provision au titre de l'auto-assurance concours et la provision compte épargne temps.

4. Le tableau rétrospectif de la section de fonctionnement

	CA 2021	CA 2022	BP 2023	CA 2023 prévisionnel à la date du 31/10/2023	OB 2024 à la date du 31/10/2023
Dépenses de fonctionnement					
Charges de personnel SIEGE	5 582 137	6 013 915	7 372 043	6 460 000	7 430 000
Enveloppe selon fluctuation d'activité					300 000
Autres dépenses liées aux dépenses de personnel (contrat d'assurance statutaire, tickets restaurants)	454 691	391 180	458 100	445 600	481 000
Charges Itinérants Missions temporaires	6 468 671	5 266 237	6 825 037	5 190 660	6 210 000
Intervenants concours, FMPE, indemnités diverses	537 052	444 352	1 039 143	614 000	655 000
Charges à caractère général	1 683 700	1 893 773	2 948 626	1 833 000	2 509 000
Autres charges de gestion courante (dépenses syndicales...)	508 602	580 190	1 128 359	628 000	1 080 000
Charges financières et exceptionnelles	74 405	72 897	108 600	83 705	105 000
Dotations aux amortissements	127 209	223 797	362 200	362 200	250 000
TOTAL	15 436 467	14 886 340	20 242 107	15 617 165	19 020 000
Recettes de fonctionnement					
Cotisation	3 970 846	4 276 357	4 400 000	4 580 000	4 700 000
Recettes Missions Temporaires	7 730 598	6 101 060	6 830 983	5 868 530	6 517 000
Produit des autres activités tarifées	1 388 217	1 485 496	1 763 448	1 540 400	1 776 000
Remboursements divers (conventions concours, mise à disposition, rembst budgets annexes)	1 450 705	1 577 617	1 748 106	1 707 000	1 455 000
Transfert CNFPT FMPE	115 687	87 094	108 080	108 080	114 000
Frais de gestion - Contrat assurance statutaire	428 724	466 490	457 240	490 000	490 000
Produits exceptionnels	1 110	162 747	1 200	18 000	1 000
Autres recettes (dont concours SPP)	501 704	832 451	1 430 735	1 125 495	645 000
TOTAL	15 587 591	14 989 312	16 739 791	15 437 505	15 698 000
Résultat de l'exercice (hors reprise de l'excédent)	151 124	102 972		- 179 660	
Excédent de fonctionnement N-1	3 248 219	3 399 343	3 502 315	3 502 315	3 322 000
Résultat de l'exercice (après reprise de l'excédent)	3 399 343	3 502 315		3 322 655	

Les éléments connus à la date du 31 octobre 2023 permettent d'établir ce premier constat mais nécessitent quelques précautions de lecture avant la fin réelle de l'exercice comptable.

Pour le service Missions temporaires, qui a un poids considérable sur le budget (environ 35 %), les incertitudes liées à l'activité complexifient l'exercice, que ce soit pour les prévisions à court ou moyen terme. Et l'impact est immédiatement visible sur le résultat global.

De plus, il est constaté une augmentation des recettes liées aux activités tarifées (hors missions temporaires). Cette croissance a été rendue possible par le recrutement d'experts qui ont ainsi pu apporter une réponse adaptée aux besoins des collectivités.

La masse salariale du siège est maîtrisée dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi territorial du bassin rennais. Pour 2024, pour mener les nouveaux projets notamment sur l'attractivité, certains renforts sont nécessaires. De plus, une enveloppe est reconduite chaque année pour pourvoir certains postes en tension, comme ceux des médecins, et pour répondre aux nouvelles sollicitations (exemple : « loi Guérini »).

Il est également important de noter que la nature des concours organisés par nos services influe largement sur le budget, notamment les concours de la filière « sapeurs-pompiers professionnels ».

Le présent document expose les grands équilibres financiers pour l'année à venir, selon la situation connue à ce jour. Dans le cadre de la préparation budgétaire 2024, des arbitrages sont à finaliser dans les mois à venir, afin d'assurer l'équilibre financier de l'établissement et avant de procéder au vote définitif des budgets en janvier 2024.

5. L'estimation des budgets annexes

Le budget primitif, en 2024, comprendra un budget principal et deux budgets annexes (concours interrégional et concours régional).



Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

PRENNENT ACTE

- de la tenue du débat des orientations budgétaires 2024 du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20231204-20-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 04-12-2023

Publication le : 04-12-2023



La Présidente du Centre
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

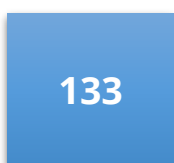
Chantal PÉTARD-VOISIN

Rapport annexe consacré aux Ressources Humaines

Les chiffres clés 2022



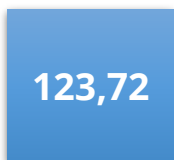
Effectifs



Agents employés par le siège du CDG35 au 31/12/2022

Précisions sur les CDI, emplois aidés et accroissement temporaire d'activité

- 31% des agents contractuels permanents en CDI
- 4 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un apprentissage
- 85% des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés pour un accroissement temporaire d'activité



Équivalents Temps plein Rémunérés en 2022 (hors apprentis)



- Fonctionnaires
- Contractuels sur emploi non permanent
- Contractuel sur emploi permanent

MOUVEMENT DES TITULAIRES EN 2023

Incluant les prévisions de départs et recrutements jusqu'au 31/12/2023¹

Effectif au 31.12.2022	91
Sortie de personnels	-13
Dont départ en mutation -7	
Dont détachement -2	
Dont départ en retraite -1	
Dont disponibilité -3	
Entrée de personnels	8
Effectif prévisionnel au 31.12.2023	86

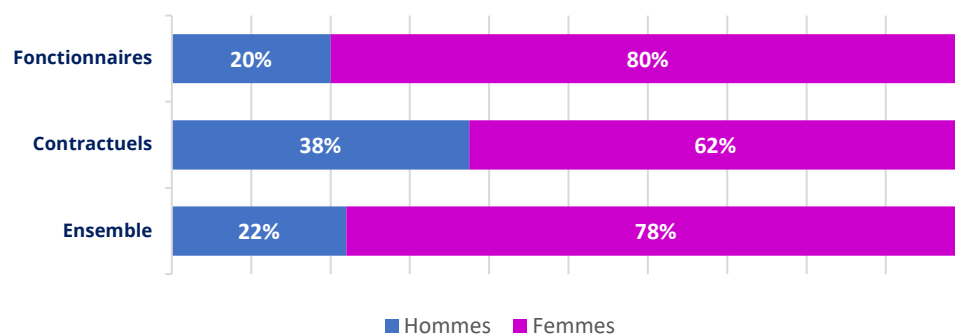
¹ Données arrêtées au 31/10

Caractéristiques des agents

78 %

Taux de féminisation
du siège CDG 35

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Age moyen des agents du siège du CDG 35

41,6
ans

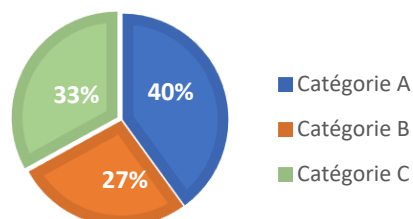
Age moyen des
agents du siège CDG
35

Age moyen des agents	
Fonctionnaires	45,2
Contractuels	33,6
Total	41,6

Répartition des agents par filière et par statut

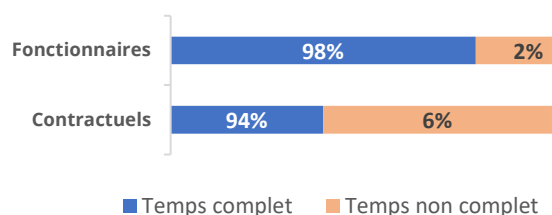
Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	87%	79%	84%
Technique	8%	13%	10%
Culturelle	1%		1%
Médico-sociale	4%	8%	5%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie

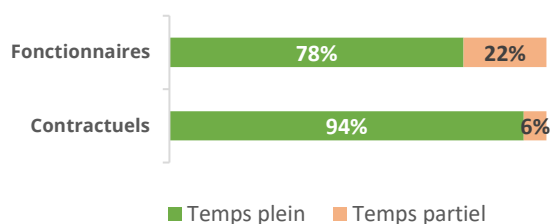


Temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou temps partiel



Budget et rémunérations

Poids des charges de personnels		Rémunérations annuelles brutes (en euros)	
Budget de fonctionnement	20 719 278 €	dont Traitement de base + SFT	3 307 900
Masse Salariale siège	6 505 880 €	Primes et indemnités versées	941 300
Pourcentage de la masse salariale	32 %	Heures supplémentaires - complémentaires	12 600
		Nouvelle bonification indiciaire	15 700

Formation

72%

Agents ayant suivi une formation en 2022

Analyse des agents ayant bénéficié d'une formation

96	agents ont bénéficié d'une formation en 2022
94 026€	consacrés à la formation en 2022
367	jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022
3,77	jours de formation en moyenne par agent sur emploi permanent en 2022

Promotions

53 %

Des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2022

Analyse des avancements et promotions

7 %	des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2022
53 %	des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022
0 %	des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2022

Absentéisme

3,6 %

Taux d'absentéisme global

13 jours

Absence pour tout motif médical en 2022

Analyse des absences par catégorie

Taux absentéisme	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble permanents	Contractuels non permanents	Total agents
Taux d'absentéisme "compressible"	1,6%	0,5%	1,4%	1,9%	1,5%
Taux d'absentéisme médical	2,7%	0,5%	2,4%	1,9%	2,3%
Taux d'absentéisme global	3,9%	3,6%	3,9%	2,2%	3,6%

* Cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année

Jours absentéisme moyens	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble permanents	Contractuels non permanents	Total agents
Absentéisme "compressible"	5,8	4,5	5,2	6,8	5,5
Absentéisme médical	9,9	4,5	8,7	6,8	8,3
Absentéisme global	14,4	13	14,2	7,9	13

Les groupes d'absence

- ✓ Absences compressibles : Maladies ordinaires et accidents du travail
- ✓ Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle
- ✓ Absences globales : Absences médicales + maternité, paternité, adoption, autorisations spéciales d'absence

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12 année N} \times 365} \times 100$$

Accidents du travail

0,01%

Taux d'accident
pour 100 agents

Les accidents du travail

- 3 accidents du travail déclarés en 2022
- 1 Accident de trajet déclaré en 2022
- 6 Jours d'arrêt liés à ces accidents

Handicap

5,88%

Taux d'emploi
de personnes
handicapées

Analyse des modalités d'accueil des travailleurs handicapés

Les collectivités de plus de 20 agents (ETP) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs.

- 7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Action sociale et protection sociale complémentaire des agents

0,70 %

des dépenses RH
consacrées à l'action
sociale

Analyse des dépenses à caractère social

Montants alloués à l'action sociale	Total
Participation employeur prévoyance	6 800 €
Tickets restaurants	60 000 €
Allocation versée au CNAS	74 000 €
Arbre de Noël des enfants	4 500 €
Montant global des participations	145 300 €

→ En 2022, 1 700 000 € de charges patronales ont été versés sur l'ensemble des rémunérations des agents du siège.