

DCA-20250224

L'an deux mille vingt-cinq, le lundi 24 Février à 14 h 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents :

Représentants des communes affiliées :

Jeanne COUTIÈRE, Maire de Maillères, Présidente
Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
Gérard MOREAU, Maire de Sabres, Membre du bureau
Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont, 3^e Vice-président
Hélène COUSSEAU, Maire de Lesperon
Christian DUCOS, Maire de Souprosse
Gilles COUTURE, Maire de Geaune
Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour, 4^e Vice-présidente

Représentants des établissements publics affiliés :

Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS

Etaient absents excusés :

Représentants des communes affiliées :

Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan,
Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis,
Eva BELIN, Maire d'Ondres,
Philippe SAËS, Maire de Saint-Martin-d'Oney,
Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains

Représentants des établissements publics affiliés :

Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac,
Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Henri BEDAT, Conseiller départemental,

Julien PARIS, Conseiller départemental,
Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM,
Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax,

Membres ayant donné pouvoir :

Représentants des communes affiliées :

Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges, 1^{er} Vice-président, donne pouvoir à Jeanne COUTIERE,
Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2^e Vice-présidente, donne pouvoir à Rose-Marie ABRAHAM,
Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax, donne pouvoir à Gérard MOREAU,
Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne, donne pouvoir à Hélène COUSSEAU,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Hicham LAMSIKA, Ville de Mont-de-Marsan, donne pouvoir à Christian DUCOS,
Julien DUBOIS, Maire de Dax, donne pouvoir à Joël BONNET,

Assistait également à la réunion :
Yvan SAVARY, Directeur Général des Services,

La séance est ouverte à 14 h 30.

Le procès-verbal de la séance en date du 19 décembre 2024 est adopté à l'unanimité.

DCA-20250224_01

Objet : Débat d'orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes année 2025.

Nature de l'acte :
7.1.1 - Débat d'orientations budgétaires

Note de synthèse et délibération

INTRODUCTION

L'article 33 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020, article 11, indique qu'au sein du centre de gestion « Un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci. »

La présentation des orientations budgétaires intervient dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget. Le projet de budget est préparé et présenté par l'exécutif qui est tenu de le communiquer aux membres du conseil avec les rapports correspondant douze jours au moins avant l'ouverture de la première réunion consacrée à l'examen du budget.

Conformément à ces dispositions, le présent Rapport d'Orientation Budgétaire vous est proposé débouchant sur deux décisions : la première actant du débat sur le débat et le second prenant acte du débat et du rapport.

Le document qui vous est présenté s'articule autour de trois parties :

Le cadre budgétaire national pour 2025 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2025 pour le bloc local.

Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2024 et celles prévues pour 2025

Les orientations budgétaires et organisationnelles 2025 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier territorial, au besoin des collectivités, mais elles tiennent compte également des projets d'administration interne.

PREMIERE PARTIE : Le cadre budgétaire national pour 2025 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2025 pour le bloc local.

Le projet de budget, sur lequel le gouvernement a engagé sa responsabilité, reprend le texte de compromis trouvé entre députés et sénateurs en commission mixte paritaire les 30 et 31 janvier 2025.

Il ambitionne de réduire le déficit public à 5,4% du produit intérieur brut (PIB) en 2025, après un dérapage à 6,1% en 2024 et après 5,5% en 2023. La part de la dette publique atteindrait 115,5% du PIB. Le déficit de l'État s'élèverait à 139 milliards d'€ (Md€).

L'objectif de passer sous la barre des 3% de déficit en 2029 est maintenu par l'exécutif.

Côté dépenses, plusieurs baisses dans les budgets de certains ministères ont été actées notamment celles relatives à l'Aide publique au développement, aux Ministères de la Culture, de l'Ecologie, de l'Agriculture ou encore de l'Enseignement supérieur.

Le budget de l'aide médicale d'Etat (AME, soins aux étrangers en situation irrégulière), est diminué de 111 millions d'€ pour le maintenir au niveau de 2024 (environ 1,3 milliard). Le périmètre du panier de soins n'a, lui, pas été modifié.

Le budget du Ministère de l'Education nationale reste au niveau de 2024.

L'effort financier demandé aux collectivités locales a, lui, été stabilisé à environ 2,2 milliards d'€.

Les crédits de l'Agence bio ont été rétablis et préservés.

Le budget du Sport, que le gouvernement avait envisagé de diminuer ces derniers jours malgré la fronde du secteur, a été sanctuarisé dans sa version proposée à l'automne, qui était cependant déjà nettement réduite par rapport à 2024 qui était une année olympique.

Le service national universel (SNU) a vu ses crédits diminuer, résistant encore à une suppression pure et simple.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DES FINANCES DE 2025 POUR LES COLLECTIVITES LOCALES.

L'effort initial de 5 milliards d'€ demandé aux collectivités est bien ramené à au moins 2,2 milliards d'€. Le dispositif de mise en réserve des recettes est bien mis de côté et remplacé par le « Dilico », soit le « dispositif de lissage conjoncturel des recettes fiscales des collectivités territoriales », qui a été créé par un amendement du sénateur Stéphane Sautarel et qui doit permettre d'économiser 1 milliard d'€ à l'Etat en 2025, contre les 3 Md€ initiaux qu'avait prévu l'Etat dans son précédent dispositif. Selon les critères retenus par les sénateurs, et d'après les calculs de la DGCL, le dispositif devrait concerner 2 099 collectivités, soit près de 4 fois plus que le premier dispositif. Les sommes devraient bien être mises en réserve à Bercy, et non pas dans un compte dédié des collectivités, comme le demandaient

plusieurs élus locaux, car « si cela reste dans le compte des collectivités, cela n'améliorerait pas le solde public global », précise l'auteur de l'amendement.

Sont confirmés aussi le gel de la TVA en 2025 et le maintien en l'état actuel du FCTVA, alors que le gouvernement, dans sa copie initiale, avait prévu de baisser le taux de remboursement et l'assiette des dépenses éligibles.

Du côté de la DGF, celle-ci n'est finalement augmentée que de 150 millions d'€, alors que le ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, François Rebsamen, le 21 janvier lors de la séance des Questions au gouvernement, avait déclaré soutenir l'augmentation par l'Etat de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de 290 M€, pour compenser la hausse de la péréquation.

La hausse de la péréquation de 290 M€ au total est bien maintenue, avec 150 M€ sur la dotation de solidarité rurale (DSR) et 140 M€ sur la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSU). Du fait de la minoration de l'abondement de l'Etat, elle sera également financée par un prélèvement sur la dotation forfaitaire. Par ailleurs, le financement des 150 millions d'€ supplémentaires de DGF provient d'une minoration des crédits de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL).

DSIL diminuée, DETR stabilisée, Fonds vert réabondé

Les montant des dotations d'investissements ne sont donc plus sanctuarisés comme l'avait promis le gouvernement, avec cette baisse de DSIL. Mais du côté de la DETR ou de la DSID, ce sera bien le cas. Pour la DETR l'abaissement du seuil de consultation des commissions DETR, passant de 100 000 € à 50 000 €, a été retenu.

Le montant global du Fonds vert sera bien en baisse par rapport aux 2,5 milliards de la loi de finances pour 2024. Un Fonds territorial climat est créé. Il sera doté de 200 millions d'€.

Le versement mobilité régional à 0,15 %

Les départements pourront bien relever le plafond des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) de 0,5 points durant une période transitoire de 3 ans.

Le taux du versement mobilité (VM) serait bien réévalué comme le souhaitent les élus régionaux, mais à 0,15 % de la masse salariale des entreprises de plus de 11 salariés. Avec cette disposition, les autorités organisatrices de la mobilité (AOM) vont pouvoir glaner environ 500 M€ supplémentaires pour les trains régionaux.

La baisse de l'indemnisation des arrêts maladie des fonctionnaires a été adoptée. Les syndicats, très opposés à la mesure, se sont mis en ordre de marche, en envoyant, notamment, un courriel au ministre Laurent Marcangeli

Enfin, les parlementaires ne se sont pas accordés sur la fusion de la taxe sur le logement vacant (TLV) et la taxe d'habitation sur le logement vacant (THLV), demandée depuis longtemps par les élus locaux. Le débat est remis à plus tard.

DEUXIÈME PARTIE : Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2024 et celles prévues pour 2025

Mesures substantielles intervenues en 2024 produisant encore des effets en 2025 :

Promotions internes : vers un assouplissement des quotas à partir de janvier 2024

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas.

Le décret, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024, est venu assouplir ce mécanisme pour faciliter la promotion des agents. Les recrutements externes sont réduits et des clauses de sauvegarde s'appliquent si le recrutement de fonctionnaires est trop faible.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2024, plusieurs règles s'appliquaient pour déterminer le nombre de promotions internes possibles :

- Une promotion interne au sein d'un cadre d'emplois était ouverte dès lors que 3 recrutements de fonctionnaires avaient été effectués sur ce même cadre depuis la publication de la dernière liste d'aptitude
- Une clause de sauvegarde fixe un nombre de promotions possibles au sein d'un cadre d'emplois en appliquant le quota prévu (1/3) à 5 % des effectifs du cadre d'emplois considéré (nbr d'agents x 5 % x 1/3)
- Une promotion pouvait être sollicitée si le quota de promotion au sein d'un grade n'avait pas été atteint sur une période de 4 ans

Ce décret vient diminuer le quota à 1 promotion pour 2 recrutements. Il fait passer le taux de fonctionnaire à prendre en compte dans le calcul de la clause de sauvegarde à 8 % et si le quota de promotion au sein d'un grade n'a pas été atteint sur une période de 2 ans, une promotion peut être sollicitée.

Extension du forfait mobilités durables

Un décret du 9 décembre 2020 a mis en place le remboursement total ou partiel des frais engagés par les agents des collectivités territoriales dans le cadre de leurs déplacements à vélo, en covoiturage ou en transport collectif entre leur domicile et leur lieu de travail.

Un décret du 18 juin 2024 étend le forfait mobilités durables aux agents qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.

Un nouveau régime indemnitaire pour la police municipale

Le décret du 26 juin 2024 modifie le régime indemnitaire des policiers municipaux. Sont concernés les « *fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres* », précise le texte.

Le nouveau cadre réglementaire prévoit qu'une collectivité peut mettre en place une indemnité spéciale de fonction et d'engagement, constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Temps partiel des agents : des règles assouplies

Le bénéfice du temps partiel - qu'il soit sur autorisation ou de droit - est élargi ou facilité pour les fonctionnaires à temps non complet et les agents contractuels. Ces nouveautés proviennent d'un décret paru fin d'année..

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent désormais bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, comme c'était déjà le cas avant pour les fonctionnaires à temps complet. Ainsi, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet, en activité ou en service détaché "peuvent être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel dont la durée est égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer".

Par ailleurs, les agents contractuels à temps complet peuvent désormais bénéficier sans condition d'ancienneté d'un temps partiel sur autorisation. Jusqu'à présent, une condition d'ancienneté de plus d'un an était exigée. Celle-ci est donc supprimée.

Le bénéfice du temps partiel sur autorisation est également ouvert aux agents contractuels à temps non complet. Auparavant, ceux-ci en étaient exclus. Désormais, les agents contractuels en activité employés à temps non complet "peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, bénéficier d'un service à temps partiel sur autorisation dont la durée est égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer".

Le bénéfice du temps partiel dit de droit est également élargi. Les conditions d'ancienneté qui étaient requises pour les agents contractuels à temps complet disparaissent. Il fallait que ces derniers soient employés "depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein". Ceci n'est plus exigé. Par ailleurs, le bénéfice du temps partiel de droit est ouvert aux agents contractuels à temps non complet (sans condition d'ancienneté). Jusqu'à maintenant, ils étaient tenus à l'écart de ce droit.

Ce temps partiel (de 50% à 80% du temps plein) est accordé de plein droit aux agents contractuels jusqu'aux trois ans de leur enfant, ou s'ils doivent donner des soins à un proche atteint d'un handicap ou d'une maladie grave.

Modalités de titularisation des apprentis en situation de handicap

Un décret paru la veille de Noël apporte des modifications au décret de mai 2020 qui a lancé l'expérimentation organisant la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage. Cette expérimentation prévue par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique doit prendre fin en août 2025, avant une possible généralisation. Le texte précise notamment le niveau de diplôme requis pour être titularisé, augmente les délais pour faire la demande de titularisation et celui de la proposition de poste par l'administration.

Pensions de retraite des agents publics

Deux décrets relatifs aux pensions des agents publics ont été publiés le 1er janvier. Tous deux ont été pris en application des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2024 et procèdent à la modification de plusieurs décrets.

L'un des deux, pris en Conseil d'État, permet la prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé, lorsqu'un agent occupe un emploi présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ("catégorie active") ou un emploi insalubre. La mesure avait figuré dans le projet de loi de réforme des retraites de 2023, avant que le Conseil constitutionnel ne décide de la censurer. Le gouvernement d'Élisabeth Borne l'avait donc réintroduite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024

En outre, le décret procède à des modifications du dispositif de rachat d'années d'études et établit les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

L'autre décret prévoit notamment d'aligner sur le régime général les règles selon lesquelles les agents peuvent racheter à tarif réduit des années d'études pour le calcul de leur pension. Ces derniers peuvent désormais faire leur demande jusqu'au 31 décembre de l'année civile de leur quarantième anniversaire. Auparavant, ils pouvaient le faire jusqu'à la fin de la dixième année civile suivant la fin des études, indépendamment de l'âge de l'agent.

STATUT SGM

Afin de consacrer le métier de secrétaire de mairie et de renforcer sa visibilité, la loi du 30 décembre 2023 prévoit deux mesures analysées ci-après :

- l'inscription de l'emploi requalifié de « secrétaire général de mairie » dans le code général de la fonction publique (CGFP) dès le 1er janvier 2024 (lendemain de la publication) ;
- la reconnaissance de ces fonctions dans les communes de moins de 2 000 habitants comme étant un emploi de catégorie B au moins à compter du 1er janvier 2028.

A compter du 1er janvier 2028, il sera interdit de recourir à des agents de catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

En effet, dans sa nouvelle rédaction en vigueur à compter de cette date, l'article L 2122-19-1 du CGCT précise la catégorie hiérarchique dont devra relever le fonctionnaire en ces termes : « pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants, le maire nomme aux fonctions de secrétaire général de mairie un agent relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B ».

En outre, est inscrite dans le même article du CGFP, la règle découlant jusqu'alors des seules dispositions réglementaires rappelées précédemment selon laquelle dans les communes de 2 000 habitants et plus, il s'agit d'un emploi de catégorie A.

Mesures 2025 pour la Fonction Publique Territoriale :

Diminution du revenu de remplacement en cas d'arrêt maladie de 100% à 90% en base de traitement à compter du 1^{er} Mars.

Non reconduction de la GIPA en 2024 et 2025

Protection sociale complémentaire : prévoyance en 2025, santé en 2026

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, précise les garanties minimales au titre de la **couverture prévoyance**. Il définit les montants de référence permettant de déterminer la **participation minimale obligatoire des employeurs** au financement des cotisations de protection sociale complémentaire. Elles sont destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Pour le risque prévoyance, la participation ne pourra être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 €, soit 7 €. L'obligation de participation financière en prévoyance s'impose aux employeurs territoriaux à compter du **1^{er} janvier 2025**.

Pour le risque santé, cette participation ne pourra être inférieure à 50 % du montant de référence fixé à 30 €, soit 15 €. L'obligation de participation financière en santé s'impose aux employeurs territoriaux à compter du **1^{er} janvier 2026**.

CNRACL : Hausse de 3 points par an jusqu'en 2028

Le décret sur la hausse du taux de cotisation à la CNRACL a été publié au Journal Officiel le **31 janvier 2025**. Il acte une mesure qui va fortement impacter les projections budgétaires des 4 prochaines années : **l'augmentation de 3 points par an du taux de cotisation d'assurance vieillesse** applicable aux rémunérations versées aux **fonctionnaires territoriaux et hospitaliers**.

Le taux de cotisation actuel de **31,65 %** va atteindre en part patronale **43,65 %** à l'horizon **2028**.

Une mission inter-inspections, composée des inspections générales de l'administration, des affaires sociales et des finances, a examiné la situation financière de la CNRACL. D'après les estimations, pour que le régime atteigne l'équilibre il faudrait que le taux de cotisation employeur grimpe à **50,34 %** en **2030**.

Retour au taux normal de l'URSSAF maladie pour le régime spécial CNRACL

Le taux ordinaire des cotisations maladie à 9,88 % signe son retour au 1er janvier 2025 comme le précise le site internet de l'URSSAF.

Revalorisation des retraites des fonctionnaires

Dès le 1er janvier 2025, les pensions de retraite des agents publics seront revalorisées de 2,2 % pour suivre l'inflation. Cette augmentation s'applique à l'ensemble des retraités, offrant un soutien financier supplémentaire face à la hausse des prix.

TROISIÈME PARTIE :

Les orientations budgétaires et organisationnelles 2025 pour le CDG40 reflètent toujours, en grandes masses, la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier territorial, aux besoins des collectivités, mais également aux projets d'administration interne.

2025 connaîtra le lancement de deux services nouveaux à savoir celui portant sur les enquêtes administratives – sans recrutement de personnel- et celui portant sur les RPS générant le recrutement d'un psychologue. 2025 verra également le CDG , dans le cadre de la PSC, s'attaquer au volet mutuelle santé sous le même régime que pour les garanties prévoyance. Un nouveau service facultatif va connaître sa pleine mesure en 2025 autour du sujet des PICS avec , à ce jour 14/18 EPCI landais engagés avec le CDG sur ce sujet.

A noter cette année, l'adhésion volontaire du CDAS intégrant notamment le département des Landes et de l'EHPAD de Luxey qui est passé de l'hospitalière à la territoriale.

Le CDG des Landes, outre le socle dit 'obligatoire' a construit son identité et son organigramme sur des activités facultatives, qui par définition, dépendent de la volonté des partenaires ... et de leur santé financière. Aussi, au vu d'une baisse d'activité sensible notamment du service remplacement, le budget 2025 devra être placé sous le signe de la prudence.

La valorisation de l'investissement immobilier dacquois, espace de formation, sera à l'ordre du jour, une fois équipé. La question de la propriété immobilière de la Maison des Communes seront des sujets impactant notre section d'investissement tout comme le lancement de la construction d'ombrières sur le parking afin de générer de nouvelles recettes

Le CDG des Landes a mené un gros travail managérial en interne lui permettant de remobiliser, dynamiser les équipes, de donner plus du sens dans leur activité quotidienne, le tout devant déboucher sur un projet d'établissement qui sera soumis à l'approbation de cette assemblée lors du Budget Primitif 2025.

Le regroupement spatial des services au sein de la Maison des Communes, leur renforcement le cas échéant et le développement de nouveaux services mutualisés, doivent permettre de toujours mieux répondre aux enjeux territoriaux, aux demandes des collectivités et aux contraintes réglementaires qui pèsent sur elles.

A/ Analyse du pré-CA 2024

Les orientations budgétaires pour 2025 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseil, d'accompagnement et de proximité des collectivités, de mettre en place des services imposés par la loi ou des nouveaux services demandés par les élus pour répondre aux besoins des collectivités. Elles ont aussi pour objectif de présenter les orientations organisationnelles et fonctionnelles internes au CDG, son projet d'administration 2025.

Il est rappelé que depuis 2019, le taux de cotisation au CDG40 est arrêté y compris pour 2025 à 1,2% et ce malgré des compétences nouvelles attribuées sans compensation financière de l'Etat : PSC, Référent Laïcité.....

Il est bon de préciser et de rappeler que le taux de cotisation au CDG 40 couvre 87,5% du coût des missions socles, des missions obligatoires à adhésion facultative ainsi que des missions facultatives gratuites. Le solde de financement permet d'assumer une éventuelle volatilité des adhésions des collectivités et établissements publics en raison de leur caractère facultatif.

Le taux d'exécution budgétaire est élevé (84.4 % en dépenses réelles). La raison principale de ce constat tient au fait que quasi 90% des dépenses du CDG40 sont des dépenses de personnel. En recette, l'exécution est conforme aux prévisions.

Ces chiffres et données comptables ne sont pas encore stabilisés à la date de production de ce document.

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de dépenses

Chapitre 011, Charges à caractère général

Prévu 2 221 005 €, 1 994 522.90 € exécutés en 2024 contre 1 527 242.54 € en 2023

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus.

A noter un dépassement des crédits au niveau de l'article relatif aux dépenses de formation liées et au plan managérial et aux formations continues toujours nécessaires.

Frais de réception et de colloque fonctionnent de pair et les prévisions ont été respectées sur le cumul des 2 articles, malgré le redémarrage de grosses journées d'information telles que Landes prévention organisée en novembre.

L'augmentation des prestations de sous-traitance (611) est liée à une augmentation générale des tarifs sensiblement sous-évaluée budgétairement et l'augmentation de l'article combustibles (60621) s'explique par la dépense exceptionnelle du remplacement de la bouteille de gaz dédiée au risque incendie pour la salle blanche (à renouveler tous les dix ans).

Les autres dépenses notamment portant sur les fluides (énergie, électricité, gaz) carburant, maintenance, télécommunication ont été contenues dans une période pourtant non propice.

Chapitre 012, Charges de personnel

Prévu 16 981 000 €, 15 681 681.15 € exécutés en 2024, 15 759 603.50 € en 2023

Sur ce chapitre, il faut surtout noter trois points principaux :

- Une maîtrise globale des dépenses de personnel puisqu'inférieure à celles de 2023 (-78000€) reflétant une baisse d'activité du service remplacement
- Une baisse des dépenses de personnel pour les agents du CDG (5.876M en 2024 contre 6.170 M en 2023 soit une baisse de 294 000€ hors vacances concours) due au départ en retraite ou pour mutation de collègues non systématiquement remplacés (archives, médecine) ou qui l'ont été sur des indices de rémunération de début de carrière (Imeph, instances médicales, prévention).

Chapitre 65, Autres charges de gestion courante

Prévu 1 879 367,27 €, Exécuté à 142 451,61 € en 2024 et à 380 234.40 € en 2023

A noter que les décharges d'activité syndicale ne sont plus imputées sur ce chapitre depuis le passage en M57.

Chapitre 66, Charges financières

Prévu 25 000€ pour une éventuelle ligne de trésorerie, exécuté 0 € En effet le CDG n'a plus de dette et n'a pas ouvert la ligne envisagée.

Chapitre 67, Charges spécifiques

Prévu à 40 000 €, exécuté à 29 255.30 en 2024 contre 2 824.92 € en 2023 pour des annulations de titres sur exercice antérieur.

Chapitre 68, Dotations aux amortissements

600 000 € de prévu. Exécution à hauteur de 551 388.04 contre 398 378.75 € en 2023.
L'augmentation des amortissements traduit un investissement accru relatif au réaménagement des locaux du CDG, la mise en place d'un fonds de prévention pour les collectivités et la règle de l'amortissement au prorata temporis depuis le 1^{er} janvier 2024.

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de recettes

Chapitre 013, Atténuation de charges

Prévu 150 000 €, exécuté à 146 272,98 € contre 190 272.33 € en 2023.
Cette baisse de recette s'explique par la perception moindre d'indemnités journalières (personnel malade) du fait d'une baisse l'absentéisme, ce qui constitue malgré tout une bonne nouvelle.

Chapitre 70, Produits des services

Prévu 17 436 932 €, exécuté à 17 586 608.34 € contre 17 538 070.40 € en 2023.
Ce résultat s'explique, malgré un produit du service remplacement en baisse qui impacte nettement le résultat sur cet article, par :
Des cotisations de collectivités en hausse (valeur du point, primes exceptionnelles)
Des produits d'activités en hausse, notamment sur le service concours pour les opérations transférées (reversement CNFPT).

Chapitre 74, Dotations et participations (remboursements divers maisons des communes)

Prévu 651 000 €, exécuté à 772 073,91 en 2024 contre 707 109.33 € en 2023
Hausse par rapport à 2023, liée à un remboursement sensiblement plus élevé des charges de fonctionnement de la Maison des communes par les autres structures

Au final, de réalisé 2023 à réalisé 2024, on passe de 18 068 284.11 € en dépenses de fonctionnement à 18 399 299 € soit moins de 2% de hausse

Et à un total annuel des recettes de fonctionnement s'élevant à 18 549 146.11 € sur l'exercice contre 18 485 853.59 € pour 2023.

On constate donc une hausse des recettes par rapport à 2023 et d'un excédent de fonctionnement de l'ordre de 149 847.11 €

Rappel, le CDG dispose d'un excédent de 4 265 827,30 € reporté.

Les dépenses de fonctionnement sont maîtrisées avec une variation quasi nulle et les recettes de fonctionnement restent stables malgré une diminution d'activité du service remplacement.

Ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

Section d'investissement

En dépenses : prévu 1 800 429,15 €, exécuté à 1 082 029,71 €,

En recettes : prévu 1 800 429,15 € exécuté à 947 206,78 €

Les dépenses d'investissement sont constituées par l'acquisition de véhicules, de logiciels métiers, de mobilier de bureau et la réalisation des travaux pour le réaménagement interne et redistribution des bureaux du CDG, et l'acquisition d'un terrain et de bureaux à Dax.

B/ Les orientations 2025

La loi du 6 août 2019 a sauvegardé la pérennité des CDG et leur légitimité et intérêt à agir en proximité. « Le modèle landais », construit pas à pas depuis 25 ans, ne s'en trouve que renforcé.

Dans un contexte mondial, sociétal, politique, climatique, numérique inédit et contrarié le CDG40 doit encore davantage être aux côtés des collectivités qui subissent pleinement, directement et indirectement, les effets de ces crises. Le CDG dans ce contexte doit encore mieux répondre aux besoins des collectivités en matière de Ressources Humaines et ce d'autant plus du fait du défaut d'attractivité des métiers territoriaux et des difficultés des collectivités à recruter.

Cela place le service remplacement au cœur de notre action, la question de la formation des agents publics et plus particulièrement de leur professionnalisation/adaptation à l'emploi, au cœur de nos préoccupations. La mission emploi a été renforcée et est à pied d'œuvre pour proposer aux collectivités des collaborateurs indispensables au bon fonctionnement des services publics.

Le CDG joue ainsi un rôle d'expertise RH comme interlocuteur privilégié des collectivités et outil de mutualisation de compétences techniques spécifiques pour accompagner les collectivités à dépasser l'inflation juridique de textes et d'obligations en découlant. Le CDG en 2025 va accroître son offre de service RH ou à dimension managériale avec le service enquête administrative et le service RPS.

Néanmoins, pour atteindre ces objectifs, le CDG doit veiller à mettre en place une politique managériale forte, donneuse de sens, renforçant la cohésion, l'envie d'avancer et permettant la reconnaissance de chacun au service d'un collectif tout en restant dans un cadre budgétaire maîtrisé. En ce sens l'élaboration d'un projet d'établissement sera fondatrice de cette stratégie pour le CDG. Cette année, les actions visant à renforcer cette cohésion indispensable, à améliorer la transversalité opérationnelle et organisationnelle, la communication et la diffusion des missions confiées par le CDG seront des objectifs permanents.

La réalité comptable démontre que l'essentiel de l'activité du CDG relève de ses missions facultatives et que la santé budgétaire des collectivités pèse sur la santé financière du CDG. Cela impose une approche plus prospective de son organisation et de son fonctionnement pour le CDG. Cela pourra déboucher sur la révision de modèles économiques et tarifaires. Cela débouchera sur une maîtrise plus accrue de dépenses de fonctionnement.

La sensibilisation des chefs de service à la bonne gestion de leur service via la comptabilité analytique permet aussi de préserver nos équilibres budgétaires. Le service remplacement fait l'objet de la plus grande attention en termes de ressources et de réponses à apporter aux collectivités. La chargée de mission emploi/attractivité des métiers, qui suit également le partenariat relatif à la pré-formation des agents du service remplacement, contribuera à permettre à ce service de répondre plus facilement aux requêtes et attentes des collectivités.

Si le CDG sera impacté comme les autres collectivités par la crise politique et budgétaire, il veille malgré tout à maîtriser ses dépenses notamment de personnel tout en renforçant la QVCT en son sein. Les « résultats comptables 2024 » illustrent parfaitement que ces deux objectifs sont remplis.

Le CDG continuera à s'engager dans l'aide aux opérateurs publics d'aide à domicile au travers des missions déjà exercées : aide mutualisée à la modernisation des SAAD, mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels au travers notamment du programme aidant-aidé et de l'aide à la structuration de l'offre des SAAD et enfin au travers d'une action sur la professionnalisation avec l'analyse des pratiques au travers de groupes de paroles. En 2025, il devrait à titre expérimental mener des accompagnements en vue de réduire l'absentéisme dans les EHPAD.

Le rôle du CDG 40 est de coller aux attentes des collectivités adhérentes afin de répondre à leurs besoins immédiats en conseils juridiques et statutaires, concours, carrières, emplois, secrétariat des instances médicales et commissions de discipline, instances paritaires, etc. Il souhaite également renforcer les services obligatoires par la loi et les services obligatoires à adhésion facultative (référé signalement, laïcité à venir, PSC, etc.) tout en développant des services facultatifs pour être au plus près des collectivités et établissements publiés affiliés.

2025 constitue un tournant pour le CDG qui accroît son offre de services d'accompagnement « managériaux » sans perdre de vue les fondamentaux en matière de conseils juridiques, statutaires, etc. Sa force sera de s'appuyer sur ses experts statutaires qui, épaulés par des spécialistes RH, devraient pouvoir faire évoluer les prestations rendues et les typologies de services.

Le CDG offre de nombreux services de référents dont le dernier en date est le collège de référents déontologues élus. Leur action est majeure. Le CDG cherche des soutiens pour financer au moins partiellement un poste de chargé de mission affecté à la lutte contre les harcèlements sexuels et l'accompagnement des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, le service médecine poursuivra sa mue sous la direction du DGA avec un renforcement des concertations employeurs et une évolution quant au secret médical, professionnel et au secret partagé et partageable afin d'être plus efficaces.

Le service PICS prendra son envol en 2025 et le guide des relations « élus/SGM » verra le jour. Le soutien au financement des actions des collectivités améliorant les conditions de travail sera reconduit (200 000 €)

D'un point de vue interne, l'année 2025 verra le plan d'action managérial se mettre en place concrètement.

La gestion rigoureuse du CDG permet de lui donner des marges de manœuvre budgétaires même dans un contexte complexe. Elles devront aussi alimenter des comptes de provision en raison du nombre de services facultatifs auxquels les collectivités peuvent décider de ne plus adhérer. Les excédents seront aussi affectés en investissement pour permettre au CDG d'acquérir des locaux indispensables à son bon fonctionnement.

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2025.

*Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,*

Le Conseil d'Administration,

Précise qu'il y a bien eu un débat sur les orientations budgétaires,

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2025,

Précise qu'une synthèse du RSU du CDG40 est jointe en annexe au présent document.

DCA-20250224_02

Objet : SIMEPH : Poste de chargé de mission maintien dans l'emploi - création d'un emploi permanent d'assistant socio-éducatif à temps complet au 1^{er} mars 2025.

Nomenclature Actes :

4.1.1.1 - Catégorie A

Note de synthèse et délibération :

Le Conseil d'Administration a adopté le 11 juin dernier le projet relatif au fonctionnement du service d'insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SIMEPH), dans le cadre d'une convention à venir pour la période 2025-2028 avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

Le projet a été présenté en comité local du FIPHFP le 15 novembre, et adopté à l'unanimité. La présidente du Centre de gestion a donc pu signer le 5 décembre 2024 la convention portant sur les quatre années à venir, et fixant des objectifs chiffrés notamment en matière d'apprentissage, de maintien dans l'emploi, de suivi de santé individuel ou encore d'actions de formation innovantes.

C'est dans ce cadre qu'est proposée la création d'un poste de chargé de mission « maintien dans l'emploi ». Ce chargé de mission viendra renforcer les équipes œuvrant d'ores et déjà à ces différentes missions, à travers en particulier l'instruction de dossiers FIPHFP au bénéfice des agents et des collectivités, l'accompagnement individuel des agents dans le cadre de leur dossier (montage des dossiers RQTH, bilans de compétences...), le conseil en évolution professionnelle et la mise en place des périodes de préparation au reclassement, ou encore l'accompagnement des collectivités sur les dispositifs de maintien dans l'emploi et de reclassement.

Ce poste est financé par l'octroi de crédits supplémentaires prévus par la nouvelle convention. Il viendra contribuer à la réalisation des objectifs chiffrés (nombre de PPR signées, de dossiers RQTH instruits, de contrats d'apprentissage lancés etc). Fin 2026, un bilan intermédiaire sera réalisé afin de proposer au FIPHFP une majoration des objectifs et du financement.

Il est donc proposé de recruter un chargé de mission en contrat de projet, pour une durée de trois ans, en conformité avec les objectifs, le budget prévisionnel et la temporalité de la convention. Ce poste pourra être pourvu par un assistant socio-éducatif, disposant des compétences tant d'accompagnement individuel que d'instruction administrative.

***Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,***

***Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,***

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la délibération n° 20240611_09 du conseil d'administration du Centre de gestion en date du 09 avril 2024 portant sur l'adoption du projet SIMEPH ;

Vu la convention en date du 5 décembre 2024 signée par la présidente du Centre de gestion des Landes et la directrice de l'EPA FIPHP portant sur le plan d'action pour la période 2025-2028 ;

Vu le tableau des effectifs du Centre de Gestion des Landes;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels la fonction publique territoriale ;

Décide de créer au 1^{er} mars 2025 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet d'assistant socio-éducatif à raison de 35 heures hebdomadaires.

La rémunération et la durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emplois concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L 332- 8 2° du CGFP. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé.

Le recrutement de contractuel se fera alors dans les conditions suivantes :

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : niveau 6, licence
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'assistant socioéducatif. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget 2025 et suivants aux chapitres et articles prévus à cet effet ;

Autorise Madame la Présidente du Centre de Gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

DCA-20250224_03

Objet : Remplacement de personnels indisponibles.

Nomenclature Actes :

4.2 - Personnel contractuel

Note de synthèse et délibération :

Madame la Présidente expose au conseil d'administration qu'elle est amenée de façon ponctuelle à faire face à l'indisponibilité d'agents du Centre de gestion, pour de courtes périodes. Tel est le cas notamment lors des congés annuels, les congés de maladie, congés maternité ou parental.

Lors de sa séance en date du 29 novembre 2021, le conseil d'administration l'a autorisée à recruter du personnel temporaire pour assurer le remplacement des personnels indisponibles, dans les cas où il est nécessaire d'assurer la continuité du service. Il s'agissait notamment de postes d'attaché, de technicien, de rédacteur, d'adjoint administratif ou d'adjoint technique.

Il convient aujourd'hui d'ouvrir cette possibilité à d'autres grades, afin de couvrir l'ensemble des missions exercées par le centre de gestion.

*Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,*

*Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,*

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la délibération n° 20211129_17 du conseil d'administration du Centre de gestion en date du 29 novembre 2021 relative au remplacement de personnels indisponibles ;

Vu le tableau des effectifs du Centre de Gestion des Landes;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels la fonction publique territoriale ;

Autorise Madame Jeanne COUTIERE, Présidente du CDG des Landes, pour la durée de son mandat, à recruter des agents contractuels de droit public pour assurer le remplacement des agents indisponibles pour une courte durée, dans les conditions fixées par l'article L 332-13 du CGFP ;

Précise qu'il pourra s'agir de postes à temps complet d'attaché, de médecin, d'infirmier en soins généraux, de rédacteur, de technicien, d'adjoint administratif, d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ou encore d'adjoint technique (à temps complet ou temps non complet 25 heures) ;

Précise que le niveau de recrutement sera déterminé sur la base des critères tels que le niveau scolaire, la possession d'un diplôme, les compétences professionnelles à détenir, le niveau d'expérience professionnelle ;

Précise que les agents de remplacement seront recrutés dans la limite du grade de l'agent indisponible affecté sur un emploi permanent et remplacé ;

Précise que les agents de remplacement seront rémunérés dans la limite de la grille indiciaire du grade de l'agent indisponible affecté sur un emploi permanent et remplacé ;

Dit que la Présidente sera chargée de la détermination de la rémunération, dans les conditions susvisées, en référence au grade de recrutement, et compte tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget 2025 et suivants aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Précise que la présente délibération abroge la délibération en date du 29 novembre 2021 susvisée.

Autorise Madame la Présidente du Centre de gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

Objet : Création emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – L 332-23 1° du CGFP – secrétariat des instances médicales.

Nomenclature Actes :

4.2.2.3 - Catégorie B et C

Note de synthèse et délibération :

Dans le cadre de la mise en place du logiciel de gestion dématérialisée du secrétariat des instances médicales et pour faire face à un accroissement d'activité, il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 2^{ème} à temps complet de 35 heures. L'agent sera notamment chargé de l'alimentation des données personnelles des agents dans le logiciel de gestion des instances médicales.

*Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,*

*Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,*

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L 332-23 1°,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels la fonction publique territoriale,

Décide de créer un emploi temporaire d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (catégorie C), à temps complet de 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} avril 2025,

Précise que l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe dans la limite du dernier échelon de la grille indiciaire. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Précise que le recrutement de l'agent se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article L 332-23 1° du CGFP, pour une durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois.

Autorise Madame la Présidente à procéder aux formalités de recrutement.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2025 et suivant.

Autorise Madame la Présidente du Centre de gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

Objet : Marché relatif à l'acquisition de véhicules de services pour les besoins 2025/2027 du CDG40.

Nature de l'Acte :

1.1.2 - marchés sur appel d'offre

Note de synthèse et délibération :

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes (CDG40) dispose d'un parc de véhicules de services de 41 véhicules citadines et utilitaires dont certains sont en location et d'autres sont propriétés du CDG40. Afin d'assurer ses missions sur le terrain, le CDG40 a besoin d'acquérir, entre 2025 et 2027, 16 nouveaux véhicules et de procéder à la reprise de 14 véhicules (remplacement de 6 voitures en 2025 dont l'âge et le kilométrage sont élevés puis remplacement en 2026 des 4 véhicules dont la location arrivera à son terme et enfin en 2027 remplacement des 4 véhicules es-sences). Les reprises seront traitées indépendamment des achats.

Le besoin pour 2025/2027 est donc estimé à 16 véhicules (neufs/occasions) citadines pour un montant maximum évalué à 370 000€ HT. Le montant global prévisionnel du marché étant supérieur au seuil des procédures formalisées, la présente consultation est formalisée.

Il est proposé de recourir, pour ces achats de véhicules, qui sont d'usage courant, au système d'acquisition dynamique. Le SAD est une technique d'achat qui permet de présélectionner un ou plusieurs opérateurs économiques, pour des achats d'usage courant, selon un processus ouvert et entièrement électronique. Pendant toute la durée de validité du système (2025/2027), tout opérateur satisfaisant aux critères de sélection peut intégrer le système. L'acheteur peut ensuite attribuer, après mis en concurrence, un ou plusieurs marchés spécifiques à l'un des opérateurs préalablement sélectionnés. L'atout principal de cette technique d'achat est de disposer d'un vivier constant de professionnels à consulter au fur et à mesure des besoins d'achat de véhicules dans un secteur automobile qui, aujourd'hui, s'adapte difficilement aux contraintes d'un marché en appel d'offres et où l'infructuosité de ces marchés est récurrente.

Madame la Présidente propose au conseil d'administration de l'autoriser à conduire la procédure de dévolution du marché selon la technique du système d'acquisition dynamique conformément aux articles L2151-1, R2121-8, R2162-37 à R2162-51 du Code de la Commande publique et à signer les marchés spécifiques qui en découleront avec l'entreprise qui sera retenue.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu les articles L2151-1, R2121-8, R2162-37 à R2162-51 du Code de la Commande Publique,

Considérant que le Centre de gestion a besoin de renouveler son parc de véhicules de service ;

Autorise Madame la Présidente, à prendre toutes mesures en vue d'établir les dossiers de consultation des entreprises et autres pièces contractuelles, de définir et réaliser les procédures de passation du marché en système d'acquisition dynamique et de procéder aux analyses des candidatures ;

Propose que la Commission d'Appel d'Offres du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Landes valide régulièrement la liste des entreprises postulantes au stade du SAD notamment lorsque le nombre ou la qualité des soumissionnaires a évolué ;

Autorise Madame la Présidente à procéder aux opérations de dévolution des marchés spécifiques selon les critères établis ;

Autorise Madame la Présidente à notifier les rejets des candidatures à l'entrée dans le SAD et des offres des marchés spécifiques et éventuellement à répondre aux questions des candidats rejetés au stade du SAD et au stade des marchés spécifiques ;

Autorise Madame la Présidente à notifier les admissions des candidatures au SAD et les attributions des marchés spécifiques, à les signer ainsi que tout acte s'y attachant y compris en matière précontentieuse et contentieuse ;

Précise que Madame la Présidente informera régulièrement la Commission d'Appel d'Offres des attributions effectuées dans le cadre des marchés spécifiques ;

Précise que les crédits sont inscrits et prévus au budget 2025 et suivant ;

Autorise Madame la Présidente du Centre de gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

DCA-20250224_06

Objet : Lancement de la procédure de consultation dans le cadre de la mise en place d'un contrat mutualisé de santé à destination des agents des collectivités territoriales adhérentes au groupement mutualisé, consultation ayant pour objet de conclure une convention de participation dans le domaine de la santé.

Nomenclature Actes :
1.1- Marchés publics

Note de synthèse et délibération :

La Présidente informe le Conseil d'Administration que la réforme de la protection sociale complémentaire initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, rend la participation financière des employeurs publics au financement des garanties couvrant le risque santé de leurs agents obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026, avec un montant minimum de 15€ brut mensuel (selon l'article 6 du décret n°2022-581). Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».

La couverture santé couvre les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident de la vie (soins courants, médicaments, hospitalisation, frais dentaires, équipement optique, aides auditives).

Le dispositif réglementaire prévoit donc trois possibilités pour les collectivités, exclusives l'une de l'autre, s'agissant de la couverture santé :

- La mise en place d'une convention de participation *via* une procédure de mise en concurrence lancée en propre ;
- L'adhésion à une convention de participation proposée par leur Centre de gestion ;
- L'adhésion des agents à un contrat individuel labellisé ;

Aux termes de l'article 25-1 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 les centres de gestion ont, en effet, l'obligation de conclure une convention de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent.

Par conséquent, le Centre de gestion des Landes propose de lancer en 2025 une consultation afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la santé. Il invite les collectivités intéressées à se joindre à cette procédure en lui donnant mandat par délibération.

Afin de respecter l'échéance imposée par le décret et en fonction des mandats confiés par les collectivités, le Centre de gestion sera en mesure de proposer une convention de participation dans le domaine de la santé à l'été 2025 pour un début d'exécution du marché au 1^{er} janvier 2026.

A l'issue de cette consultation les collectivités conserveront l'entière liberté de signer ou non la convention de participation qui leur sera proposée.

Les garanties et les taux de cotisation obtenus seront présentés aux collectivités ayant donné mandat qui seront amenées à les présenter à leur organe délibérant.

*Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,*

*Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,*

Vu le code général de la fonction publique et plus particulièrement les articles L827-1 à L827-12 ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 13 janvier 2025 ;

Décide de lancer la consultation en vue d'établir une convention de participation dans le domaine de la santé que le Centre de gestion des Landes prévoit de conclure conformément à l'article 25-1 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et pour laquelle il aura reçu mandat des collectivités et établissements publics en vertu de l'article L827-7 du CGFP ;

Autorise le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Landes à définir et négocier les clauses substantielles de la consultation sus visée ;

Autorise Madame la Présidente à mandater le Centre de Gestion de Gironde, CDG coordonnateur, à mener la consultation mutualisée conformément à l'article L.452-11 du CGFP, d'adopter les termes de la convention de mandat, sachant que le CDG40 restera décideur dans le choix de l'attributaire ;

Précise que le CDG lui-même adhère à la démarche et intègre la consultation ;

Rappelle que les tarifs et garanties seront soumis préalablement à l'accord des collectivités territoriales afin qu'elle puisse prendre la décision de signer ou non la convention de participation souscrite par le Centre de gestion dont la prise d'effet sera fixée au 1^{er} janvier 2026 ;

Autorise la Présidente à signer cette convention et à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20250224_07

Objet : Convention de remboursement de frais de formation.

Nomenclature Actes :

8.6 - Emploi-formation professionnelle

Note de synthèse et délibération :

Le Centre de gestion des Landes (CDG), en partenariat avec l'Université de Bordeaux et trois autres CDG, organise en 2025 une session de formation de demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie. Cette formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural ».

Or, dans le cadre du maintien en surnombre d'un agent de la collectivité, agent de maîtrise principal, le CCAS de Parentis en Born – EHPAD Lou Camin a sollicité le CDG des Landes pour intégrer l'agent au sein de cette session de formation.

L'employeur soutient donc cet agent dans un parcours de reconversion professionnelle.

Cette formation étant habituellement ouverte aux seuls demandeurs d'emploi, pris en charge financièrement soit par France Travail soit par la Région, l'agent ne peut en bénéficier qu'à titre dérogatoire. Le financement habituel doit donc être revu.

En matière de rémunération, le droit commun s'appliquera. S'agissant du coût de formation à proprement parler, la Région et France Travail ne pouvant intervenir spécifiquement pour un stagiaire n'étant pas demandeur d'emploi, il appartient au Centre de gestion de définir un coût individuel spécifique pouvant être refacturé à la collectivité.

La présente délibération prévoit donc le coût de la formation rapporté à un agent ne pouvant ouvrir droit aux aides du Conseil Régional ou de France Travail, ainsi que la signature d'une convention définissant les conditions de mise en œuvre et de prise en charge de cette formation pour l'agent de la collectivité.

***Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,***

***Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,***

Vu la convention n°DSPEG_2024_FC__CV__04 signée entre l'Université de Bordeaux et les Centres de gestion des Landes, du Lot et Garonne, de la Gironde et de la Dordogne en date du 21 décembre 2024.

Vu la convention de remboursement de frais de formation présentée en annexe

Décide d'arrêter le coût individuel de formation comme suit :

- Frais d'inscription : 170€
- Coût stagiaire : 1485 €

Total : 1 655 €

Approuve les termes de la convention présentée en pièce jointe ;

Autorise la Présidente à signer cette convention et à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20250224-08

Objet : Vœu du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT): Analyse globale à dimension prospective du système de retraite des agents de la Fonction Publique territoriale.

Nomenclature Actes :

9.4 - Vœux et motions

Note de synthèse et délibération :

Les membres du CSFPT sont particulièrement préoccupés par l'ampleur et l'accélération de la dégradation financière de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales), régime de retraite obligatoire de base des fonctionnaires titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, comme l'expose le rapport des inspections générales de mai 2024 qui leur a été présenté lors de l'assemblée plénière le 13 novembre dernier.

Afin de compléter cette première approche du système de retraite public territorial, une présentation leur a également été faite sur le fonctionnement et la situation de l'Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) et de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) en séance plénière du 22 janvier 2025.

Aujourd'hui les membres du CSFPT, convaincus que la situation devenue structurellement déficitaire de la CNRACL doit être appréhendée dans son ensemble compte-tenu des différentes interactions entre toutes les caisses (CNRACL, IRCANTEC, ERAFP, CNAV), regrettent qu'aucun espace de dialogue n'ait encore été ouvert sur le dispositif à mettre en œuvre consécutivement à la publication du rapport et que la seule décision qui ait été prise soit une mesure paramétrique d'augmentation des cotisations des employeurs territoriaux sans même évoquer les 10 autres préconisations.

Sans une réflexion de fond, il y a un risque d'échouer à redresser durablement un régime regroupant 2,2 millions de cotisants et de mettre en péril un ensemble dont les équilibres ont fortement évolué. Il y a urgence à procéder par méthode et à appréhender tout l'écosystème des retraites des agents de la fonction publique territoriale afin que soient étudiés les différents mécanismes d'interaction et facteurs d'évolution.

Aussi, à l'heure où le Premier ministre a demandé à la Cour des comptes d'établir un audit sur tous les régimes de retraite, public et privé, reconnaissant qu'ils devaient être abordés « comme un tout », les membres du CSFPT formulent le vœu que soit réalisée une analyse globale incluant une dimension prospective de l'ensemble du système de retraite des agents publics territoriaux.

*Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,*

*Le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,*

Emet un avis favorable pour la réalisation une analyse globale incluant une dimension prospective de l'ensemble du système de retraite des agents publics territoriaux.

Autorise Madame la Présidente du Centre de gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

Fin de séance à 15 h 27.

Fait à Mont de Marsan, le 27 février 2025.

Jeanne Coullier
Présidente du Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale des Landes

