

L'an deux mille vingt-deux, le mercredi 9 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, outre la Présidente :

- Monsieur Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges
- Madame Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
- Madame Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
- Monsieur Gérard MOREAU, Maire de Sabres
- Madame Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
- Monsieur Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont
- Monsieur Jean-Marc LESPAGE, Maire de Tarnos
- Monsieur Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
- Monsieur Christian DUCOS, Maire de Souprosse (pouvoir)
- Madame Eva BELIN, Maire d'Ondres (pouvoir)
- Monsieur Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax (pouvoir)
- Monsieur Cédric LARRIEU, Conseiller municipal de Capbreton
- Madame Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS (pouvoir)
- Madame Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan
- Monsieur Henri BEDAT, Conseiller départemental (pouvoir)
- Monsieur Julien PARIS, Conseiller départemental
- Monsieur Hicham LAMSIKA, ville de Mont-de-Marsan
- Monsieur Julien DUBOIS, Maire de Dax
- Madame Marylène HENault, Administratrice CCAS Dax

Etaient absents, excusés et/ou suppléés :

- Madame Patricia CASSAGNE, Maire de Luë
- Madame Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
- Monsieur Gilles COUTURE, Maire de Geaune
- Monsieur Philippe SAES, Maire de Saint-Martin-d'Oney
- Monsieur Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains
- Madame Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne
- Monsieur Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac
- Madame Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM

Assistaient également à la réunion, Messieurs Yvan SAVARY, Directeur, et Raphaël BRETON, Directeur-adjoint.

La séance est ouverte à 14 h 35.

Le procès-verbal de la séance en date du 29 novembre 2021 est adopté à l'unanimité.

## 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. »

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 2022 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2022 pour le bloc local.
- Les orientations budgétaires inscrites dans le contexte extrêmement évolutif de la réforme de la fonction publique après le vote de la loi du 6 août 2019 et les modifications législatives et réglementaires intervenues en 2021.
- Les orientations budgétaires 2022 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 et au contexte particulier sanitaire et territorial, besoin des collectivités.

## PREMIERE PARTIE

### **LE CADRE BUDGETAIRE NATIONAL POUR 2022 : CONTEXTE MACRO-ECONOMIQUE ET PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DE FINANCES 2022 POUR LE BLOC LOCAL**

#### **Le contexte économique et financier national**

La loi de finances pour 2022 table sur la dépense et l'investissement pour favoriser la croissance économique. En 2022, le déficit de l'État atteindrait 153,8 milliards d'euros (contre les 143,4 milliards prévus dans le texte initial).

#### **Les prévisions sur la croissance et le déficit public**

La situation des finances publiques devrait s'améliorer en 2022, après deux années marquées par un budget de crise pour répondre aux conséquences de l'épidémie de Covid-19.

La croissance en 2022 devrait être toujours soutenue, avec une prévision de + 4 % (après un fort rebond de 6,25 % en 2021), permettant au déficit public de diminuer à 5% du PIB en 2022 (contre - 8 % en 2021).

Sous l'effet de la reprise économique et de la baisse du déficit public, le taux d'endettement passerait à 113,5 % du PIB en 2022, contre 115,3 % en 2021.

#### **Les principaux points du budget 2022**

##### **1. De nouvelles dépenses pour la croissance**

Le budget 2022 prolonge la mise en œuvre du "Plan de relance", avec notamment le renforcement de mesures pour l'emploi.

Il poursuit et accélère la transition écologique. Le dispositif de rénovation énergétique des logements, MaPrimRénov', est prolongé en 2022. Le soutien au secteur ferroviaire et au fret est maintenu (en particulier reprise de la dette de SNCF Réseau par l'État). Le développement des énergies renouvelables est accompagné. Le soutien fiscal aux entreprises de transport maritime et fluvial qui s'engagent dans la transition écologique à l'occasion du renouvellement de leur flotte est renforcé.

Le budget 2022 traduit le volet fiscal du plan en faveur des travailleurs indépendants annoncé par le président de la République le 16 septembre 2021 (transmission d'entreprises facilitée, doublement du crédit d'impôt pour la formation des dirigeants des TPE...).

Plusieurs priorités gouvernementales à destination des jeunes sont également traduites : poursuite du développement du service national universel et du service civique ; prolongation jusqu'en juin 2022 des primes pour le recrutement d'un apprenti...

En matière de handicap, le mode de calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est modifié en 2022 pour soutenir les bénéficiaires vivant en couple aux revenus modestes. Cette réforme consiste en un abattement fixe de 5 000 euros sur les revenus du conjoint du bénéficiaire de l'AAH, majoré de 1 100 euros par enfant. Cette mesure, défendue par le gouvernement plutôt que la "déconjugalisation" de l'AAH, permettra d'augmenter l'allocation de 110 à 120 euros par mois en moyenne pour 120 à 130 000 bénéficiaires.

Des amendements du gouvernement sont venus compléter le texte afin d'inscrire deux mesures annoncées le 12 juillet dernier par le président de la République :

- Le plan d'investissement pour bâtir la France de 2030, à hauteur de 34 milliards d'euros, dont 3,5 milliards d'euros de crédits dès 2022 ;
- La création d'un revenu d'engagement pour les jeunes, destiné aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi ou formation. Plus de 500 millions ont été votés pour la mise en œuvre de ce nouveau revenu qui doit débiter le 1<sup>er</sup> mars 2022. Ses bénéficiaires percevront une allocation allant jusqu'à 500 euros par mois, en contrepartie de 15 à 20 heures de formation ou d'accompagnement par semaine, sur une durée de 6 à 12 mois.

## **2. Le bouclier tarifaire face à la hausse des prix de l'énergie**

Sur amendement du gouvernement, un "bouclier tarifaire" est mis en place pour contenir la forte hausse du prix du gaz (par une modulation, en plus du gel des prix de vente du gaz à leur niveau d'octobre 2021, de la taxe intérieure sur la consommation de gaz naturel) et du prix de l'électricité (par une baisse de la taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité). Le bouclier s'appliquera du 1<sup>er</sup> février 2022 au 31 janvier 2023.

Ce bouclier est complété par la faculté pour le gouvernement de bloquer, exceptionnellement au cours de 2022, la hausse des tarifs réglementés de vente (TVR) d'électricité à 4 %, en dérogeant aux tarifs proposés par la commission de l'énergie et ce pour lisser la hausse des prix. Il est prévu, à compter de la première évolution des tarifs réglementés en 2023, le rattrapage des pertes induites pour EDF sur 12 mois.

Le coût du bouclier est, à ce stade, prévu à 5,9 milliards d'euros. Ce dispositif complète "l'indemnité inflation" de 100 euros pour les personnes gagnant moins de 2 000 euros et le complément de 100 euros au "chèque énergie" pour les ménages les plus modestes, financés par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021.

## **3. La poursuite de la baisse des impôts**

Les baisses d'impôts des particuliers et des entreprises, décidées avant la crise sanitaire, sont maintenues.

La taxe d'habitation des 20 % des ménages les plus aisés est encore réduite, après une première étape en 2021. Ces ménages bénéficient en 2022 d'une exonération de 65 % de leur taxe. La taxe d'habitation sur les résidences principales sera supprimée pour tous les contribuables en 2023.

Le taux normal de l'impôt sur les sociétés passe à 25 % pour toutes les entreprises en 2022. Il s'agit de la dernière étape de la réforme engagée en 2018, dans le but d'améliorer leur compétitivité.

## **4. Le soutien aux secteurs les plus touchés par la crise sanitaire**

Sur fonds de crise sanitaire persistante, la possibilité pour les entreprises éligibles de souscrire des prêts garantis par l'État (PGE) est prolongée jusqu'au 30 juin 2022.

Un fond public de garantie des opérateurs de voyages et de séjours (FGOVS), doté de 15 millions d'euros, est mis en place. Le soutien public aux aéroports est renforcé de 150 millions, compte tenu de la forte diminution des recettes de la taxe d'aéroport.

Par ailleurs, les députés ont adopté la défiscalisation et la désocialisation en 2022 et 2023 des pourboires reçus par les salariés de tous les secteurs d'activité, rémunérés en deçà de 1,6 SMIC (soit environ 2000 euros net mensuels).

#### **5. La réforme de la justice financière**

Le gouvernement est autorisé à légiférer par ordonnance pour réformer la justice financière et la responsabilité des gestionnaires publics. Cette réforme, annoncée dans le cadre du programme Action publique 2022, interviendra au plus tard le 1er janvier 2023.

#### **L'évolution des budgets des ministères et des effectifs publics**

Les moyens des ministères régaliens, des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont augmentés en 2022.

Les crédits du ministère de la défense, comme le prévoit la loi de programmation militaire, sont en hausse. Le budget du ministère de l'intérieur augmente également pour mettre en œuvre les mesures annoncées à l'issue du "Beauvau de la sécurité". En outre, comme en 2021, aucune suppression d'emplois n'interviendra dans le réseau territorial des préfetures et sous-préfetures. Le budget de la justice progresse, pour la deuxième année consécutive, de 8 %.

L'éducation nationale, premier poste du budget de l'État, bénéficie en 2022 d'une rallonge de 1,7 milliard d'euros, notamment pour financer les revalorisations salariales des enseignants. L'investissement dans la recherche est accentué (+ 760 millions d'euros).

Des moyens nouveaux sont donnés à l'Institut national du service public (INSP), dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique.

Les effectifs des emplois publics de l'État et de ses opérateurs restent à un niveau quasi-stable depuis 2017.

#### **A RETENIR : les Chiffres-clés**

- + 6,25 % : hypothèse de croissance en volume du PIB pour 2021
- + 4,8 % : hypothèse de déficit public pour 2022 contre + 8,4 % en 2021
- 114 % du PIB : hypothèse du ratio d'endettement en 2022 contre 115,6 % en 2021
- 55,6 % du PIB : hypothèse du niveau des dépenses publiques en 2022 contre 59,9 % en 2021
- 43,5 % du PIB : le taux de prélèvements obligatoires attendu en 2022 contre 43,7 % en 2021

#### **LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DE FINANCES DE 2022 POUR LES COLLECTIVITES LOCALES**

Pour le dernier budget du quinquennat, l'heure est encore à la relance et à la dépense même si l'exécutif annonce la fin du « quoi qu'il en coûte ».

Le projet de loi de finances pour 2022 prévoit une augmentation de la dépense publique de 11 milliards d'euros. Mais pour les collectivités, les mesures sont assez succinctes. Ce PLF est ainsi moins dense en dispositions que les projets de loi de finances des années précédentes. Les PLF de dernière année présidentielle sont traditionnellement peu propices aux réformes structurantes pour les collectivités.

#### **Stabilité des dotations**

Le gouvernement maintient les dotations de fonctionnement et d'investissement aux collectivités locales et tient donc sa promesse de stabilité des dotations sur l'ensemble du mandat.

Les concours financiers de l'Etat aux collectivités territoriales sont mêmes en progression de 525 millions d'euros par rapport à la loi de finances 2021. Mais l'explication provient surtout du dynamisme de recettes fiscales nationales après la suppression de la taxe d'habitation (versement d'une fraction de TVA aux départements et intercos à la place de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB)) et la baisse des impôts de production (création d'un prélèvement sur recettes en compensation des pertes de TFPB et de cotisation foncière des entreprises (CFE) au bloc communal).

Dans le détail, la DGF sera stable en 2022 à 26,8 milliards d'euros au total. Cette stabilité globale se fait au profit des collectivités bénéficiant des dotations de solidarité urbaine et rurale (DSU et DSR) qui augmenteront chacune de 95 millions d'euros, mais aussi des départements qui voient leurs dotations

de péréquation augmenter de 10 millions d'euros. Les communes d'outre-mer ne sont pas oubliées. Le gouvernement continue son rattrapage du niveau des dotations de péréquation versées aux communes ultra-marines par rapport aux collectivités métropolitaines. La moitié du rattrapage restant à réaliser le sera en 2022. Un choix qui entraîne un redéploiement de crédit au sein de la DGF des communes et donc une réduction de la dotation forfaitaire de plusieurs communes à cause du mécanisme d'écrêtement.

#### **Réforme des indicateurs financiers**

Le gouvernement a décidé d'intégrer une réforme a minima des indicateurs financiers pris en compte dans le calcul des dotations et des fonds de péréquation. L'exécutif s'est inspiré des propositions du comité des finances locales en proposant d'intégrer de nouvelles ressources au potentiel fiscal (les droits de mutation à titre onéreux (DMTO) perçus par les communes, la taxe locale sur la publicité extérieure (TLPE)...). Le Gouvernement propose en outre de simplifier le calcul de l'effort fiscal en le centrant uniquement sur les impôts levés par les collectivités.

#### **Soutien à l'investissement public local**

Pour soutenir l'investissement local dans le cadre de la relance, les collectivités bénéficieront de 276 millions d'euros de crédits de paiement en 2022 au titre de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) exceptionnelle. En parallèle, environ 500 millions d'euros de dotations exceptionnelles de soutien à l'investissement local (dont 300 millions d'euros au titre de la DSIL et 100 millions d'euros pour la dotation rénovation thermique et la dotation régionale d'investissement) devraient être décaissés en 2022 au titre du plan de relance. Le budget 2022 acte aussi le redéploiement de certains crédits du plan de relance comme pour les transports en commun en site propre dont l'enveloppe augmente de 400 millions d'euros ou le programme de reconquête industrielle, Territoires d'industrie. Le budget entérine également l'abondement supplémentaire de 350 millions d'euros de dotations de soutien à l'investissement local (DSIL) pour alimenter les contrats de relance et de transition écologique (CRTE) promis par le Premier ministre Jean Castex lors du congrès des Petites villes et des Journées annuelles de France urbaine. Une hausse justifiée par Olivier Dussopt par « l'augmentation des prix des matières premières et une éventuelle réévaluation des montants prévisionnels des marchés publics ». Il double la dotation de soutien aux communes pour la protection de la biodiversité de 10 à 20 millions d'euros. Pour être éligibles, les communes doivent avoir plus de 75% de leur territoire en zone Natura 2000, ou être dans un parc national ou un parc naturel marin et avoir moins de 10 000 habitants. Et une nouvelle fraction va être créée pour les communes se trouvant dans les parcs naturels régionaux.

Pour les départements, les changements concernent la dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID). Elle sera désormais intégralement attribuée par le préfet de région sous forme de subventions d'investissement dans les domaines jugés prioritaires au niveau local. De plus, cette strate bénéficiera d'une dotation de 51,6 millions d'euros visant à compenser la baisse du dispositif de compensation péréquée (DCP) prévue en 2022 à cause de la réforme des impôts de production.

Le budget prévoit la possibilité d'une expérimentation de la recentralisation du financement du revenu de solidarité active (RSA), pour les départements volontaires comme la Seine-Saint-Denis qui vient de signer le 21 septembre avec le Premier ministre, Jean Castex, un accord. Il autorise aussi le gouvernement à réformer par voie d'ordonnance le régime de la responsabilité des gestionnaires publics. Ce nouveau régime unifié de responsabilité financière applicable à l'ensemble des agents publics, prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ne remettra pas en cause le principe cardinal de séparation fonctionnelle entre les ordonnateurs et les comptables. Le PLF instaure enfin un fonds d'urgence au profit des collectivités territoriales sinistrées par la tempête Alex dans les Alpes-Maritimes doté de 150 millions d'euros au total.

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **LE CONTEXTE PARTICULIER DU DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019 et rectificatif JO du 7 septembre 2019) pèse très fortement sur les orientations stratégiques du CDG40 en général, sur celles relatives à sa construction budgétaire en particulier.

Les effets de cette loi plus quelques réformes complémentaires ou changements législatifs et réglementaires produiront encore des effets en 2022.

Pour mémoire, la loi du 6 août fait suite :

- A la concertation engagée entre les organisations syndicales et les employeurs publics sur les quatre thèmes définis lors du comité interministériel de la transformation publique du 1<sup>er</sup> février 2018 (dialogue social, recours au contrat, rémunération et mobilité) ;
- A l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- A la mission de modernisation de la fonction publique territoriale confiée par le premier ministre au secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, en lien avec le président du CSFPT.

Ce texte aborde notamment les thèmes suivants pour la fonction publique territoriale :

**Agents contractuels** : élargissement du recours aux contrats.

**Remplacement** : allongement de la liste des congés de fonctionnaires susceptibles de donner lieu à un remplacement.

**Emplois non permanents** : création Contrat « de projet » pour la conduite d'opérations spécifiques de catégories A, B ou C, application rupture conventionnelle et indemnité de fin de fonctions.

**Carrière et mobilité** : diminution rôle CAP, les lignes directrices de gestion sont créées.

**Évaluation professionnelle** : l'autorité territoriale se voit reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte rendu de l'entretien professionnel.

**Organismes consultatifs** : création du CST (fusion CT et CHSCT), suppression des groupes hiérarchiques au sein des CAP, possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs.

**Temps de travail et autorisations d'absence** : La loi abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures).

**Rémunération** : la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (art. 84, application immédiate). Le partage du supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire est inscrit dans le statut général (art. 41).

La loi prévoit également que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs du service (art. 29, application immédiate).

**Positions administratives** : conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, les droits à avancement sont maintenus pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux. En cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé, la loi prévoit un cas de détachement d'office sous contrat de droit privé à durée indéterminée (art. 76, décret d'application).

La procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel est complétée. L'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure un protocole dont l'objet est double :

- Prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel ;
- Organiser la « période de transition » des 6 mois : mission, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations du fonctionnaire en matière de formation et de recherche d'emploi, accompagnement de l'autorité territoriale en faveur de la mobilité (art. 77, application immédiate).

**Protection sociale** : la loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer les règles concernant la protection sociale

complémentaire, les instances médicales, la médecine agréée et de prévention ; L'aptitude physique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie ; Le temps partiel thérapeutique et le reclassement ; Les congés liés à la parentalité (congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance) et à l'accompagnement des proches aidants.

**Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires** : la cessation définitive des fonctions pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire titulaire qui donnera lieu au versement d'une indemnité (dont le montant minimum sera fixé par décret) et ouvrira droit aux allocations chômage.

**Discipline** : suppression des conseils de discipline de recours (CDR), suppression des groupes hiérarchiques, introduction de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2<sup>e</sup> groupe, etc.

**Droit de grève dans la fonction publique territoriale** : faculté de négocier un accord local pour la continuité du service public en cas de grève.

**Contrôle déontologique et cumul d'activités** : transfert à la HATPV les compétences de la commission de déontologie ; limitation de la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret ; « déconcentration » du contrôle déontologique pour les autres emplois au niveau de l'autorité territoriale.

**Police municipale** : les statuts particuliers de la filière police municipale pourront prévoir une dispense totale ou partielle de la formation initiale à raison de l'expérience professionnelle.

**Fonctionnaires à temps non complet** : uniformisation des conditions de création de ces emplois, quels que soient la quotité de travail (inférieure ou égale à 50 % de la durée légale), la nature de l'emploi, la taille de la collectivité et le nombre d'emplois créés.

**Égalité professionnelle** : indication dans les tableaux d'avancement de grade de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus ; prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre des lignes directrices de gestion ; élaboration, après avis du CT puis du CST et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants ; création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion ; etc.

**Formation** : détermination des nouvelles modalités de fonctionnement du compte personnel de formation.

**Travailleurs handicapés** : possibilité pour tout agent public de consulter un référent handicap ; amélioration des conditions d'accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens) ; portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique ; développement du parcours professionnel.

**Apprentis du secteur public** : modification de certaines dispositions relatives à l'apprentissage dans la Fonction Publique (alignement de la rémunération sur le droit commun, contribution du CNFPT sur les coûts de formation, pour les apprentis en situation de handicap expérimentation pendant 5 ans d'un dispositif de titularisation).

**Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi** : réforme du dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) ; dégressivité de la rémunération.

**Organisation des concours** : assouplissement des aménagements des épreuves pour les personnes handicapées avec élargissement de la possibilité d'organiser des concours sur titres à l'ensemble de la fonction publique territoriale, et non plus seulement dans la filière sanitaire et sociale ; L'interdiction de s'inscrire à plusieurs concours identiques se déroulant le même jour ; assouplissement du principe de présidence alternée des jurys de concours et examens.

**Institutions de la FPT** : possibilité pour les centres de gestion (CDG) de départements limitrophes de fusionner pour constituer un centre interdépartemental unique (CIU) ; élargissement des missions des CDG coordonnateurs : publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories B et C, mission générale d'information sur l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude concours et

promotion interne, assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ; création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des chartes actuelles conclues entre CDG au niveau régional.

**L'actualité 2022 de la Fonction Publique Territoriale** sera principalement axée autour des sujets suivants :

**Apprentissage.** Mise en place de la nouvelle « taxe apprentissage ». Cette cotisation annuelle plafonnée permet de mutualiser les coûts et donc de faciliter le recours aux apprentis dans les collectivités de toute taille.

**Catégories C.** Au 1<sup>er</sup> janvier, un coup de pouce salarial est accordé aux agents de catégorie C en début de carrière et aux premiers échelons (via des reclassements indiciaires pour les premiers, et une accélération du déroulé de carrière pour les seconds). Ces agents bénéficieront également d'une bonification d'ancienneté d'un an.

**Code de la fonction publique.** Créé à droit constant, le Code de la fonction publique entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars. La partie législative rassemble les quatre lois statutaires historiques de 1983, 1984 et 1986, et des dispositions plus récentes. Elle reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques et maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent. Sont regroupés dans le nouveau code les droits et devoirs des employeurs et des agents publics, ainsi que les protections dont ils bénéficient dans le cadre de leurs fonctions.

**Elections professionnelles.** Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre prochain. Elles désigneront les représentants dans les instances de concertations révisées par la loi du 6 août 2019 : commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP) et comités sociaux territoriaux (CST). Ces instances remplaceront les comités techniques (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en 2023.

**Instances médicales.** Le conseil médical remplace, à partir du 1<sup>er</sup> février, les comités médicaux et commissions de réforme (art. 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique). Cette instance médicale unique aura compétence en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

**Protection sociale complémentaire.** Les collectivités doivent organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance). Elles ont jusqu'au 17 février 2022 au plus tard pour le faire (article 4 de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021). Les employeurs territoriaux devront prendre en charge, sur la base d'un montant de référence qui sera fixé par décret, une partie du coût de cette PSC : au moins 20 % pour la prévoyance (risques d'incapacités de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès) au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 ; au moins 50 % pour la santé (maladie, maternité, accident) au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Rapport social unique (RSU).** Le RSU remplace le bilan social depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et doit être élaboré chaque année. Il rassemble les indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines dans la collectivités (article 5 de la loi du 6 août 2019 et décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020). Ce rapport social unique doit être présenté, pendant la période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, au comité technique compétent. Il doit ensuite être présenté à l'assemblée délibérante. L'ensemble des collectivités territoriales doivent saisir leurs données sociales sur le portail "données sociales" des centres de gestion.

**Temps de travail.** Toutes les collectivités ont dû passer aux 1607 heures. 2022 sonne la fin des régimes dérogatoires au temps de travail.



**Compte personnel de formation.** L'état du solde du compte personnel de formation est pris en compte à la date du 1er janvier de l'année pour alimenter les droits acquis par l'agent. Cette information est à communiquer à l'agent lors de son entretien professionnel annuel.

**Conférence sur les perspectives salariales.** Les conclusions de la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique sur la base desquelles pourrait être engagée une négociation sur les rémunérations et les carrières seront présentées en février-mars 2022. Ces travaux portant sur quatre axes : attractivité ; égalité professionnelle ; système et déroulement de carrière ; contractuels. L'ancien directeur général de l'administration et de la fonction publique et actuel directeur des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations, Paul Peny, et l'ancien syndicaliste et fondateur de l'association Dialogues, Jean-Dominique Simonpoli, sont chargés de faire la synthèse des propositions issues de ces travaux.

**Covid-19 (droit mouvant) :**

En raison de la crise sanitaire, le jour de carence dans la fonction publique pour les agents testés positifs au Covid-19 ne s'applique pas jusqu'à une date fixée par décret, mais qui sera au plus tard le 31 décembre 2022.

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents publics dans certaines conditions (missions non télétravaillables, impossibilité de trouver un mode de garde alternatif) pour la garde des enfants de moins de 16 ans (de tout âge pour ceux porteurs d'un handicap). Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades.

A compter du 15 janvier, toutes les personnes âgées de 18 ans et un mois à 64 ans doivent avoir fait leur injection de rappel dans les temps pour conserver leur certificat de vaccination actif dans leur pass sanitaire.

L'obligation vaccinale reste en vigueur pour les personnels des établissements, services sanitaires et médicaux-sociaux.

La loi du 11 novembre 2021 sur les dispositions de vigilance sanitaire a prolongé jusqu'au 31 juillet 2022 la possibilité de recourir au passe sanitaire si la situation le justifie.

**CSFPT.** Le gouvernement devrait présenter cette année au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales. Cette présentation doit avoir lieu tous les trois ans selon l'article 3 de la loi du 6 août 2019.

**Déclaration sociale nominative (DSN).** Toutes les collectivités utilisent désormais, à l'instar du secteur privé, la DSN pour déclarer les informations liées à la feuille de paie des agents (rémunérations, cotisations, arrêts). Les centres de gestion peuvent aider les collectivités retardataires.

**Egalité professionnelle femmes – hommes :**

**Fonds égalité professionnelle.** Ce fonds aide financièrement les projets visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est étendu cette année aux collectivités. La date limite pour les réponses à l'appel à projets 2022 est fixée au 11 février 2022. Le dépôt des dossiers se fait sur la plateforme « Démarches simplifiées ».

L'état de mise en œuvre du plan d'action incluant la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes, obligatoire dans les collectivités et EPCI de plus de 20000 habitants, doit être présenté chaque année aux représentants du personnel (comité technique cette année).

**Handicap.** Les employeurs doivent chaque année effectuer une déclaration dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci comporte l'effectif total de la collectivité, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (situation au 31 décembre de l'année N-1), et le cas échéant le montant de la contribution due. Tous les employeurs sont concernés, même ceux qui ont moins de 20 agents en équivalents temps plein et qui ne sont donc pas assujettis à la contribution au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). L'obligation d'emploi de personnes handicapées dans les effectifs est de 6 %.

**Indemnité inflation.** Les employeurs territoriaux doivent verser une indemnité de 100 euros à tous leurs agents (fonctionnaires et contractuels) ayant perçu un revenu jusqu'à 26 000 euros brut sur la

période du 1er janvier au 31 octobre 2021. Cette indemnité doit être versée avant le 28 février. Elle doit aider les agents à faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants.

**Jour de carence.** En raison de la crise sanitaire, le jour de carence dans la fonction publique pour les agents testés positifs au Covid-19 reste suspendu jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

**Lignes directrices de gestion.** Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels doit être établi chaque année, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport social unique. Il doit être présenté au comité technique.

**Mission attractivité de la FPT.** Philippe Laurent, deuxième vice-président de l'AMF et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Mathilde Icard, DGS du centre de gestion du Nord et présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités et Corinne Desforges, Inspectrice générale de l'administration, doivent remettre à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, leur rapport sur l'attractivité de la FPT en janvier.

#### **Rémunération :**

Le SMIC est revalorisé au 1er janvier de 0,9 %. Le SMIC horaire brut passe à 10,57 euros. Le SMIC mensuel brut, pour une personne à temps plein, s'élève à 1603 euros (1269 euros net par mois).

L'indice minimum de traitement dans la fonction publique est porté à 343 points, soit 1607,31 euros bruts mensuels (décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021).

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

**Ségur de la santé transposé.** Les mesures salariales accordées au personnel soignant dans le cadre du Ségur de la santé sont transposées au 1er janvier dans la territoriale pour certains agents de catégorie A de la filière médico-sociale, les aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

**Violences.** Les collectivités doivent avoir un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (art. 80 de la loi du 6 août 2019). Le plan d'action égalité professionnelle inclut des actions pour lutter contre les violences. Chaque année est présenté un état des lieux (cf. point ci-dessus sur le plan d'action égalité professionnelle femmes – hommes).

**L'évolution du métier de secrétaire de mairie.** Conscients des tensions autour du métier de secrétaire de mairie, les Ministères de la Cohésion des Territoires, et de la Transformation et de la Fonction Publiques, ont souhaité ouvrir une discussion avec l'AMF, l'AMRF, la FNCDG et le CNFPT, sur ce sujet.

#### **Le Référent Laïcité :**

L'article 3, crée un article 28 ter au sein de la loi du 13 juillet 1983, lequel prévoit que « Les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics (...) désignent un référent laïcité.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'État détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. »

S'agissant plus précisément de la fonction publique territoriale, le même article 3 précité, apporte des précisions sur le rôle des centres de gestion :

En effet, les centres de gestion doivent désormais assurer, pour leurs agents et pour les collectivités et établissements publics territoriaux affiliés, la désignation d'un référent laïcité, chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi du 13 juillet 1983 (14° bis du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, précitée).

Le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, relatif au référent laïcité dans la fonction publique, publié au Journal officiel du 26 décembre 2021, apporte des précisions sur les modalités et les critères

de désignation et sur les missions de ce référent laïcité. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 27 décembre 2021.

#### **MPO et Médiation Conventionnelle :**

Article 25-2 Version en vigueur depuis le 24 décembre 2021 et loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 - art. 28

Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L.213-11 du code de justice administrative. Date d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L.213-5 à L.213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la présente loi.

Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article sont financées dans les conditions fixées à l'avant-dernier alinéa de l'article 22.

### **TROISIÈME PARTIE**

#### **LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022 DU CDG40**

##### **A/ Analyse du pré-CA 2021**

Les orientations budgétaires pour 2022 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseils, 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.

Il est rappelé que par délibération du 29 Novembre 2011, le taux de cotisation au CDG40 a été arrêté et reconduit pour l'année 2022 à 1,2.

Il est bon de préciser et de rappeler que ce taux de cotisation est répartie au 2/3 sur les missions sociales et pour le tiers restant sur les missions obligatoires nouvelles ou à adhésion facultative ou sur des missions facultatives gratuites : service des assistantes sociales, référent laïcité (à venir), signalement, alerte, Médiation Préalable Obligatoire nouvelle version (à venir), service PSC (à venir), Conseil en Evolution Professionnelle niveau 1 et PPR, service de conseil en recrutement et développement de l'emploi, service d'ingénierie publique.

Malgré le contexte sanitaire, le taux d'exécution budgétaire est élevé (93,5 % en dépense hors charges exceptionnelles). La raison principale de ce constat tenant au fait que 87% des dépenses du CDG40 sont des dépenses de personnel. En recette, l'exécution est conforme aux prévisions voire même supérieure hors reports.

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 1 612 700,00 €, exécuté 1 419 547,34 €.

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus, à noter une augmentation des dépenses sur les fluides (énergie, électricité), sur les locations immobilières (concours), sur la maintenance du bâtiment et sur la réalisation de catalogues et imprimés dépenses dues à la création de nouveaux supports.

A la baisse : autres prestations de services : frais de formation, indemnité de jury de concours, location mobilière, achat de prestations de services courants, déplacements des personnels du CDG.

#### **Chapitre 012, Charges de personnel**

Prévu 14 622 500 €, exécuté 14 368 773,42 €.

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

A noter une augmentation des cotisations Pole Emploi du fait d'un licenciement d'un agent et une augmentation des dépenses en personnel non titulaire, en réalité sur le service remplacement qui impacte dans une proportion supérieure nos recettes de fonctionnement également.

#### **Chapitre 65, Autres charges de gestion courante**

Prévu 588 600 €, exécuté 572 336,72 €.

A noter que le CDG a remboursé plus de 400 000 euros en Décharge d'Activité Syndicale aux collectivités et a ainsi rattrapé un certain retard en accompagnant les collectivités sur le sujet.

#### **Chapitre 66, Charges financières**

Prévu 4181,43 €, exécuté 4081,43 €.

A noter que le CDG n'a plus de dette en 2022.

#### **Chapitre 68, Dotations aux amortissements**

Exécution à hauteur de 258 513,85 € sans commentaire.

### **Section de fonctionnement : Principaux chapitres de recettes**

#### **Chapitre 013, Atténuation de charges**

Prévu 100 197,81 €, exécuté à 197 846,46 €.

Ce décalage positif s'explique par le remboursement des indemnités journalières, personnel malade.

#### **Chapitre 70, Produits des services**

Prévu 14 165 000 €, exécuté à 15 756 774,52 €.

Ce résultat s'explique par :

- Un produit du service remplacement qui augmente nettement : plus 1 511 312 euros par rapport au prévisionnel.
- Des cotisations de collectivités en hausse à hauteur de 220 000 euros.
- Des produits d'activité en hausse de plus de 244 000 euros.

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

Prévu 350 000 €, exécuté 1 118 221,24 €.

Nette augmentation liée à l'affectation de recettes prévues initialement au compte 70638 (-475 000) au bénéfice des comptes 7472 et 7473 correspondants à des subventions du département et de la Région pour plus de 728 000 euros.

Au final, de réalisé à réalisé 2020 à 2021, on passe de 14 422 957,24 € à 16 568 485,29 € en dépense de fonctionnement et à un total annuel des recettes de fonctionnement s'élevant à 14 723 007,13 € en 2020, pour 17 127 600,10 euros pour 2021.

Les dépenses réelles de fonctionnement ont augmenté de 14,8 % et les recettes réelles de fonctionnement de 16,3 %.

L'excédent annuel de fonctionnement s'établirait à plus 496 645 euros.

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**

Cette section hors report est en excédent pour un peu plus de 3 000 euros. (Excédent reporté 61 232,08 euros).

- En dépenses : prévu 658 879,47 €, exécuté à 328 171,65 € (à peu près 50 %),
- En recettes : prévu 658 879,47 €, exécuté à 331 343,38 € (89 %). La différence s'explique essentiellement par un reversement de subvention non perçu pour un montant de plus de 31 000 € et un virement de la section de fonctionnement non exécuté pour plus de 38 000 €.

#### **B/ Les orientations 2022**

La loi du 6 août 2019 a sauvé 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 le contexte inédit sanitaire, le CDG40 doit encore davantage être aux côtés des collectivités, dans un périmètre d'action stabilisé et consolidé pour mieux répondre à leurs besoins et adapter ses services.

La réalité comptable démontre que l'essentiel de l'activité du CDG relève de ses missions facultatives. Cela impose une approche plus prospective de son organisation. Le CDG ne peut plus être dans une économie de cueillette.

Le contexte de crise sanitaire a été évidemment encore en 2021 et le sera également en 2022, un facteur d'accroissement d'activité et de mobilisation des équipes sur la gestion réglementaire, organisationnelle, juridique, fonctionnelle, technique de cette pandémie.

Pour autant, en 2022, la Présidente et la Direction Générale rencontreront tous les maires afin de recenser leurs besoins et d'adapter au besoin les services du CDG 40 à ces demandes ou aux nouveaux besoins exprimés.

Le CDG s'engagera également 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 technique, 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.

Pour 2022, un plan d'action portant sur la mise à jour des Règlements Intérieurs Type des SAAD, le lancement d'une expérimentation portant sur la formation des aides à domicile, le développement de l'innovation technique (exosquelette, etc.) seront développés.

La volonté du CDG 40 est de coller aux besoins des collectivités adhérentes afin de certes de répondre à leurs besoins immédiats en conseils juridiques et statutaires, concours, carrière, emploi, secrétariat des instances médicales et de réforme, commissions de discipline, instances paritaires, etc. Quitte à inventer de nouveaux modes de fonctionnement en proximité comme avec le Conseil Statutaire Itinérant. Ce sont les missions socles.

Mais le CDG 40 souhaite également développer soit des services obligatoires de par la loi, des services obligatoires à adhésion facultative (réfèrent signalement, laïcité à venir, PSC, etc.) et développer des services complètement facultatifs pour être au plus près des collectivités et établissements publiés affiliés. Ce sont les missions soit mixtes soit facultatives. L'ensemble des conventions d'adhésion à ces services a été remis à jour.

Partant de ces principes ce fonctionnement, l'année 2021 a été une année de recomposition des équipes suite à des mobilités (mutation, départ en retraite) et une variation des effectifs de fonctionnaires de plus un (1 %) et l'intégration de contractuels. L'année 2022, sera encore une année de recrutement. Cela est lié à de nombreux départs à la retraite (instances médicales 2, remplacement 1, médecin (1 ?), CNP (1), Compta (1), accueil (1), à des souhaits de mobilité externe et à des renforts d'équipe pour retour à un niveau de composition des équipes antérieur. Il faut espérer qu'en 2023, la stabilisation des effectifs soit une réalité afin que le CDG des Landes puisse retrouver une vitesse de croisière de fonctionnement et puisse mieux se développer. **Une synthèse du RSU du CDG40 est jointe en annexe au présent document.**

D'un point de vue organisationnel et fonctionnel, l'organigramme sera revu pour tenir compte de l'arrivée du nouveau DGA et du départ d'un autre notamment, et pour matérialiser certains changements et ajustements. Ce sera l'occasion aussi de matérialiser l'existence des nouveaux services créés pour se mettre en conformité avec nos obligations légales : Médiation, Réfèrent Laïcité, Protection Sociale Complémentaire, Drone, Ingénierie Publique et venir compléter les nouveaux services créés en 2021 : Secrétaire de Mairie Itinérante, Conseil En Evolution Professionnelle.

2022 sera aussi l'année du lancement d'une démarche bien être au sein du Centre de gestion. Cette démarche sera externalisée et menée par SOFAXIS. D'autres sujets seront traités et animés par les cadres internes.

Enfin, la question de l'utilisation des excédents du CDG sera débattue. Si les excédents de fonctionnement dégagés en année pleine ne permettent pas d'envisager une réduction de la cotisation car insignifiante individuellement et risquée de par les obligations de création de services sans compensation financière décidées par l'Etat du jour au lendemain, il n'en demeure pas moins, qu'une

réflexion sur leur utilisation pourra être menée. A cet effet, l'adoption d'un règlement de financement de matériels, aménagements de locaux ou matériels afin de diminuer la pénibilité des missions des agents, d'améliorer les conditions de travail dans les collectivités pour des dépenses onéreuses le plus souvent, pourrait être envisagé. Cela passerait par une affectation en investissement d'une partie de cet excédent. Ce règlement d'intervention pourrait être élaboré en partenariat avec les membres du CHSCT.

Pour les recettes, seront prises en compte des données très sensiblement équivalentes en 2022 à celles de 2021 compte tenu du taux de cotisation inchangé, des tarifs inchangés, d'un niveau d'activité attendu équivalent à 2021. Le changement de régime d'adhésion au service prévention, les changements de stratégies en matière d'activité des services facultatifs et le partenariat renouvelé avec le FIPHFP constitueront autant de sources de financement.

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2022.

*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

Prend acte qu'il y a bien un débat sur les orientations budgétaires.

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2022.

#### **DCA-20220209-02**

---

##### **Autorisation à la Présidente du CDG40 d'ester en justice**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi susvisée, et notamment son article 27 ;

La Présidente expose aux membres du conseil d'administration la nécessité, afin de se prémunir de tous risques contentieux, recours ou référés, de l'autoriser à ester en justice dans le cadre de toute procédure engagée à son encontre, de même qu'à saisir un avocat spécialisé en tant que de besoin.

Par ailleurs, en cas de procédure contentieuse, une information sera faite en séance aux membres du conseil d'administration.

*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

Autorise la Présidente à ester en justice dans le cadre de procédures de toute nature et à faire appel à un avocat le cas échéant.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

#### **DCA-20220209-03**

---

##### **Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique - Organisation du débat portant sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC) accordées aux agents**

La Présidente rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance (ou garantie maintien de salaire).

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.
- D'une **convention dite de participation** à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20 % d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

La Présidente précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Elle rappelle que le comité technique a débattu de ce sujet le 24 janvier dernier. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...).
- Le rappel de la protection sociale statutaire.
- La nature des garanties envisagées.
- Le niveau de participation et sa trajectoire.
- L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.
- Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62 % ont choisi la labellisation et 38 % la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62 % ont choisi la convention de participation et 37 % la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'une coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire. Aussi, dans sa

politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le CDG 40 reste attentif à ce sujet.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu.
- La portabilité des contrats en cas de mobilité.
- Le public éligible.
- Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations.
- La situation des retraités.
- La situation des agents multi-employeurs.
- ....

Après cet exposé, la Présidente déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante. Le débat s'engage sur les éléments substantiels de cette réforme.

*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

Prend acte qu'un débat a bien eu lieu sur les enjeux de la protection sociale complémentaire.

#### DCA-20220209-04

**Marché relatif à l'acquisition de carburant avec cartes accréditives et services connexes pour le parc de véhicules de service passé dans le cadre d'une convention de groupement de commandes permanent pour les organismes de la maison des communes (ADACL, ALPI et CDG40)**

#### EXPOSE DES MOTIFS

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes (CDG40), L'Agence landaise pour l'informatique (ALPI) et l'Agence départementale d'aide aux collectivités locales (ADACL) comptent environ 200 agents territoriaux et 54 véhicules de service. La fourniture de carburant fait partie des postes récurrents de consommation de ces administrations afin de maintenir le bon fonctionnement et la continuité des services.

Le marché actuel de fourniture de carburant avec cartes accréditives et services connexes arrive à échéance le 6 mai 2022. Il convient de lancer une nouvelle procédure du fait de la récurrence des ces besoins.

Le présent marché a pour objet **l'acquisition de carburant avec cartes accréditives et services connexes** pour ces trois membres de la Maison des Communes, dont notamment le CDG40, qui est le coordonnateur du groupement de commande en vertu de la convention de groupement de commandes ad'hoc signée en juillet 2015.

Ce marché est un marché à bons de commandes passé en vertu de l'article R.2162-2-2§ du Code de la commande publique, selon un montant maximum de 200 000 € HT pour une période de 3 ans.

Le montant global prévisionnel du marché est inférieur au seuil des procédures formalisées, la présente consultation est organisée sous la forme de procédure adaptée avec publicité préalable et mise en concurrence conformément à l'article L.2123-1-1° et R.2123-1-1° du Code de la Commande Publique, dont la durée maximale serait fixée à 3 ans.

La date prévisionnelle de début des prestations est fixée au 7 mai 2022 pour se terminer le 6 mai 2025. Pour toutes ces raisons, il est proposé au Conseil de se prononcer sur la passation d'un appel à concurrence relatif à **l'acquisition de carburant avec cartes accréditives et services connexes** et d'autoriser Madame la Présidente à prendre toutes les mesures de passation et d'exécution qui en découleront.

Une proposition de choix du ou des titulaire(s) est effectué par la Commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes.



*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide :*

**Article 1**

- **D'autoriser** le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, coordonnateur, à prendre toutes les mesures et procédures nécessaires pour la passation de l'accord-cadre, et toutes mesures découlant de ces mesures et procédures ;
- **D'autoriser** le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à assurer son rôle défini dans la convention constitutive de groupement de commandes ;
- **D'autoriser** la Commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à donner un avis sur le ou les titulaire(s) du marché ;
- **D'autoriser** la Présidente du Centre de gestion des Landes à signer les marchés et rejeter les candidatures et les offres non retenues ainsi que toutes mesures ou procédures en découlant ;
- **D'autoriser** le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à exécuter, avec la ou les entreprises retenue(s), l'accord-cadre pour les besoins qui lui sont propres ;
- **D'autoriser** le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à régler les sommes dues au titre de l'accord-cadre pour les besoins qui lui sont propres et à les inscrire préalablement au budget.

**Article 2**

- Madame la Présidente est chargée de l'exécution de la présente délibération.

**DCA-20220209-05**

---

**Contrat d'adhésion au site internet du CIG de la Grande Couronne**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi susvisée ;

**Considérant** le règlement intérieur du conseil d'administration du CDG40 ;

La Présidente expose au conseil d'administration que ce contrat a pour objet la définition des conditions d'accès du cocontractant au site internet du Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de-France, pour la partie de ce site réservée aux abonnés.

Cet accès permet au cocontractant la consultation des documents et des informations mis en ligne par le CIG sur son site internet dans les conditions déterminées par le contrat, ainsi que l'assistance juridique du conseil statuaire.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le contrat est conclu moyennant le versement annuel de 276 € pour l'année 2022.

*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

**Autorise** la Présidente à signer le contrat d'adhésion au site internet du CIG.

**Précise** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

**DCA-20220209-06**

---

**Avenant n° 2 à la convention de mise en œuvre d'un dispositif commun de production documentaire et expertise RH entre les CDG 16, 19, 24, 33, 40, 47, 64 et 87**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi susvisée ;

Vu la convention signée le 9 mars 2021 par les centres de gestion de la Charente, de la Corrèze, de la Dordogne, de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, des Pyrénées-Atlantiques et de la Haute-Vienne pour la création du dispositif commun en matière d'expertise en gestion des ressources humaines ;

Vu l'avenant n° 1 signé le 29 avril 2021, étendant le dispositif au CDG 40 et modifiant les dispositions financières ;

Il est apparu nécessaire de prendre un avenant n° 2 à la convention de mise en œuvre d'un dispositif commun de production documentaire et expertise RH entre les CDG 16, 19, 24, 33, 40, 47, 64 et 87, afin d'y intégrer la nouvelle répartition des charges.

*Le conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

**Autorise** la Présidente à signer l'avenant n° 2 à la convention de mise en œuvre d'un dispositif commun de production documentaire et expertise RH entre les CDG 16, 19, 24, 33, 40, 47, 64 et 87.

**Précise** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif.

**Autorise** la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

L'ordre du jour étant épuisé, la Présidente demande si l'assemblée a des questions à poser.

Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 15 h 35.

Fait à Mont-de-Marsan, le 9 février 2022

Vu, la Présidente

