



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° 24-69 Conseil d'Administration du 28/11/2024

Rapport d'orientation budgétaire 2025

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

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	27
• Votes POUR :	27
• 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 un délai de 10 semaines avant le vote du budget primitif de l'établissement.

I. Un contexte national et international incertain

La préparation du budget 2025 pour le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine s'inscrit dans un contexte national et international marqué par plusieurs facteurs économiques contraignants.

Les répercussions de la crise mondiale de 2021-2024 sur les marchés de l'énergie et des matières premières continuent de générer des surcoûts significatifs sur les principaux postes de dépenses des collectivités. L'inflation a considérablement impacté les budgets 2023 et 2024, et elle atteindrait ainsi toujours 2,5 % en moyenne annuelle en 2024, après 5,7 % en 2023. Selon le projet de loi de finances 2025, elle devrait continuer de reculer "sensiblement" pour passer début 2025 sous la barre des 2 %, atteignant même 1,8 % sur l'année 2025. Mais cette prévision reste incertaine dans le contexte actuel.

En 2024, la croissance des dépenses de personnel des collectivités (75,1 Md€ en 2023) est alimentée par trois mesures indiciaires : l'effet-report en année pleine de la revalorisation de 1,5 % du point indiciaire des fonctions publiques au 1er juillet 2023 ; l'effet-report en année pleine de l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023 pour les agents dont l'indice brut est compris entre 367 et 418 ; l'attribution au 1er janvier 2024 de cinq points d'indice à tous les agents publics, fonctionnaires et contractuels. Pour l'année 2024, ces trois mesures engendrent un surcroît de dépenses estimé 1,35 Md€ au total. L'effet global des mesures indiciaires induit à lui seul une hausse de 2 % des dépenses de personnel par rapport à 2023. De janvier à août 2024, la progression des dépenses de personnel a atteint 5,8 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Pour autant, selon son rapport annuel sur la situation financière des collectivités territoriales, publié le 22 juillet 2024, la Cour des comptes estime que la situation financière du bloc communal devrait se maintenir à un bon niveau en 2024. Pour rappel, en 2023, l'épargne brute des collectivités du bloc communal s'est élevée à 26,6 Md€ (dont 15,5 Md€ pour les communes et 11,1 Md€ pour les intercommunalités), soit 17,7 % de leurs produits réels de fonctionnement en moyenne (dont 15,7 % pour les communes et 20,4 % pour les intercommunalités). Sans écarter l'éventualité d'une baisse en valeur absolue de l'épargne brute sous l'effet de la dynamique des dépenses de fonctionnement (+ 5,2 % entre janvier et août 2024), il apparaît probable que le rapport entre l'épargne brute et les produits de fonctionnement se maintiendra à un niveau élevé en 2024. L'évolution des produits de fonctionnement du bloc communal est soutenue par la dynamique de l'assiette des taxes foncières, liée à la revalorisation de 3,9 % des valeurs cadastrales des locaux d'habitation et à la progression des bases des locaux de toute nature hors revalorisation.

Cette dynamique financière du bloc communal a conduit le Gouvernement à proposer une participation des collectivités locales à la résorption du déficit public en 2025, à hauteur de 5 Md€, en déployant trois mesures. Le premier mécanisme concernera 450 collectivités (communes, intercommunalités, départements ou régions) et vise à alimenter un fonds de précaution de 3 Md€ «par prélèvement sur les recettes des collectivités, prélèvement qui sera limité à un maximum de 2 % des recettes réelles de fonctionnement ». Les deux autres dispositifs concernent la TVA. 1,2 Md€ d'économies serait réalisé par l'État en figeant les recettes de la TVA entre 2024 et 2025 versées aux collectivités et 800 M€ d'économies sur le fonds de compensation pour la TVA (FCTVA). A ces 5 milliards de dépenses en moins, il faut également ajouter la baisse du fonds vert, qui passe de 2,5 Md€ en 2024 à 1 Md€ dans le PLF 2025.

Quant au projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025, il prévoit une hausse de 4 points de la cotisation des employeurs à la CNRA (caisse de retraite des fonctionnaires), passant ainsi de 31,65 % à 35,65 %. Cette hausse serait reconduite en 2026 et 2027 pour atteindre 12 points au terme de ces 3 années. Cette hausse vient s'ajouter à celle de 1 point pour l'exercice 2024, qui avait été compensée pour la seule année 2024. Ce sont donc ainsi 5 points de hausse que les collectivités devront absorber. Pour le CDG 35 cette dépense supplémentaire est estimée à 135 k€.

Ainsi donc, les premières orientations budgétaires annoncées pour 2025 ne sont pas de nature à rassurer les collectivités, qui vont devoir limiter leurs dépenses en vue d'assurer leur équilibre budgétaire.

Dans le même temps, le Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique, M. Kasbarian, a eu l'occasion de préciser sa feuille de route et l'agenda social concernant la fonction publique autour de 5 thèmes majeurs, qui vont nécessairement impacter le fonctionnement des collectivités et le Centre de Gestion.

Mesures concernant les arrêts maladie :

- Mise en place de 3 jours de carence obligatoires
- Diminution de la prise en charge de 100% à 90% après la période de carence

Plan d'amélioration des conditions de travail :

- Allègement des tâches administratives
- Renforcement des mesures de protection des fonctionnaires contre les agressions
- Amélioration globale de l'environnement de travail

Décisions budgétaires :

- Gel du point d'indice
- Suppression de la prime GIPA pour cette année

Réorganisation administrative :

- Abandon de la fusion des catégories A et B suite aux échanges avec les syndicats
- Maintien de la structure actuelle des catégories

Gestion des ressources humaines :

- Révision des outils de gestion de carrière
- Discussion sur les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle
- Volonté d'optimiser les processus existants via des modifications réglementaires

II. Synthèse de la situation financière de l'établissement

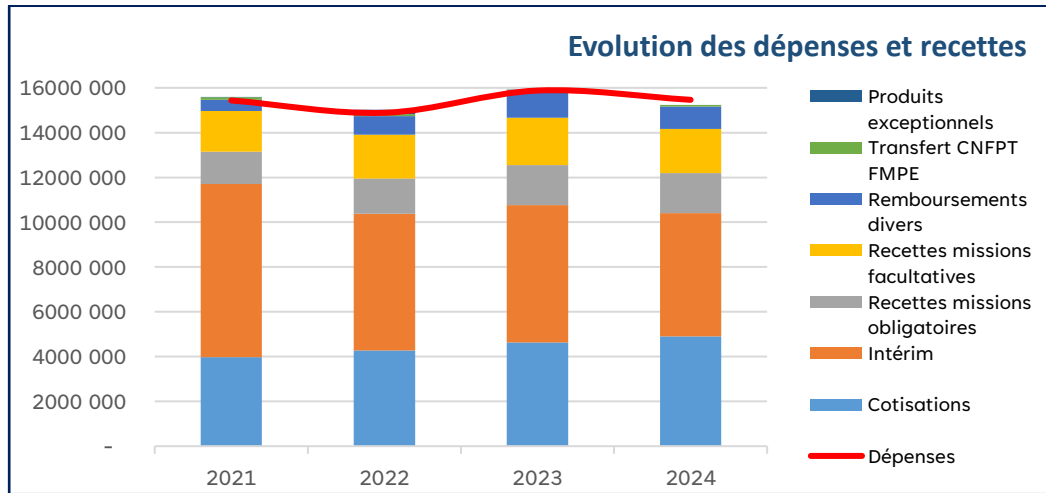
Le budget principal du Centre de Gestion pour 2024 atteint un volume de **20 853 257 €** :

- Fonctionnement : **19 523 257 €**
- Investissement : **1 330 000 €**

Le budget de l'année 2024 est composé à hauteur de 93.6% par la section de fonctionnement et 6.4 % par la section d'investissement.

Les dépenses et recettes de fonctionnement

Afin de mieux appréhender la situation financière de notre établissement, et au regard du poids de la section de fonctionnement, il convient de comprendre la structuration des dépenses et recettes de fonctionnement, ainsi que leur évolution.

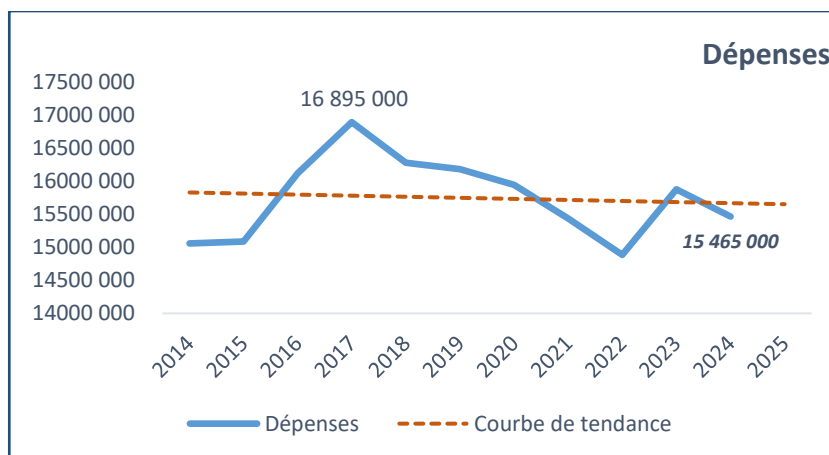


Les dépenses réelles de fonctionnement de l'établissement

Centre d'expertise RH, le CDG a pour mission essentielle d'apporter une aide et un soutien dans le domaine de la gestion des ressources humaines aux collectivités du territoire. Ainsi, la majeure partie de ses dépenses sont des dépenses de personnel, qui représentent à elles-seules plus de 80 % des dépenses de fonctionnement.

L'augmentation de ces dépenses, en vue de répondre aux besoins exprimés par les collectivités utilisatrices, sera difficilement soutenable à court et moyen termes sans aller chercher des recettes supplémentaires. Le pilotage de la masse salariale est une des priorités de l'établissement.

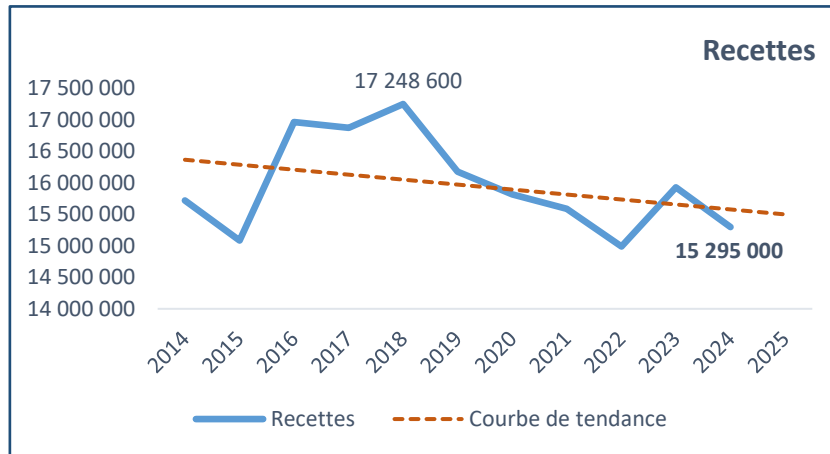
Aux côtés des dépenses de personnel, les charges à caractère général représentent le deuxième poste de dépenses à hauteur de 15 % des dépenses totales. Des efforts de rationalisation de ces dépenses se sont accentués aux cours des dernières années, malgré l'augmentation des coûts des fluides et des matières premières, conduisant l'établissement à s'inscrire dans une démarche de sobriété. Les marges de réduction de ces dépenses sont désormais très réduites.



Les dépenses de fonctionnement, après avoir augmenté entre 2014 et 2017, puis en 2023, poursuivent leur baisse et devraient atteindre 15 465 000 à la fin de l'exercice 2024 sous réserve des opérations non connues ou non prévues à ce jour.

L'évolution des recettes de fonctionnement de l'établissement

Aux côtés des dépenses de fonctionnement, les recettes qui ont connu un rebond en 2023, semblent poursuivre leur inflexion en 2024. Un effort est pourtant réalisé pour poursuivre l'optimisation des recettes.



En 2024, le produit des activités devrait ainsi être en recul par rapport 2023, malgré l'augmentation des recettes de cotisations (+ 270 k€ soit +5,8 %). Pour rappel, le taux de cotisation a été réévalué au 1^{er} janvier 2024 pour les collectivités affiliées.

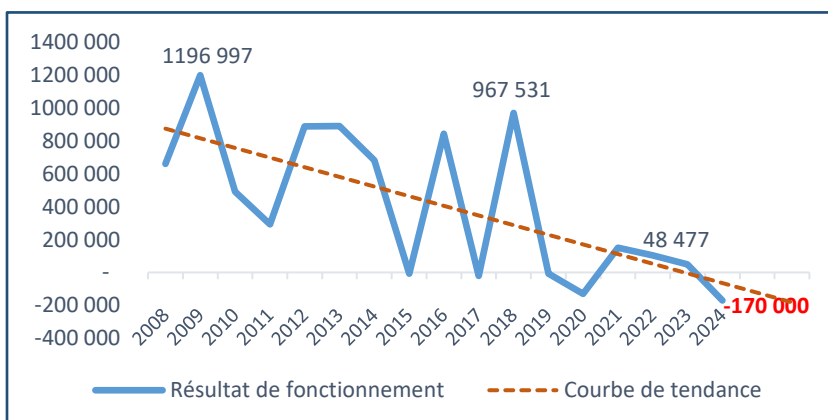
Les recettes liées aux missions facultatives, pourtant en augmentation en 2023, enregistrent une baisse sur les 9 premiers mois de l'année 2024 et devraient s'établir au tour de 7 M€. Le service des missions temporaires affiche à lui seul un recul de 14 % d'heures facturées depuis le début de l'année, confirmant la tendance détectée depuis plusieurs exercices.

D'autres services peinent également à maintenir un niveau de facturation aussi élevé qu'en 2023 pour diverses raisons (mutation d'agents, perte de capacité financière des collectivités...).

Le compte administratif

L'exercice 2023, approuvé en conseil d'administration le 4 avril 2024, affichait un résultat de fonctionnement de **48 477 €**, poursuivant ainsi la chute amorcée depuis 2019. Pour rappel le résultat 2022 était de 102 972 €. La situation financière demeure donc fragile au regard de la tendance observée et au vu du contexte général dans lequel nous évoluons.

Le résultat de fonctionnement est estimé à **-170 000 €** pour l'année 2024, sous réserve des opérations non connues ou non prévues à ce jour.



Évolution du résultat de fonctionnement

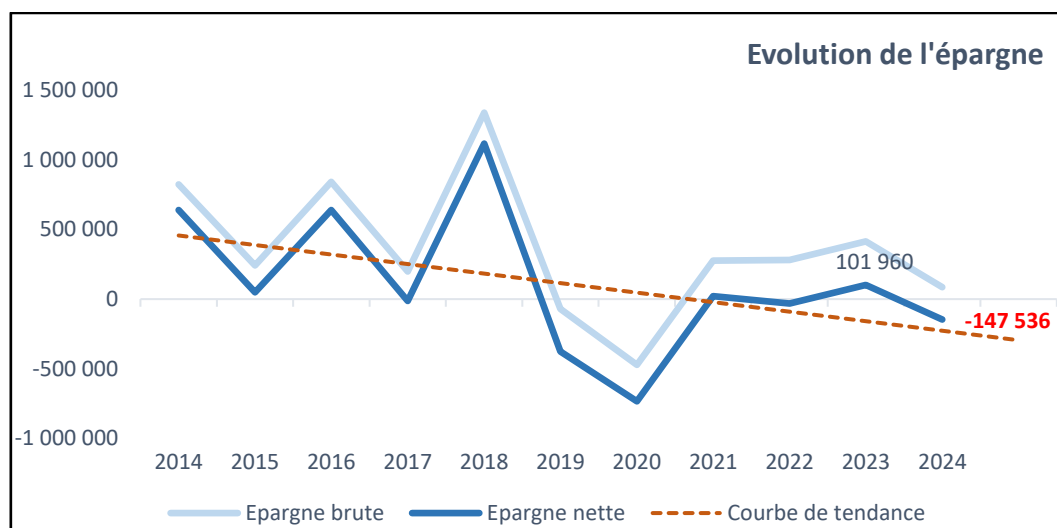
Le résultat de fonctionnement moyen est passé de 736 k€ entre 2008 et 2013, à 287 k€ entre 2014 et 2022.

Le CDG enregistre une nette dégradation depuis 2019.

L'évolution de l'épargne

Au cours des 10 derniers exercices, l'épargne du CDG a évolué de manière défavorable, pour atteindre 101 960 € d'épargne nette en 2023. L'épargne nette permet d'évaluer notre capacité à financer des dépenses d'équipement nouvelles.

En 2024, l'épargne nette, aussi appelée "capacité d'autofinancement nette" ou "CAF nette" pourrait de nouveau être négative, de l'ordre de -155 000 €.



Les dépenses et recettes d'investissement

La section d'investissement représente environ 6 % du budget de l'établissement.

Actuellement, le CDG n'a pas de projet majeur à y inscrire. Les dépenses constituent principalement les achats courants tels que le mobilier, le matériel et les droits informatique ainsi que les travaux divers.

Le remboursement du capital de la dette représente environ 18 % des dépenses d'investissement soit près de 240 000€.

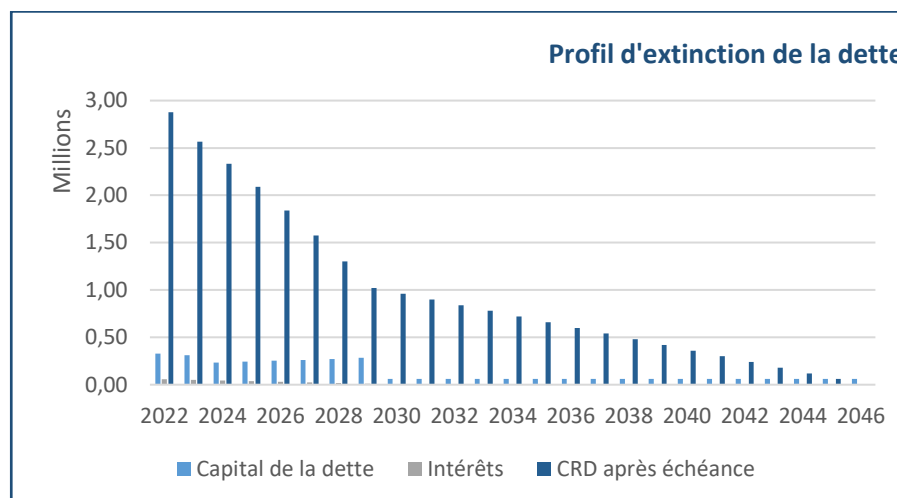
L'excédent cumulé de la section d'investissement est repris chaque année, et constitue la ressource principale du budget.

Focus sur la dette

Au 31/12/2024, 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.

État de la dette au 31/12/2024						
Organisme prêteur	Objet de l'emprunt	Capital emprunté	Durée	Capital restant dû au 31.12.24	Taux d'intérêt	Date de la dernière échéance
Caisse française de financement local	Acquisition du bâtiment A + VDC 1	2 900 000 €	20 ans	1 012 927,10 €	Fixe 2,95%	01/10/2029
Crédit mutuel de Bretagne	Acquisition de bureaux VDC 3	1 500 000 €	25 ans	1 320 000 €	Fixe 0,72%	30/12/2046

Profil d'extinction de la dette



Année	Capital de la dette	Intérêts	Annuités	CRD après échéance
2025	242 968,47	37 605,47	280 573,94	2 089 958,63
2026	252 289,85	31 597,38	283 887,23	1 837 668,78
2027	262 086,13	25 305,19	287 391,32	1 575 582,65
2028	272 381,50	18 745,89	291 127,39	1 303 201,15
2029	283 201,15	11 809,99	295 011,14	1 020 000,00
2030	60 000,00	7 182,00	67 182,00	960 000,00
2031	60 000,00	6 750,00	66 750,00	900 000,00
2032	60 000,00	6 318,00	66 318,00	840 000,00
2033	60 000,00	5 886,00	65 886,00	780 000,00
2034	60 000,00	5 454,00	65 454,00	720 000,00

III. Le cadrage global de l'établissement

Comme chaque année, à l'automne, les élus du CDG 35 sont invités à se pencher sur la stratégie financière de l'établissement en fonction des contextes externes et internes. 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 les options prises

Pour cette échéance de novembre 2024, la réflexion va pouvoir s'appuyer sur une année entière de consultations, d'analyses et de simulations autour du modèle économique du CDG 35, parallèlement aux travaux menés sur les pratiques managériales, les réponses aux collectivités et l'organisation dans le cadre de la démarche « Trajectoire ». Ces travaux ont donné lieu à un premier débat de principe lors du Conseil d'Administration du 3 octobre, débouchant sur le scénario « Ambition ».

Il convient aujourd'hui de reprendre les enjeux essentiels de cet arbitrage dans le formalisme des « Orientations budgétaires » avec toutes les déclinaisons financières nécessaires.

La nécessaire inflexion dans la stratégie financière anticipée dès 2023

Le 4 juillet 2023, constatant la complexité des défis auxquels le CDG 35 est soumis, le Conseil d'Administration a dressé les constats suivants à l'occasion du bilan d'activités :

- Le modèle économique du CDG 35 repose sur un équilibre entre des missions obligatoires et des missions facultatives. À la suite de modifications réglementaires, les prestations à rendre au titre des missions obligatoires sont de plus en plus nombreuses, alors que les effectifs affiliés se stabilisent. (...) Aux nouvelles attributions sur le reclassement, le signalement, la déontologie, la protection sociale complémentaire, s'ajoute la hausse des frais d'expertise RH et d'informatique sur les services classiques...
- Par ailleurs, les missions principales facultatives connaissent des difficultés (intérim, visites médicales). D'autres missions se sont diversifiées pour répondre aux sollicitations croissantes. Cela montre que les collectivités apprécient ces services et qu'ils 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. Des dispositifs pérennes comme des « abonnements » (cf convention RGPD) offrent une meilleure lisibilité aux collectivités et au CDG.
- La facturation au coût de revient des prestations facultatives est en principe vertueuse et responsabilisante mais, si l'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...).

Il a alors été décidé de mener conjointement une labellisation RSO et une étude sur la « Trajectoire » économique et organisationnelle du CDG (audit et benchmarking) tenant compte de l'environnement (faisabilité école des métiers territoriaux, avenir FNCDG...).

Un environnement externe toujours incertain et encore plus contraignant

L'intérêt d'une étude approfondie permettant de corriger notre cap se révèle particulièrement pertinente au vu des aléas du contexte institutionnel et économique durant les 12 derniers mois :

- Abandon du projet d'établissement public national de regroupement des CDG qui aurait empiété sur nos capacités d'autonomie et d'adaptation aux attentes départementales ;
- Réorientation puis ajournement du projet de loi Fonction Publique, initialement orienté vers la restauration de l'attractivité puis focalisé sur l'efficacité et l'insuffisance professionnelle ;
- Réussite du lancement de la marque régionale DEN.bzh et bon climat de coopération entre les CDG bretons qui permettent d'envisager de nouveaux leviers, mais les gains de notoriété et d'efficience sont très en deçà du décrochage global du secteur public ;
- Volonté de l'État de redressement des finances publiques en 2025 avec un effort très important du secteur local susceptible d'impacter les capacités à financer des mesures d'optimisation des services et de fidélisation des agents ;
- Inquiétudes sur le contexte économique et social (tensions internationales, désordres climatiques, plans de licenciement, perspective de moindre investissement public...).

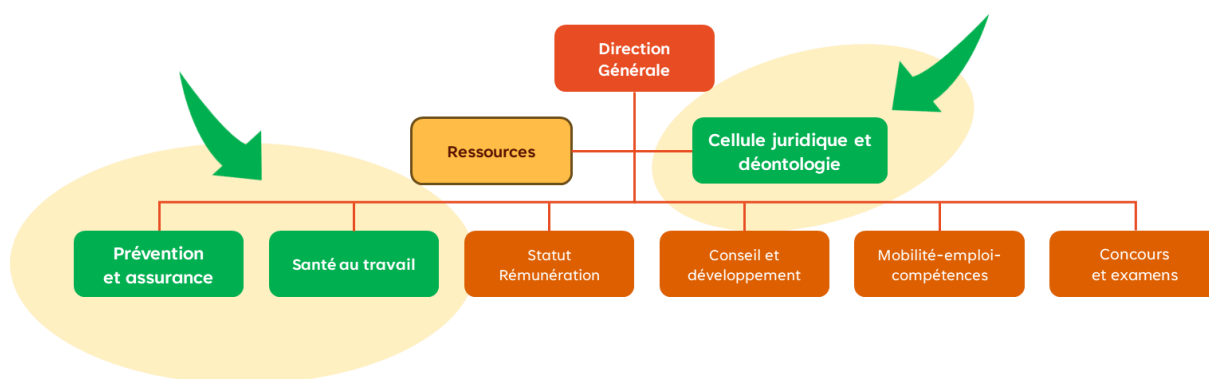
Un recentrage sur l'utilité publique du CDG priorisant l'assurabilité du « bloc local »

Les effets de ciseaux pressentis entre les recettes et les dépenses du CDG se sont concrétisés. Les équilibres se dégradent, surtout par la hausse des coûts de structure, malgré une vigilance accrue (explosion des dépenses informatiques et d'énergie, maîtrise poste RH). Dans ce contexte instable, la part de recettes pérennes est trop faible au regard des missions à remplir par l'établissement.

Le CDG 35 a obtenu en octobre 2024 un premier label de responsabilité sociétale des organisations (RSO Lucie Progress) qui valide l'impact positif de l'établissement sur la réduction des conflits et du mal-être au travail. Au niveau départemental, l'effet mutualisateur de nos actions contribue à l'optimisation de la gestion des services publics, à la solidarité des territoires et à un climat social constructif.

L'étude a montré que le niveau d'absentéisme des collectivités (postes pourvus + diminution des arrêts maladie et des accidents) a un impact majeur et croissant sur leurs budgets RH (assurance statutaire, prévoyance, mutuelle, coût de délivrance du service, limitation du turn-over...). Aussi, le scénario retenu par le Conseil d'Administration pour la « Trajectoire » du CDG 35 se base sur la dynamisation de l'offre de service en santé au travail avec un financement assis sur une cotisation plutôt qu'une tarification ponctuelle, irrégulière et insuffisante. Le mode de gestion actuel ne permet pas de garantir le maintien d'une couverture médicale, encore moins de l'étendre aux collectivités dépourvues de service.

Outre la sécurisation d'un pôle pluridisciplinaire de Santé au travail, le scénario retenu « Ambition » se base sur une cotisation supplémentaire à 0,40 % permettant de conserver une capacité d'action sur la réduction des conflits et la crise de recrutement. Aussi, le budget doit permettre d'amorcer le fonctionnement d'une cellule d'expertise juridique et d'une démarche d'ingénierie sur les métiers territoriaux. Ces deux « investissements RH » seront complétés par les contributions des collectivités utilisatrices invités à acquitter les coûts d'enquêtes administratives, de conseils juridiques et des frais de prospection-formation.



La réorientation économique de l'établissement demandera plusieurs années. Toutefois l'inflexion majeure est à porter dès 2025. Prenant acte de la décision du conseil d'administration du 3 octobre 2024, le présent rapport vise à exposer les déclinaisons financières et opérationnelles (objectifs prioritaires et moyens ciblés).

IV. Les objectifs des services pour 2025

La présentation des plans d'actions proposés pour 2025 est effectuée par grandes thématiques, de manière à permettre à chaque responsable de service de produire et porter un projet de service en lien avec le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (adopté par le Conseil d'Administration en septembre 2021) et conformément aux objectifs stratégiques de l'établissement, en partie renouvelés à travers le projet Trajectoire.

Orientations générales

- Participation aux réflexions nationales portées par la FNCDG et l'ANCDG sur les sujets à enjeux majeurs.
- Pilotage des réflexions stratégiques pour le CDG et suivi des déclinaisons opérationnelles dans les services.
- Pilotage de la coopération des CDG bretons (au titre de la présidence tournante depuis le 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.
- 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.
- Unité expertise juridique et déontologie (enquête administrative, dispositif de signalement, médiations, déontologie, conseils de discipline).

- Définition des objectifs et contours de la mission, communication vers les collectivités et prise en charge des dossiers.
- **Pour les différentes missions :** ajuster ou revoir les process, poursuivre la collaboration avec les différents acteurs (organisations syndicales, magistrats, parties...), développer la documentation, participer ou animer les réseaux régionaux ou « grand ouest ».

Sujets à enjeux particuliers :

- Conseil et soutien aux élus pour les projets et partenariats nationaux et régionaux : pilotage de la coopération régionale.
- Déclinaison organisationnelle et stratégique du projet Trajectoire.
- Création et structuration d'une unité juridique et déontologie.

Conseil et Développement

Conseil en organisation / Qualité de Vie au Travail :

- Support aux projets RH (réorganisation, amélioration de la qualité de vie au travail, conseil sur le temps de travail, le règlement intérieur, le RIFSEEP, les lignes directrices de gestion...) et outils structurants (aide à la création de projets d'administration, de chartes managériales...).
- Soutenir l'intelligence collective et l'innovation.
- Proposer des modalités variées : ateliers sur mesure, séminaires et sessions de codéveloppement.
- Intégrer les critères Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) dans les projets des collectivités.
- Développer le coaching managérial individuel et collectif, avec une offre renforcée pour la gestion des conflits (médiations, accompagnement collectif, coaching relationnel).

Administration numérique :

- Accompagnements numériques et cybersécurité : offre de diagnostic, de préconisations, et orientation vers des prestataires spécialisés en cybersécurité. Organisation d'ateliers (partenariat avec Mégalis Bretagne), participation à des événements et animation des réseaux professionnels locaux.
- Assistance à maîtrise d'ouvrage : soutenir l'analyse des besoins numériques, du marché, et pour la mise en œuvre de solutions adaptées.
- RGPD : Poursuite des accompagnements à la mise en conformité via la mission mutualisée de DPD (Délégué à la Protection des Données).

Contrôle de Gestion et comptabilité analytique :

- Fidéliser les adhérents actuels et attirer de nouvelles collectivités (objectif de 5 par an).
- Déployer la version 3 de l'outil informatique : automatiser la saisie de données et améliorer la lisibilité des résultats.
- Proposer des outils complémentaires (comparaison des performances financières et opérationnelles avec celles d'autres collectivités similaires, conception de tableaux de bord personnalisés).
- Mener une réflexion sur le développement d'une activité de comptabilité à façon en collaboration avec le SMEC et la DGFIP.

Réseaux :

- Organiser des rencontres et échanges entre collectivités pour renforcer la coopération locale et le partage d'expériences.
- Développer des réseaux thématiques et métiers (cybersécurité, RH, finances) via des événements et actions de sensibilisation.
- Mise en place d'un réseau départemental des secrétaires de mairie en lien avec la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023.
- Mutualiser les bonnes pratiques : cartographie des acteurs permettant d'identifier et de partager les bonnes pratiques entre collectivités.

Sujets à enjeux particuliers :

- Structuration d'un projet de service en lien avec les évolutions de l'étude Trajectoire.
- Développement de l'offre de service dédiée aux managers et aux collectifs de travail.
- Renforcement de la visibilité de l'offre du coaching et proposition d'une offre codéveloppement sur l'année.
- Fin du mode ouvert et tests de la v3 en comptabilité analytique.

Statuts-Rémunération

Conseil en Statuts et Rémunération :

- Déploiement de la DSN évènementielle.
- Évolution des modalités d'appui et conseils (e-conseil, webinaire mensuel...).
- Poursuite des missions d'accompagnement aux collectivités à leurs projets de transfert et autres projets RH.
- Accompagnement personnalisé des collectivités externalisant leurs paies.
- Poursuite la mission facultative ARE avec les collectivités affiliées et adhérentes.

Instances :

- Secrétariat des séances de CAP et CCP.
- Organisation des Promotions internes « pérennes » et dérogatoires des secrétaires généraux de mairie.
- CST : secrétariat des séances départementales et conseil aux collectivités, prise en charge des questions des CST locaux et de leur formation spécialisée, préparation des élections professionnelles 2026.

Retraite :

- Convention CDC : suivi, assistance et participation aux travaux pour la nouvelle convention, poursuite de la Mission Correction des Déclarations Individuelles (DI).
- Séances d'information avec la CARSAT/CICAS et réponse de 1^{er} niveau pour les dossiers multi-fonds.

Sujets à enjeux particuliers :

- Structuration d'un nouveau projet de service en lien avec les évolutions de l'étude Trajectoire.
- Renforcement de la mission Rémunération et des accompagnements statutaires à la carte.
- Fin de la mise en œuvre de la réforme des retraites.
- Participation au dialogue social départemental et soutien aux CST locaux.

Gestion des absences (santé) et prévention des risques professionnels

Absences pour raison de santé :

- Gestion du contrat d'assurance des risques statutaires et promotion du contrat.
- Accompagnement des collectivités dans le pilotage de leur absentéisme.
- Conseil statutaire indisponibilité physique.
- Actions de promotion de la convention de participation prévoyance et gestion des nouvelles adhésions de collectivités.
- Lancement d'une consultation avec l'aide d'un assistant à maîtrise d'ouvrage pour proposer une nouvelle offre de service en matière de santé (convention de participation).

Prévention des risques professionnels :

- Animation de la formation spécialisée du CST du CDG en hygiène et sécurité : préparation et animation des réunions et accompagnement des CST locaux.
- Élaboration, en concertation avec les organisations syndicales, d'un plan d'actions pour la qualité de vie et conditions de travail (déclinaison résultats de l'enquête menée en 2024).
- Actions d'amélioration des conditions de travail : aides à la conception et aménagement de locaux, aménagements des postes de travail, accompagnements à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, mission d'inspection.
- Développement de la culture prévention : actions de sensibilisation, animation de réseaux (assistants de prévention, responsables des Ressources Humaines, secrétaires des CST formations spécialisées), contribution aux approches de GPEEC (guide métier).

Sujets à enjeux particuliers :

- Structuration d'un projet de service en lien avec les évolutions de l'étude Trajectoire.
- Lancement d'une consultation pour conclure une convention de participation santé.
- Élaboration, dans le cadre du CST formation spécialisée, d'un plan d'actions QVCT.

Santé au travail

Médecine du travail :

- Préparation et déploiement d'un projet de service prenant en compte les nouveaux objectifs stratégiques et la recomposition de l'équipe.
- Communication vers les collectivités sur les nouveaux objectifs et leur mise en œuvre.
- Poursuite de l'adaptation de la prise en charge du suivi en santé au travail en confortant le rôle des IDEST.
- Préparation du changement de l'application de gestion.

Conseil médical :

- Instruction des dossiers soumis au Conseil médical, animation des séances et optimisation du processus de dématérialisation des saisines.

Maintien dans l'emploi :

- MAPS : meilleure prise en compte des différentes dimensions de la santé des agents publics.
- EPME : poursuite du déploiement d'une démarche pluridisciplinaire sur la reconversion et le reclassement.

Sujets à enjeux particuliers :

- Structuration d'un projet de service en lien avec les évolutions de l'étude Trajectoire et sous un angle pluridisciplinaire.
- Poursuite de l'adaptation de l'activité santé au travail.
- Faire connaître la nouvelle offre de santé au travail pour les collectivités.

Mobilité-Emploi-Compétences

Emploi / Attractivité :

- Poursuivre les actions de promotion des métiers des collectivités en s'appuyant sur les piliers de la marque DEN et sur les réseaux sociaux.
- Tester de nouvelles méthodes de repérage et de sélection de candidats.
- Accompagner les collectivités sur l'appropriation et la déclinaison de la marque employeur régionale.
- Proposer un nouveau dispositif de recrutement (prototype assistant comptable).
- Continuer à proposer une offre complète de conseil en recrutement.

Missions Temporaires :

- Proposer des solutions de remplacement ou de renfort aux collectivités en communiquant sur l'offre Intérim.
- Faire évoluer la mission de mise en relation et à la complémentarité des offres.
- Professionnaliser et fidéliser les agents : plan de formation, faciliter les mobilités géographiques, maintenir des avantages attractifs, prévenir et protéger la sécurité et la santé des agents.
- Améliorer les process de gestion interne : nouveau logiciel, signature électronique, plateforme d'échange de documents, plan de continuité de la paie...

Formations - Préparation à l'emploi :

- Continuer à organiser les sessions de formation habituelles, lancer le dispositif de recrutement-formation « assistant comptable » et préparer une seconde action de formation.
- Définir les contours d'un campus des métiers territoriaux en lien avec les dispositifs existants : modalités de financement, partenariats, fidélisation et la professionnalisation des tuteurs et formateurs...
- Poursuivre le travail avec le CNFPT sur une formation des agents en reclassement.

Accompagnement des parcours professionnels :

- Faire évoluer l'offre de CEP et réfléchir à l'adaptation des accompagnements.
- Poursuivre les accompagnements et communiquer auprès des collectivités et des agents.
- Relancer la mission de coaching.
- Travailler sur l'équilibre financier de l'activité : tarifs, coûts de revient, modalités d'exercice.

Sujets à enjeux particuliers :

- Définir les contours d'un campus des métiers territoriaux, portant des actions de formation innovantes et en lien avec les dispositifs existants.
- Poursuivre les actions de promotion des métiers des collectivités en s'appuyant sur les piliers de la marque DEN et sur les réseaux sociaux.
- Répondre aux besoins des collectivités concernant l'intérim, les accompagnements aux recrutements et l'accompagnement des parcours professionnels.

Concours-Examens

- Poursuivre la réalisation du calendrier 2024 sur l'année 2025, réaliser le calendrier 2025 et engager le calendrier 2026.
- Prendre en charge, pour le compte des SDIS de la zone de défense Ouest, le concours interne de sergent de SPP session 2026 (inscriptions en 2025).
- Poursuivre la modernisation de la gestion des concours et examens.
- Piloter la coopération concours Grand Ouest : assurer son fonctionnement, son financement et mettre en œuvre le plan d'actions annuel.
- Gérer le budget annexe régional (pilotage de la coopération régionale par le CDG 29 en 2025).
- Participer en tant que référent aux côtés des CIG Grande et Petite Couronnes et le CDG 69 à la commission recrutement concours de l'ANDCDG.
- Participer 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.

Pilotage et Ressources

- De manière globale, prendre en charge la mise en œuvre du projet Trajectoire dans ses dimensions de ressources humaines, financières, informatiques, de communication et logistique.
- Travailler sur le positionnement du service au sein de la Direction générale des services, notamment concernant les objectifs liés au « pilotage ».
- Déployer et suivre la labellisation RSO à travers des actions transversales à l'établissement.

Ressources humaines :

- Adapter les ressources humaines aux évolutions des besoins de l'établissement et aux mouvements de personnels, notamment en lien avec les décisions issues de l'étude Trajectoire.
- Mettre en œuvre le chantier « Sécurisation de l'expertise » (évaluation des compétences, plan de formation...).
- Contribuer aux actions visant à améliorer l'attractivité du CDG et à consolider la marque employeur du siège, notamment à travers les actions relevant de la RSO.
- Poursuivre le travail engagé dans le cadre du pilotage de la masse salariale et du suivi des effectifs.
- Animer le dialogue social et les questions relatives aux rémunérations et aux conditions de travail des agents (prévention, protection sociale...).

Systemes d'information :

- Définir et formaliser les process de sécurité (gestion de crise, PCA, PSSI...).
- Améliorer de manière continue les infrastructures et équipements, dans le cadre des engagements RSO.
- Accompagner les utilisateurs sur les outils transversaux et les outils métiers : faire vivre la revue de projets et initier un schéma directeur.
- Finaliser le projet « Gouvernance des données ».
- Participer aux réflexions sur l'évolution des usages numériques (IAG).

Accueil-logistique-communication :

- Communication : mettre en ligne le nouveau portail internet et valoriser la stratégie digitale et la nouvelle charte graphique.
- Mettre en œuvre les engagements RSO dans la relation aux fournisseurs, la gestion des bâtiments, des matériels et des véhicules.
- Mettre en place d'une nouvelle dynamique de prévention des risques (changement d'organisation).

Finances-Marchés publics :

- Préparer la refonte des process comptables et de la méthodologie analytique pour 2026.
- Déployer les évolutions issues de l'étude Trajectoire, et exploiter les indicateurs financiers et budgétaires de l'établissement, notamment à travers un dialogue de gestion avec les services.
- Suivre les procédures de contrôle de gestion en lien avec les conventions de Contrôle Allégé Partenarial (CAP) avec la DGFIP (paies et dépenses).

Sujets à enjeux particuliers :

- Mise en ligne du nouveau portail internet et déploiement de la nouvelle identité graphique.
- Mise en œuvre des décisions issues de l'étude Trajectoire, notamment en matière d'organisation des services et de financement des projets de l'établissement.
- Mise en place des projets informatiques liés aux questions de sécurité et pour les solutions métiers.
- Pilotage des actions RSO dans le cadre de la labellisation du CDG.

V. Les contraintes dans la construction du budget 2025

La construction budgétaire 2025 s'inscrit dans un contexte particulier pour le CDG 35. L'étude Trajectoire, lancée en 2024, ambitionne notamment de consolider la situation financière de l'établissement et d'assurer la soutenabilité budgétaire des enjeux actuels et à venir. Elle s'inscrit dans une réflexion plus globale, lancée depuis plusieurs années déjà, intégrant une réévaluation des taux de cotisation et de certains tarifs.

Deux leviers restent incontournables :

- la maîtrise des dépenses, et en particulier la masse salariale,
- le développement des recettes liées aux missions facultatives.

La masse salariale

La masse salariale doit être maintenue sous contrôle, en raison de la part importante qu'elle représente par rapport à l'ensemble des dépenses de l'établissement. Les mesures sociales appliquées en 2024 (participation à la prévoyance, réévaluation des titres-restaurant, hausse du RIFSEEP 2^e volet) continueront de produire leurs effets en 2025.

D'autres mesures exogènes décidées en 2024 (hausse point d'indice...) ou annoncées dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025 viendront augmenter le poids de ces dépenses.

Les dépenses hors masse salariale

La maîtrise des dépenses hors masse salariale reste une préoccupation majeure pour les services, reposant parfois sur la refonte des pratiques de l'établissement. La démarche de labellisation RSO conduite au sein de l'établissement va aussi nous conduire à réinterroger nos pratiques.

Les dépenses d'investissement proposées doivent quant à elles correspondre à la "capacité à faire" des services.

Les services ont notamment réalisé une « revue de projets » informatiques pour identifier et lisser au mieux les travaux à venir.

Les recettes liées aux missions facultatives

Les tarifs proposés au conseil d'administration ont fait l'objet d'une étude au cas par cas, au regard notamment des coûts de revient, sur la base de la comptabilité analytique. L'équilibre des missions reste une priorité, à mettre en lien avec la qualité des services proposés aux collectivités.

Les recettes liées aux missions facultatives et notamment le nombre d'unités d'œuvre prévisionnel sont ainsi évaluées de façon raisonnable, en référence aux résultats constatés en 2023 et aux tendances 2024. Les moyens alloués sont dimensionnés conformément à ces prévisions.

Les cotisations

S'agissant des cotisations des collectivités affiliées, une première augmentation des taux a été votée et appliquée en 2022, puis une deuxième en 2024 pour conserver la capacité d'action du CDG. La cotisation obligatoire est aujourd'hui à 0,8 % et la cotisation additionnelle à 0,45 %.

Concernant les collectivités adhérentes, le taux a été fixé à 0,12 % à compter du 1^{er} janvier 2023.

Prenant acte de la décision du conseil d'administration du 3 octobre 2024, la construction budgétaire 2025 sera réalisée sur la base des orientations prises dans le cadre de l'étude Trajectoire.

Les grands équilibres financiers

À travers ce tableau rétrospectif, les grands équilibres financiers sont identifiables pour l'année en cours et pour l'année à venir.

Les données présentées doivent être interprétées avec précaution. En effet, les incertitudes régulières autour de l'activité "missions temporaires", à fort impact pour l'établissement, ne permettent pas une prévision globale ajustée.

Le DOB 2025 présenté ci-dessus traduit les projections financières du scénario « ambition » de l'étude Trajectoire, adopté lors de Conseil d'Administration du 3 octobre 2024. Par conséquent, en recettes, il est constaté une diminution des produits des activités tarifées en faveur d'une augmentation des cotisations (notamment concernant la santé au travail). Concernant les dépenses, la masse salariale du siège tient compte de la création des postes liés à la nouvelle organisation.

La préparation budgétaire se poursuit jusqu'au vote du budget primitif en février 2025, permettant ainsi d'ajuster les crédits en fonction des arbitrages à venir. Ce budget sera proposé sans reprise de résultat cumulé, non définitif à cette date.

	CA 2022	CA 2023	BP 2024	CA 2004 prévisionnel à la date du 31/10/2024	OB 2025 à la date du 31/10/2024
Dépenses de fonctionnement					
Charges de personnel SIEGE	6 013 915	6 450 451	7 730 509	6 600 000	7 350 000
Autres dépenses liées aux dépenses de personnel (contrat d'assurance statutaire, tickets restaurants)	391 180	428 309	333 000	350 000	330 000
Charges Itinérants Missions temporaires	5 266 237	5 455 402	6 184 215	4 950 000	4 660 000
Intervenants concours, FMPE, indemnités diverses	444 352	590 272	655 516	590 000	650 000
Charges à caractère général	1 893 773	1 878 140	3 084 797	1 900 000	1 950 000
Autres charges de gestion courante (dépenses syndicales...)	580 190	636 763	1 090 220	700 000	850 000
Charges financières et exceptionnelles	72 897	77 516	145 000	75 000	90 000
Dotations aux amortissements	223 797	362 138	300 000	300 000	250 000
TOTAL	14 886 340	15 878 991	19 523 257	15 465 000	16 130 000
Recettes de fonctionnement					
Cotisation	4 276 357	4 629 639	4 950 000	4 900 000	6 250 000
Recettes Missions Temporaires	6 101 060	6 132 380	6 485 742	5 550 000	5 100 000
Produit des autres activités tarifées	1 485 496	1 629 448	1 953 532	1 450 000	1 200 000
Remboursements divers (conventions concours, mise à disposition, rembst budgets annexes)	1 577 617	1 784 348	1 539 856	1 800 000	1 850 000
Transfert CNFPT FMPE	87 094	108 081	110 000	75 000	110 000
Frais de gestion - Contrat assurance statutaire	466 490	491 303	477 738	520 000	520 000
Produits exceptionnels	162 747	19 094	100	-	-
Autres recettes (dont concours SPP)	832 451	1 133 175	706 290	1 000 000	1 100 000
TOTAL	14 989 312	15 927 468	16 223 257	15 295 000	16 130 000
Résultat de l'exercice (hors reprise de l'excédent)	102 972	48 477		-	170 000
Excédent de fonctionnement N-1	3 399 343	3 502 315	3 300 000	3 550 792	
Résultat de l'exercice (après reprise de l'excédent)	3 502 315	3 550 792		3 380 792	

VI. Les budgets annexes

Le budget primitif, en 2025, comprendra un budget principal et deux budgets annexes (concours interrégional et concours régional). L'estimation du volume budgétaire de ces derniers est le suivant :

	Fonctionnement	Investissement	TOTAL
Budget Annexe Concours interrégional	2 500 000 € (estimation)		
Budget Annexe Concours Régional	1 000 000 € (estimation)		



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 2025 du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine ;
- du schéma général d'organisation des services mis en place au 1^{er} janvier 2025 dont la mise en œuvre est confiée à madame la Présidente.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20241202-25-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 02-12-2024

Publication le : 02-12-2024

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



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

Chantal PÉTARD-VOISIN