



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° 22-80

Conseil d'Administration du 30/11/2022

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET FINANCIÈRES 2023

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES RESSOURCES « finances »

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	23
• Votes POUR :	23
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux administrateurs que, chaque année, à l'automne, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes, ces derniers s'appuyant notamment sur notre comptabilité analytique.

Au vu de ces informations, le Conseil d'Administration adopte les orientations financières et détermine les éléments de recettes pour l'année à venir, dans des délais permettant d'aviser les collectivités et de bâtir un budget prévisionnel basé sur des choix stratégiques.

A. Le cadrage global pour l'Établissement

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine s'est doté d'une feuille de route sous la forme d'un « Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens » pour la période 2020-2026. Le contexte d'incertitudes actuelles accroît la pertinence d'un cap stratégique pluriannuel pour relever les défis humains du service public local.

Le CPOM a été élaboré de manière participative en interne et en externe, puis formellement adopté le 28 septembre 2021. L'année 2022 constitue ainsi la première année pleine de mise en œuvre de cette stratégie basée sur 4 axes interdépendants. Un point de situation rapide peut ainsi être dressé à l'aide de notre « boussole » :

Attractivité :

- La crise de recrutement ressentie depuis 2019 en Ille-et-Vilaine s'est généralisée. Cela facilite la prise de conscience générale sur la nécessaire revalorisation de la fonction publique.
- Les travaux des 4 CDG bretons sur une marque employeur devant servir de bannière pour « les métiers du bien vivre ici » avancent bien, mais les développements informatiques complexes retardent légèrement la mise en ligne du portail prévue au début de l'année 2023 avec un plan de communication ambitieux. Ces démarches mutualisées relèvent d'une logique d'investissement collectif qu'il faudra poursuivre sur plusieurs années.

- En parallèle, les Missions temporaires du CDG 35 diversifient leurs méthodes de prospection de candidats sans parvenir, pour le moment, à reconstituer les effectifs nécessaires au vivier de recrutement départemental. Un coup de pouce sur la rémunération de ces agents itinérants est à envisager pour restaurer la capacité à apporter des solutions d'attente aux collectivités « en panne de compétences ».
- Face aux tensions sur le marché de l'emploi, le CDG 35 s'efforce donc de sensibiliser les collectivités à de nouvelles approches de recrutement notamment lors des 2 premières sessions de la Commission de concertation des employeurs et de l'opération Portes Ouvertes « Les collectivités se dévoilent » au mois d'octobre. Cela sera à poursuivre pour « embarquer » les collectivités dans la dynamique Den.bzh.

Bien-être au travail :

- Les démarches de concertation avec la Préfecture et le conseil de l'ordre sur la pénurie de médecins experts ont facilité la mise en œuvre différée de la réforme fusionnant les instances médicales.
- L'effort porté sur la sauvegarde de la plateforme pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 35 commence à porter ses fruits avec l'arrivée d'un nouveau médecin et d'un ergonome. Toutefois cela reste fragile et des expérimentations telles que les téléconsultations avec assistance d'un infirmier au travail restent nécessaires pour prendre en charge les collectivités concernées par le retrait de l'AIMT.
- La tendance de fond au vieillissement des effectifs cumulée avec les incidences des confinements et des postes vacants continue de dégrader les indicateurs d'absentéisme (*en particulier avec une hausse sensible des arrêts longs*). Cela complique la dernière année de gestion du contrat-groupe avant le renouvellement du marché.
- Ces données seront à prendre en compte pour une étude préalable à la mise en place de la protection sociale complémentaire : l'équation entre les tensions sur les finances locales et la légitime amélioration de la couverture sociale des agents ne sera pas simple à résoudre...

Dialogue social :

- Les toilettages statutaires (*ex : refonte catégorie B*) et des déclinaisons de la loi du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique » continuent de se mettre en œuvre. Elles confortent le rôle de tiers de confiance du CDG avec notamment le référent déontologue et le dispositif de signalement.
- Dans cet esprit, l'établissement est de plus en plus sollicité sur des enquêtes administratives pour apporter un regard neutre sur des situations relationnelles complexes. Cela pourrait nécessiter d'adapter les moyens et l'organisation interne pour y répondre avec réactivité et pluridisciplinarité.
- L'expertise du CDG est également fortement sollicitée sur les aspects de rémunération, que ce soit sur les accompagnements de révision de régimes indemnitaires ou l'externalisation du calcul de la paie (*plusieurs adhésions en cours d'année et de gros effectifs à suivre à compter de janvier 2023 nécessitant de renforcer l'équipe*).
- L'année 2022 est marquée par la préparation des élections professionnelles, organisées pour la première fois par scrutin électronique. Le fort renouvellement attendu des représentants du personnel et la multiplication d'instances locales (*comités sociaux territoriaux dans des collectivités dépassant désormais le seuil des 50 agents*) suscitera un fort accompagnement du CDG en 2023.

Transitions sociétales et numériques :

- L'accent en 2022 a été mis sur les conditions d'un bon retour au « fonctionnement normal » après deux années impactées par le COVID et l'introduction du télétravail. Divers accompagnements ont été mis en œuvre notamment pour réamorcer des projets de service. Le succès du colloque du 21 octobre « Renouer avec la dynamique collective » a été le point d'orgue de cette diffusion de bonnes pratiques.
- Outre ces démarches collectives fortement promues, la croissance des sollicitations de la Mission d'Aide Psychologique et Sociale (*anciennement DAAD*) reste préoccupante. En effet, pour beaucoup d'agents territoriaux fragilisés, l'écoute des spécialistes du CDG permet une analyse de situation et une orientation adaptée.
- Le CPOM 2020-2026 comporte un volet égalité Femmes-Hommes » qui a bien été enclenché en 2022 (*ateliers, sensibilisations intégrées à d'autres interventions, expositions*). Ces actions ont bénéficié d'un financement spécifique dans le cadre d'un appel à projets.
- Le renouvellement des conventions de Délégués mutualisés à la Protection des Données est l'occasion de sensibiliser les collectivités aux cyber-risques. Cette orientation a été confortée par la signature d'un partenariat avec Mégalis et une « Rencontre » fortement suivie le 10 juin. Une offre de service a donc été formalisée pour aider les collectivités face à ces enjeux de cyber-sécurité.

Cet état des lieux non exhaustif montre la forte interdépendance des difficultés RH (*Départs et arrêts de travaux longs / Besoins de recrutement / Attention accrue des candidats aux contextes de travail / Retouches régulières des conditions d'emploi collectives et individuelles...*). Cela suppose d'entretenir une bonne capacité de réponse du CDG en matière d'expertise, tout comme d'encourager des interventions interservices.

Les directions prises au titre du CPOM méritent ainsi d'être approfondies. Le contexte financier difficile pressenti pour 2023 suppose une vigilance accrue sur le ciblage des interventions du CDG 35 et le maintien des investissements collectifs, garant de solidarité entre les collectivités de toutes tailles (*marque employeur, contrat-groupe, experts partagés...*).

B. Les objectifs principaux des services

La présentation des plans d'actions proposés pour 2022 est effectuée en suivant l'organigramme du CDG et en lien avec le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et des Moyens adopté par le Conseil d'administration en septembre 2021.

* Direction Générale des Services

- Participation à la co-construction de la coopération des CDG bretons et mise en œuvre du schéma régional, notamment à travers le déploiement de la Marque employeur régionale « Den.bzh »
- Instances nationales / GIP : participation au fonctionnement des instances et soutien aux fonctions de 1^{ère} vice-présidente du GIP assurées par la Présidente
- Animation du dialogue social interne
- Pilotage des réflexions sur l'ajustement potentiel des moyens et de l'organisation, notamment concernant les missions partagées (*enquête administrative, dispositif de signalement des violences*) et les objectifs transversaux (*valorisation du mentorat et de la formation interne, approche Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)*)

Mission « Accompagnement Comptabilité analytique » :

- Mise en œuvre des évolutions informatiques 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
- Application de la nouvelle grille tarifaire permettant le calcul de coûts de revient en mode ouvert et en mode fermé.

Sujets à enjeux particuliers :

- Soutien aux élus dans la mise en œuvre des partenariats nationaux et régionaux
- Contribuer à la réussite du Congrès de l'ANDCDG prévu en octobre 2023 à Perros-Guirec sous l'égide de la coopération régionale
- Mise en œuvre du schéma régional dont le déploiement de la Marque Employeur avec un chargé de mission adossé au CDG 35
- Prise de fonctions du nouveau DGS et organisation des services et missions.

★ Conseil et Développement :

1. 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, télétravail
- Promotion des outils de l'intelligence collective et des démarches participatives
- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva : gestion des effectifs et des compétences, dématérialisation des processus RH (*entretiens professionnels, formation, recrutement*)
- Développement des accompagnements en matière de management, pilotage et contrôle de gestion
- Participation aux enquêtes administratives

2. 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 - anciennement DAAD : « Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté »*), 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 (*élargissement de l'offre de service*) ; valorisation du jeu sérieux « Dialog'RH »

3. 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 du Numérique (*sujets déjà abordés en 2021 : classement, GED, et nouveaux sujets : cybersécurité, numérique responsable*)
- 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

Sujets à enjeux particuliers :

- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva auprès des collectivités intéressées
- Focus sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et l'accompagnement des victimes
- Développement de l'offre de service dédiée aux managers : en format individuel ou collectif
- Renforcement de la visibilité de l'offre de service numérique : accompagnements cybersécurité, assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets numériques, ateliers et réseaux professionnels
- Fonctionnement du service : nouvelle organisation et vigilance sur les moyens humains

*** Statuts-Rémunération :**

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

- Prise en charge des missions obligatoires et facultatives (*dossier individuel ; règlement intérieur ; réforme territoriale et démarches de mutualisation ; calcul du temps de travail ; lignes directrices de gestion ; reprise de carrière et des services antérieurs...*)
- Mission Traitement des Salaires et Indemnités : poursuite de la DSN et déploiement de la DSN événementielle ; partenariats 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

2. Retraite

- Poursuite des Missions Retraite avec les collectivités affiliées et adhérentes : atelier d'aide à la saisie sur la plateforme, réalisation de dossiers retraite au lieu et place 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
- Mise en place de la nouvelle convention CDC
- Mise en œuvre de la réforme des retraites

3. Instances consultatives (CAP, CCP, CT/CST et conseils de discipline)

- Prise en charge du secrétariat des séances des instances de dialogue social et de leur formation disciplinaire
- Formation des membres sur le 1^{er} semestre 2023
- Appui aux CST locaux et à leur formation spécialisée
- Participation à la mise en place de 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 et négociation puis mise en œuvre du nouveau protocole syndical

4. Modes de règlement alternatif des conflits et précontentieux

- Prise en charge des médiations juridiques (*à l'initiative des parties ou du juge*) et déploiement de la MPO suite à sa généralisation
- 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
- Poursuite du conseil juridique interne et externe en matière de RH

Sujets à enjeux particuliers :

- *Mise en place des nouvelles instances : accompagnement des membres, nouveau protocole syndical, soutien aux CST locaux*
- *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*
- *Renforcement de la mission Rémunération et des accompagnements statutaires à la carte*
- *Mise en œuvre de la réforme des retraites et de la nouvelle convention CDC*

★ Conditions de travail :

- Santé au travail : adaptation de l'activité dans le cadre du nouveau décret sur la médecine du travail et réalisation des protocoles médecins-infirmiers
- Conseil médical : instruction des dossiers, animation des séances avec le nouveau médecin Président et actions de formations et fidélisation des praticiens pour siéger et réaliser des expertises
- Contrats d'assurance :
 - Gestion du contrat d'assurance des risques statutaires et procédure de consultation du nouveau contrat 2024-2028 : organisation de rencontres collectives et individuelles avec les collectivités pour les sensibiliser à la lutte contre la montée de l'absentéisme et permettre de maintenir un contrat d'assurance équilibré
 - Etude d'opportunité d'un nouveau contrat groupe sur la PSC et lancement potentiel d'une consultation avec l'aide d'un assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO)
- CST :
 - Nouvelle formation spécialisée du CST du CDG en hygiène et sécurité : préparation et animation des réunions de cette nouvelle instance de dialogue social en cohérence avec le CST départemental
 - Participation au partenariat avec le CNFPT sur la formation des membres des CST locaux et Formations Spécialisées sur les aspects santé et sécurité
- Commission santé, sécurité et conditions de travail : poursuite de la mise en œuvre des orientations fixées en matière de prévention de l'usure professionnelle
- Participation à la cellule pluridisciplinaire qui accompagne des démarches de reclassement et de reconversion
- Actions d'amélioration des conditions de travail : poursuite des missions d'inspection dans les collectivités ayant conventionné, conseil pour l'aménagement de poste et la conception des lieux de travail, actions de sensibilisation
- Document unique : accompagnement méthodologique à la réalisation ou la mise à jour du DU
- Animation des différents réseaux : responsables des Ressources Humaines, secrétaires des formations spécialisées, assistants de prévention

Sujets à enjeux particuliers :

- *Adaptation de l'activité santé au travail avec l'établissement des protocoles médecins-infirmiers*
- *Consultation et attribution du nouveau marché de contrat groupe en assurances statutaires*
- *Etude d'opportunité d'une consultation en protection sociale complémentaire*
- *Mise en place de la Formation Spécialisée en hygiène et sécurité du CDG 35*
- *Accompagnement de la mise en place des CST sur l'aspect hygiène et sécurité, et formation des membres en lien avec le CNFPT*

★ **Mobilité-Emploi-Compétences :**

1. Missions temporaires

- Optimisation de la constitution du vivier et professionnalisation
 - Participation au lancement de la marque employeur régionale et adaptation des méthodes au parcours DEN (*mode de recrutement, présélection et qualification des candidats, communication dans les salons, réseaux sociaux, documentation, portail...*)
 - Poursuite du recrutement de généralistes et lancement du recrutement d'« experts » dans un domaine de la gestion locale : finances, paie, marchés publics, urbanisme...
- Développement des actions d'attractivité et de fidélisation des agents MTP : proposer une évolution du régime indemnitaire des agents, optimiser leurs avantages sociaux

2. Formations / préparations à l'emploi

- Diversification des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux : rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG, multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats
- Etude de la faisabilité de création de parcours ciblés en s'appuyant sur les partenaires de l'emploi
- Poursuite de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement individualisé à la prise de poste.

3. Conseil en recrutement/Emploi

- Organisation de la campagne annuelle "Rapport Social Unique" et contribution à l'analyse des données
- Adaptation des solutions proposées aux problématiques de recrutement des collectivités : recherche active de candidats, promotion de la mission d'accompagnement au recrutement et des outils d'aide à la décision.

4. Accompagnement des parcours professionnels

- Vigilance sur la réciprocité de la prise en compte des mutations RH entre toutes les tailles de collectivités
- Mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 qui définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics
- Réponse aux sollicitations des services RH des collectivités sur le droit à la formation des agents
- Proposition d'une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels (*telle que le coaching*)
- Accompagnement des agents en inaptitude à leur fonction (*cellule de reclassement et PPR*)
- Poursuite de l'expérimentation de l'accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle grâce à l'EPME (*équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi*) et évaluation

Sujets à enjeux particuliers :

- Appropriation de la Marque employeur régionale et de ses outils
- Renforcement de l'attractivité et professionnalisation du vivier des Missions temporaires
- Sécurisation des partenariats de formation existants et expérimentation de nouvelles modalités de formation
- Introduction des dispositions du décret « formation et accompagnements » et mesure des impacts sur les missions
- Amélioration de la prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle.

*** Concours-Examens :**

- Adaptation de la gestion des concours et examens : rationalisation des procédures en veillant à la pertinence réglementaire et pédagogique des épreuves, réduction des coûts de gestion en utilisant les moyens de communication et les "nouvelles technologies"...
- Poursuite de la réalisation du calendrier 2022 sur l'année 2023, réalisation du calendrier 2023 et engagement du calendrier 2024
- Approfondissement des relations avec les grandes collectivités afin de répondre au mieux à leurs besoins (*concilier les impératifs de gestion avec le marché de l'emploi territorial, rechercher leur implication au niveau des concours tant sur le plan des besoins que sur le plan financier*)
- Filière Sapeur-pompier : prise en charge de certaines opérations de catégories A et B suite au transfert de 2022, poursuite du travail de collaboration avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de catégorie C (*et notamment le concours de caporal de SPP*)
- Participation à la coopération nationale, régionale et interrégionale :
 - Pilotage de la coopération concours Grand-Ouest : fonctionnement (*organisation des réunions des différentes instances*), financement (*gérer le budget annexe interrégional*), plan d'actions annuel (*organisation des opérations planifiées*)
 - Gestion du budget annexe régional (*préparation et suivi pour le compte des 4 départements bretons*)
 - Intervention dans le cadre de la programmation nationale et interrégionale
 - Participation en tant que référent aux côtés des CIG Grande et Petite Couronne et le CDG 69 à de la commission recrutement concours de l'ANDCDG
 - 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 sapeur-pompier

★ **Ressources :**

1. Ressources humaines

- Déclinaison des orientations R.H du CPOM au travers notamment des lignes directrices de gestion : attractivité, parcours professionnel, formation...
- Animation du dialogue social et des questions relatives aux conditions de travail des agents (*prévention, protection sociale...*)
- Déploiement du nouvel outil de gestion du temps et de l'application de GPEEC NEEVA

2. Systèmes d'information

- Déploiement des évolutions relatives à l'infrastructure et aux outils IT, notamment concernant MS 365
- Mise en œuvre du plan cybersécurité et des actions de mise en conformité avec le RGPD
- Appui aux services sur les applicatifs (*acquisition, évolution*) et réflexion sur l'outil de gestion de la relation collectivités

3. Accueil-logistique-communication

- Exploitation des 2 bâtiments dans le cadre des copropriétés et en lien avec les prestataires
- Recherche d'optimisation des moyens mis à disposition des services (*véhicules, salles, matériels...*) dans un esprit de sobriété énergétique
- Communication : évolution des outils et des méthodes de communication en s'appuyant davantage sur le numérique et les réseaux sociaux

4. Finances-Comptabilité

- Suivi des indicateurs financiers et budgétaires de la situation financière de l'établissement pour une aide à la décision
- Préparation du passage à la M57
- Organisation des procédures comptables et d'achats en fonction de la réglementation et des besoins des services

Sujets à enjeux particuliers :

- Recherche d'optimisation financière des services proposés en convergence avec la comptabilité analytique
- Engagement de démarches visant une plus grande sobriété énergétique et numérique
- Déploiement de l'application GPEEC (modules Formation et Compétences) et du logiciel de gestion du temps

C. Les équilibres budgétaires en 2023

1- Les recettes principales

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 19 % du budget*) ;
- **les tarifs** des missions facultatives effectuées à la demande (*environ 50 % du budget*).

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...*).

a) La cotisation

* **Les cotisations des collectivités affiliées obligatoires**

Ces taux ont été mis en place par une délibération en date du 27 octobre 1992 et réévalués en janvier 2022. En effet, afin de préserver la santé financière de l'établissement, le Conseil d'Administration a voté une augmentation du taux de la cotisation additionnelle, pour atteindre 0.42 %, applicable au 1^{er} janvier 2022.

Pour 2023, une augmentation était prévue selon une démarche pluriannuelle adoptée en début de mandat. Au vu du contexte financier rencontré par les collectivités (crise énergétique), il est proposé d'ajourner la revalorisation initialement prévue.

Cotisation obligatoire	0.80 %
Cotisation additionnelle	0.42 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2023.

*** Les cotisations des collectivités affiliées à titre volontaire**

La délibération n° 14-92, en date du 2 décembre 2014, a accentué le barème de dégressivité du taux pour les collectivités affiliées à titre volontaire à compter de 2015. Au même titre que pour les collectivités affiliées, une réévaluation a été votée en 2021, applicable au 1^{er} janvier 2022.

Pour 2023, une augmentation était prévue selon une démarche pluriannuelle adoptée en début de mandat. Au vu du contexte financier rencontré par les collectivités (crise énergétique), il est proposé d'ajourner la revalorisation initialement prévue.

	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 549 agents ETP	0.72 %	0.38 %	1.10 %
550 à 799 agents ETP	0.66 %	0.36 %	1.02 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.33 %	0.94 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.30 %	0.86 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2023.

*** Les cotisations des collectivités adhérentes**

La loi n° 2012-347 élargit le périmètre de compétences des Centres de Gestion et les positionne comme interlocuteurs privilégiés de l'ensemble des collectivités. Elle a institué la possibilité pour les collectivités non affiliées de conventionner avec le CDG pour un socle indivisible de prestations, ceci donnant lieu au versement d'une cotisation.

En Ile-et-Vilaine, l'application de ce texte a donné lieu au conventionnement avec l'ensemble des collectivités non affiliées du département. Désormais dénommées collectivités adhérentes, leurs représentants ont intégré le Conseil d'Administration du CDG 35.

La délibération n° 12-56, en date du 28 novembre 2012, a fixé à 0.10 % le taux de cotisation.

Suite aux échanges avec les collectivités adhérentes, la nécessité de réévaluer le taux de cotisation en 2023 a été entendue, dans le but de contribuer à l'effort financier des collectivités du territoire. Des avenants sont actuellement en cours de finalisation pour fixer le taux à 0.12 %, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Pour rappel, le Conseil d'Administration a autorisé la Présidente à signer les avenants lors de la séance du 5 juillet 2022 (délibération n° 22-55).

	2022	2023
Cotisation des collectivités adhérentes	0.10 %	0.12 %

Il est proposé de fixer le taux de la cotisation pour les collectivités adhérentes à 0.12 %, à compter du 1^{er} janvier 2023.

b) Les tarifs

*** L'évolution des tarifs des missions existantes**

Pour information, à fin septembre 2022, l'inflation est de 5.6 % par rapport à septembre 2021.

Il est proposé de maintenir les tarifs suivants :

- frais de copie
- frais de gestion du contrat d'assurance statutaire
- tarifs « Délégué à la protection des données mutualisé » (*1^{ère} adhésion et renouvellement*)
- forfait médiation préalable obligatoire
- forfait SIT à 3.15 %.

Par ailleurs, certains tarifs nécessitent une réévaluation au vu notamment des coûts de revient.

Concernant l'activité missions temporaires, la pénurie de candidat représente toujours une réelle difficulté pour le service (*environ 35 % des demandes non satisfaites*). C'est pourquoi des actions en faveur de l'attractivité sont proposées, telles que l'évolution du RIFSEEP des agents itinérants ou le recrutement « d'experts ».

De plus, les revalorisations statutaires successives impactent directement le coût des missions. Pour cette activité, afin de tenir compte de ces surcoûts, il est proposé :

- une augmentation des tarifs de l'ordre de 5 % pour les missions équivalentes aux postes de catégories B et C, à savoir : activité courante, activité spécialisée, gestion courante, gestion spécifique,
- la création d'une nouvelle mission de consultation et de pilotage, pour accompagner les collectivités dans le maintien du service public et notamment dans les domaines pénuriques,
- une augmentation des tarifs des missions « Technicité et Encadrement » et « Expertise et direction », équivalents à des postes de catégorie A, afin de couvrir ce besoin « d'expertise ».

Concernant le tarif « Traitement des salaires et indemnités », il est proposé de l'augmenter pour atteindre 8,10 € par bulletin de salaire. L'analyse des coûts de revient justifie cette évolution. De plus, le temps dédié à la mission « Rémunération » devrait s'accroître avec l'arrivée en 2023 de la DSN événementielle.

Il est proposé de maintenir les tarifs liés au paramétrage initial ainsi que les conditions d'application pour un recours au service en cours d'année (*voir délibération n° 22-37 du 19 mai 2022*).

Par ailleurs, l'activité « Allocation de retour à l'emploi » sera impactée par les réformes annoncées sur le chômage. Il est donc proposé de faire évoluer les tarifs des accompagnements afin de prendre en compte le temps dédié à l'appropriation de ces nouvelles réformes.

La mission « solution numérique GPEEC » est basée sur 2 tarifs : l'abonnement annuel (*50 € par agent*) et l'accompagnement (*500 € par jour*).

L'application d'une dégressivité du tarif abonnement est proposée en fonction du nombre d'agents intégrés à la solution, selon les tranches suivantes :

Tranches par nombre d'agents	Dégressivité - coefficient
0-50	1.00
51-100	0.90
101-200	0.75
201-300	0.65
301-400	0.55
401-500	0.50
+ 500	Sur proposition

Depuis quelques années, l'analyse des coûts de revient démontre de la fragilité financière du service de médecine préventive. Une évolution du prix des visites semble donc nécessaire, à hauteur de 80 € pour une visite médicale périodique ou un entretien infirmier, et 125 € pour les autres visites (*surveillance particulière, embauche...*). Le taux de la cotisation santé, quant à lui, reste inchangé.

Par ailleurs, certaines catégories de tarifs sont utilisées par plusieurs services. Au vu des analyses obtenues par la comptabilité analytique et de l'inflation, il est proposé une augmentation selon le détail suivant :

- Conseil et accompagnement - tarif horaire : 95 € (90 € en 2022)
- Conseil et accompagnement - tarif jour : 980 € (950 € en 2022)
- Ateliers : 85 € (75 € en 2022)

Dans le détail, les propositions avec les évolutions en valeur absolue et en pourcentage figurent sur les pages suivantes.

*** Les suppressions des tarifs**

Le décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 ayant modifié les règles de publicité des actes, le tarif relatif à la copie du recueil administratif doit être supprimé.

De même, le bail de location du VDC2 s'est terminé au 31/03/2022. La location des salles de ce bâtiment n'est donc plus proposée par le CDG35.

*** Les tarifs pour l'application « Comptabilité Analytique »**

Concernant l'application « Comptabilité Analytique », il est proposé une modification de la structuration des tarifs afin d'en faciliter la lecture et l'exploitation des résultats.

Une distinction du mode ouvert et du mode fermé est conservée, selon le détail qui figure sur les pages suivantes.

Pour le mode ouvert, une dégressivité du tarif « Comptabilité analytique » sera appliquée en fonction du nombre d'utilisateurs au sein d'un établissement selon le barème suivant :

Tranches par utilisateurs		Coefficient
1	25	1.00
26	50	0.95
51	75	0.90
76	100	0.85
101	125	0.80
126	150	0.75
151	999	0.70



TARIFS 2023 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2023

	Tarifs 2022	Tarifs 2023	Evolution	
			Relative	Absolue
MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)				
<u>Missions de moins de 12 mois</u>				
- Mission d'activités courantes	22,90	24,10	5,24%	1,20
- Mission d'activités spécialisées	24,50	25,70	4,90%	1,20
- Mission de gestion courante	25,80	27,00	4,65%	1,20
- Mission de gestion spécifique	27,20	29,00	6,62%	1,80
- Mission de technicité ou d'encadrement	29,10	33,00	13,40%	3,90
- Mission d'expertise ou de direction	33,20	40,00	20,48%	6,80
- Mission de consultation et de pilotage - nouvelle activité		55,00		
<u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13^{ème} mois)</u>				
- Mission d'activités courantes	21,40	22,60	5,61%	1,20
- Mission d'activités spécialisées	22,80	24,00	5,26%	1,20
- Mission de gestion courante	24,00	25,20	5,00%	1,20
- Mission de gestion spécifique	25,50	27,30	7,06%	1,80
- Mission de technicité ou d'encadrement	27,20	31,00	13,97%	3,80
- Mission d'expertise ou de direction	31,10	35,00	12,54%	3,90
PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)	111,00	120,00	8,11%	9,00
S.I.T. (forfait mensuel)	3,15%	3,15%	0,00%	0,00
Affectation Agent PPR (forfait mensuel) - en complément du remboursement des frais salariaux	111,00	120,00	8,11%	9,00
REMUNERATION (le bulletin de salaire/mois d'activité)				
- Traitement des salaires et indemnités	7,30	8,10	10,95%	0,80
- Paramétrage initial :				
Collectivité de moins de 5 bulletins	100,00	100,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 5 et 9 bulletins	200,00	200,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 10 et 29 bulletins	300,00	300,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 30 et 49 bulletins	400,00	400,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 50 et 99 bulletins	500,00	500,00	0,00%	0,00
Par tranche supplémentaire de 50 bulletins	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Entrée en cours d'année (disposition de la délibération n° 22-37)				

ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (tarif forfaitaire)				
- Accompagnement aux ARE - Collectivités affiliées	264,00	320,00	21,21%	56,00
- Accompagnement aux ARE - Collectivités adhérentes	352,00	400,00	13,64%	48,00
RETRAITE - Aide personnalisée (au forfait)				
- Collectivités affiliées - Étude	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Collectivités affiliées - Étude + Entretien	108,00	119,00	10,19%	11,00
- Collectivités adhérentes - Étude	160,00	176,00	10,00%	16,00
- Collectivités adhérentes - Étude + Entretien	210,00	231,00	10,00%	21,00
- Correction des déclarations individuelles (<i>par gestionnaire RH de la collectivité</i>)				
- de 1 à 5 dossiers	108,00	119,00	10,19%	11,00
- de 6 à 10 dossiers	216,00	238,00	10,19%	22,00
- Aide à la saisie sur la plateforme de la CNRACL		110,00		
MEDECINE PREVENTIVE				
- Visite médicale périodique	74,00	80,00	8,11%	6,00
- Entretien santé au travail	74,00	80,00	8,11%	6,00
- Visite médicale d'embauche / Surveillance particulière	115,00	125,00	8,00%	10,00
- Cotisation Santé au travail	0,05%	0,05%	0,00%	0,00
MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)				
- Collectivités affiliées	83,00	90,00	8,43%	7,00
- Collectivités adhérentes	155,00	168,00	8,39%	13,00
PREVENTION EN HYGIENE ET SECURITE (tarif horaire)				
- Mesures et contrôles en hygiène et sécurité	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité	75,00	85,00	13,33%	10,00
OUTILS D'EVALUATION (tarif forfaitaire)				
- Questionnaire d'évaluation des comportements- Individuel	223,00	223,00	0,00%	0,00
- Questionnaire d'évaluation des comportements - Collectif	550,00	550,00	0,00%	0,00
MEDIATION JURIDIQUE				
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire - 1 ^{er} Rendez-vous	47,00	47,00	0,00%	0,00
- Médiation à l'initiative des parties ou du juge (tarif horaire)	90,00	95,00	5,56%	5,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)				
- Coaching	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Bilan professionnel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Bilan de compétences	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en mobilité	90,00	95,00	5,56%	5,00

- Conseil en recrutement	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en prévention	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en masse salariale	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement au transfert de personnel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de régime indemnitaire	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement managérial individuel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement au document unique	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de ligne directrice de gestion	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Réalisation du dossier CNRACL	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Publicité des offres temporaires	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Mise en relation collectivités - candidats	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement des collectivités pour l'accès à l'emploi des apprentis en situation de handicap	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement des collectivités pour la promotion des agents en situation de handicap par le dispositif dérogatoire du détachement	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement individuel - Qualité de vie au travail	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement individualisé à la prise de poste	90,00	95,00	5,56%	5,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif jour)				
- Conseil en organisation	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement à la réalisation d'enquête administrative		980,00		
- Accompagnement - Administration numérique	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement - Qualité de vie au travail	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement au pilotage des fonctions RH	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement managérial collectif	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement cyber-sécurité	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Assistance à maîtrise d'ouvrage projets numériques	950,00	980,00	3,15%	30,00
DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES MUTUALISE (forfait annuel)				
- Commune de moins de 2 000 habitants	850,00	850,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 5 000 habitants	1 250,00	1 250,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 5 000 habitants	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	3 500,00	3 500,00	0,00%	0,00
- Ensemble des communes membres d'un EPCI (communes affiliées) - Tarif forfaitaire par habitant	0,37	0,37	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n° 18-45</i>				

Renouvellement				
Par établissement				
- Commune de moins de 500 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
- Commune de 500 à 999 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 000 à 1 499 habitants	650,00	650,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 500 à 1 999 habitants	700,00	700,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 3 499 habitants	900,00	900,00	0,00%	0,00
- Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1100,00	1100,00	0,00%	0,00
- Commune de 5 000 à 10 000 habitants	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 10 000 habitants	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
Par territoire				
- Commune de moins de 500 habitants	300,00	300,00	0,00%	0,00
- Commune de 500 à 999 habitants	360,00	360,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 000 à 1 499 habitants	423,00	423,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 500 à 1 999 habitants	490,00	490,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 3 499 habitants	765,00	765,00	0,00%	0,00
- Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1100,00	1100,00	0,00%	0,00
- Commune de 5 000 à 10 000 habitants	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 10 000 habitants	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	675,00	675,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	900,00	900,00	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n° 21-19</i>				
SOLUTION NUMERIQUE DE GPEEC				
- Abonnement annuel (tarif par agent) - dégressif selon le nombre d'agents intégrés	50,00	50,00	0,00%	0,00
- Accompagnement (tarif par jour)	500,00	500,00	0,00%	0,00
ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)				
- Ventilation de la masse salariale	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Prémicool - reconversion	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Organisation	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Management	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Qualité de vie au travail	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Administration numérique	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Ateliers statutaires (<i>temps de travail, lignes directrices de gestion...</i>)	75,00	85,00	13,33%	10,00
GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE (taux appliqué sur la masse salariale)				
- Contrats Ircantec	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Contrats moins de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00

- Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,35%	0,35%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
APPLICATION "COMPTABILITE ANALYTIQUE"				
Mode ouvert				
- Installation 1 ^{ère} application	2000,00	3000,00	50,00%	1000,00
- Requêteur analytique (paramétrages)		500,00		
- Comptabilité analytique (montant annuel par utilisateur)	180,00	190,00	5,56%	10,00
- Rémunération (montant annuel par collectivité)	1020,00	1100,00	7,84%	80,00
- Requêteur analytique (montant annuel par collectivité)		300,00		
- Formation (1 demi-journée / jusqu'à 5 utilisateurs)		300,00		
Mode fermé				
- Installation 1 ^{ère} application	2000,00	3000,00		
- Requêteur analytique (paramétrages)		500,00		
- Comptabilité analytique (forfait 3 licences)				
- Collectivités de - 3 500 habitants	1 620,00	1 700,00	4,94%	80,00
- Collectivités de 3 501 à 10 000 habitants	3 060,00	3 200,00	4,58%	140,00
- Collectivités de + 10 000 habitants	4 140,00	4 500,00	8,70%	360,00
- EPCI jusqu'à 50 000 habitants	4 140,00	4 500,00	8,70%	360,00
- EPCI de 50 001 à 100 000 habitants	5 040,00	5 500,00	9,13%	460,00
- EPCI + de 100 000 habitants	8 100,00	10 000,00	23,46%	1900,00
- Syndicats	3 060,00	3 200,00	4,58%	140,00
- Rémunération (montant annuel par collectivité)	1020,00	1100,00	7,84%	80,00
- Requêteur analytique (montant annuel par collectivité)		300,00		
- Formation (1 demi-journée / jusqu'à 5 utilisateurs)		300,00		
LOCATION DE SALLES (l'évènement / 1 journée maximum)				
Bâtiment VDC 1				
- La Rotonde CDG 35	195,00	380,00	94,87%	185,00
- Autres salles VDC1	130,00	135,00	3,85%	5,00
- La totalité des salles du rez-de-chaussée et la Rotonde CDG35	1 510,00	1 520,00	0,66%	10,00
- Location de la visio-conférence VDC1	105,00	105,00	0,00%	0,00
Bâtiment VDC 3				
- Location 1 salle des Quatre-vents		100,00		
- Location 2 salles des Quatre-vents		150,00		
- Location ensemble VDC3 (sans espace Robert BARRE)	800,00	800,00	0,00%	0,00
- Location espace Robert BARRE	320,00	320,00	0,00%	0,00
- Location rez-de-chaussée + salle Robert BARRE	1800,00	1800,00	0,00%	0,00
FRAIS DE COPIE				
- par page	0,18	0,18	0,00%	0,00
- par cédérom ou clé USB	2,75	2,75	0,00%	0,00

Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2023.

Il est rappelé que les règles de comptabilité publique rendent applicables les tarifs à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Par exception, les propositions d'intervention signées depuis moins de six mois faisant référence aux tarifs antérieurs restent valables.

Par conséquent, les propositions d'intervention non réalisées et antérieures au 30 juin doivent être actualisées sur la base des tarifs de l'année de mise en œuvre de la mission.



2-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 (*consultations médicales, conseils en prévention, missions d'accompagnement, conseils aux dirigeants...*) ;
- **l'affectation d'agents itinérants 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.

Des missions expérimentales ont également été menées grâce à des recrutements sur emplois non permanents.

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.

*** La masse salariale**

o **Tendances d'évolution :**

Pour l'année 2022, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à + 3,64 % sur 9 mois (*contre + 0.8 % pour la même période en 2021, année marquée par plusieurs vacances de poste*).

Le dégel de la valeur du point en juillet 2022 a fortement contribué à l'augmentation des dépenses en personnel.

Pour compléter, l'année 2022 a été marquée par plusieurs évolutions financières :

- Au 1^{er} mai 2022, augmentation du SMIC avec prise en compte d'un indice majoré minimum de rémunération à 352, représentant un coût supplémentaire de 8 381 €.
- Au 1^{er} juillet 2022, augmentation de la valeur du point d'indice passant de 4,6860 € à 4,85 €, représentant un coût supplémentaire de 82 416 €.
- Au 1^{er} septembre 2022, revalorisation des catégories B engendrant un faible surcoût de 278 €.

Par ailleurs, les agents contractuels de droit public ont pu bénéficier de l'indemnité de fin de contrat, instaurée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020.

Cette indemnité est due pour les contrats de moins de 12 mois signés à compter du 1^{er} janvier 2021. Son montant est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

- Au 31/10/2022, au siège du CDG cette dépense a représenté 8 389 € (*contre 1 019 € pour la même période en 2021*).

o **Mesures relatives au régime indemnitaire :**

Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) a eu lieu en 2022 pour 99 agents remplissant les conditions, représentant 30 354 € chargés (*contre 33 154 € versés en 2021 pour 109 agents*).

Afin de reconnaître l'engagement professionnel des agents au titre de l'année 2021 une valorisation exceptionnelle de l'IFSE a été versée en juillet 2022 à 94 agents pour un montant total de 40 227 €.

o **Mesures de revalorisation salariale :**

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite et sera versée aux 16 agents remplissant les conditions. Ceci représente un coût d'environ 6 054 €.

*** Les effectifs du siège**

L'évolution des effectifs du siège est présentée ci-dessous en 3 temps : les besoins en renfort, les renouvellements d'agents contractuels et les demandes de création de postes permanents.

Il est souligné que, de manière générale, des recrutements pour des motifs « de remplacement » et « d'accroissement temporaires d'activité » sont à prévoir pour l'année 2023. Les agents contractuels recrutés pour un motif de remplacement seront rémunérés en référence au grade de la personne absente. Cette rémunération pourra être adaptée au parcours et à l'expérience de l'agent contractuel.

Il est à noter qu'un agent est placé en congé de longue maladie depuis août 2021 et qu'une demande de retraite pour invalidité est en cours d'instruction auprès de la CNRACL.

Par ailleurs, les besoins suivants, prévisibles en octobre 2022, ont d'ores et déjà été exprimés par les services. Les montants estimés représentent le traitement brut + les charges patronales.

L'ensemble de ces éléments représente **un montant de masse salariale estimée à 610 000 €** charges patronales comprises (*contre 610 000 € budgétés pour 2022*).

Besoins en renfort		B. P. 2023 : 114 000 € B.P. 2022 : 85 600 €	
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Concours - Examens	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours CDG 35 et SIC (<i>interrégional</i>)	2 renforts : 12 mois - cat. C	68 000 €
Conditions de travail	Renfort sur des missions de chargé(e) de dossiers (<i>secrétariat médical, gestion assurance statutaire, dossier conseil médical</i>) = en compensation de la prise en charge du secrétariat de la formation spécialisée du CST	1 renfort : 12 mois - cat. C	34 000 €
Mobilité - Emploi - Compétences «Emploi»	Renfort pour prise en charge du Rapport social unique annuel (<i>en lieu et place du Bilan social tous les 2 ans</i>)	1 renfort : 4 mois - cat. B	12 000 €

Les besoins de renfort pour l'année 2023 sont en croissance par rapport à 2022. Les renforts demandés par le service Concours-Examens ne seront mis en œuvre qu'en fonction de la programmation des épreuves.

Renouvellements de contrats		B.P. 2023 : 197 000 € B.P. 2022 : 255 000 €	
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Mobilité - Emploi - Compétences «Parcours professionnels»	Réponse aux besoins d'accompagnement individuel en bilan de compétences	1 contrat de « conseiller en parcours professionnels » : 6 mois - cat. A (calibrage de l'activité en fonction du nombre d'accompagnements entre 0.4 et 0.6 ETP)	25 000 €
Conditions de travail	Mission d'accompagnement des collectivités pour le renouvellement du contrat d'assurance statutaire et la réflexion sur la prise en charge de la Protection Sociale Complémentaire	1 contrat « Chargé de mission » : 12 mois - cat. A	40 000 €

Conseil et Développement «Administration numérique»	Prise en charge des demandes d'accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données	1 contrat « DPD délégué » : 12 mois - cat. A	42 000 €
Conseil et développement «Organisation et GRH»	Prise en compte de la forte activité de conseil et des sollicitations dans divers domaines de la GRH et de l'organisation	1 contrat de « Consultants en organisation » : 12 mois - cat. A	45 000 €
Conseil et développement «Qualité de vie au travail»	Prise en compte de la forte croissance de l'activité de la MAPS et de la prise en charge des situations critiques en collectivité, ainsi que des demandes d'accompagnement en QVT	1 contrat de « psychologue du travail » : 12 mois - cat. A	45 000 €

Les renouvellements de contrats proposés sont en baisse par rapport à l'année 2022, notamment du fait de la proposition de pérennisation de certains postes (coût transféré dans le tableau ci-dessous). Seule la dernière ligne est une demande nouvelle.

Créations de postes permanents				B. P. 2023 : 296 000 €
				B. P. 2022 : 270 000 €
Service	Fonctions	Contexte	Proposition	Coût chargé
Statuts-Rémunération «Rémunération»	Gestionnaire Statuts-Rémunération	Prise en charge des paies d'une collectivité de grande taille dans le cadre de la prestation Rémunération (450 à 520 BS)	Création d'un poste de cat. C à TC au 1^{er} janvier 2023	35 000 €
Ressources «Accueil-Logistique-Communication»	Chargé de communication	Mise en œuvre de la stratégie de communication axée vers le numérique et les réseaux sociaux	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	38 000 €
Mobilité-Emploi-Compétences «Parcours professionnels»	Conseiller formation en charge du suivi des dispositifs apprentissage, licences professionnelles et chargés de maintenance	Renfort sur ces missions depuis 4 ans et impact de la nouvelle réglementation sur les parcours professionnels (décret de juillet 2022)	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	40 000 €
Conseil et développement «Organisation et GRH»	Consultants en organisation en charge de l'accompagnement des collectivités en matière d'organisation et de GRH	Renforts depuis 5 ans pour 2 à 3 ETP	Création de 2 postes de cat. A à TC au 1^{er} janvier 2023	95 000 €
Direction générale des services	Assistant(e) de direction en charge de la gestion des assemblées, du secrétariat des élus et de la direction générale	Renfort depuis 1 an et nécessité de continuité de service au sein de la DGS	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	40 000 €

Seule la 1^{ère} ligne du tableau a un impact budgétaire nouveau, les autres postes étaient jusqu'alors comptabilisés dans les renouvellements de contrats.

Pour mémoire, l'an passé, **le Conseil d'administration a validé la création d'un poste de Médecin de coordination (cat. A) au 1^{er} janvier 2022 mais celui-ci n'a pu être pourvu à ce stade.** Le coût prévisionnel de ce poste est inclus dans le total ci-dessus (48 000 € sur 6 mois d'emploi).

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

ADOPTENT

- les orientations stratégiques de l'établissement et des services ;
- les taux de cotisations et les tarifs facultatifs applicables au 1^{er} janvier 2023 ;
- les orientations relatives aux moyens humains de l'établissement pour l'année 2023.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20221202-15-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 02-12-2022

Publication le : 02-12-2022



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

Chantal PÉTARD-VOISIN