

# PROCÈS - VERBAL CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mercredi 28 février 2024 à 10 h 30 – Immeuble HORIOPOLIS – rue du Cardinal Richaud à BOURDEAUX-LAC, sous la présidence de **Monsieur Didier MAU**, Président.

## PRÉSENTS

M. BILLOUX Roger, Conseiller municipal de PINEUILH  
Mme BOURSEAU Christiane, Maire de VIRSAC  
M. DAIRE Christian, Maire de TOULENNE  
M. DUPRAT Christophe, Maire de SAINT AUBIN DE MÉDOC  
Mme EYHERAMONNO Mauricette, Conseillère communautaire de la Communauté de communes du Fronsadais  
Mme LARRUE Marie, Maire de LANTON  
Mme LE YONDRE Nathalie, Maire de AUDENGE  
Mme LEMAIRE Anne-Marie, Membre du Conseil d'administration du CCAS de VILLENAVE D'ORNON  
M. MANO Alain, Conseiller communautaire de la COBAN  
M. RECORIS Roger, Maire-adjoint de CESTAS  
Mme SAINTOUT Michelle, Maire de SAINT ESTEPHE  
Mme VIANDON Catherine, Conseillère municipale de SAINT GERMAIN DU PUCH

## REPRÉSENTÉS

M. ASTIER Dominique, Maire-adjoint de CENON (*procuration à M. DAIRE*)  
Mme BRISSON Sylvie, Maire de YVRAC (*procuration à M. RECORIS*)  
M. DELUGA François, Maire de LE TEICH (*procuration à Mme LE YONDRE*)  
M. EGRON Jean-François, Président du CCAS de CENON (*procuration à Mme EYHERAMONNO*)  
Mme GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE (*procuration à M. MAU*)  
M. MINCOY Jean, Maire de CISSAC-MÉDOC (*procuration à Mme BOURSEAU*)  
M. MONTION Alain, Maire de SAINT ROMAIN LA VIRVEE (*procuration à Mme SAINTOUT*)  
M. PAIN Cédric, Maire de MIOS (*procuration à M. MANO*)  
M. POIGNONEC Michel, Maire-adjoint de VILLENAVE D'ORNON (*procuration à M. BILLOUX*)  
M. SALLABERRY Emmanuel, Président du CCAS de TALENCE (*procuration à M. DUPRAT*)  
M. SIRDEY Denis, Maire-adjoint de LIBOURNE (*procuration à Mme LARRUE*)  
Mme ZAMBON Josiane, Maire de SAINT LOUIS DE MONTFERRAND (*procuration à Mme VIANDON*)

## EXCUSÉS

Mme ANFRAY Stéphanie, Conseillère régionale  
Mme BOULTAM Yasmina, Conseillère régionale  
M. CHARRIER Alain, Conseiller départemental  
M. DURANT Marcel, Maire de FRONSAC  
M. GAZEAU Francis, Maire de CADAUJAC  
Mme MOUQUET Aline, Conseillère départementale  
Mme PALIN Karine, Maire de SOUSSANS  
M. PEScina Jérôme, Maire de MARTIGNAS SUR JALLE  
M. ROBERT Fabien, Conseiller régional  
M. RUBIO Alexandre, Maire de BASSENS  
M. VIANDON Christophe, Conseiller départemental

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : Mme EYHERAMONNO Mauricette, Conseillère communautaire de la Communauté de communes du Fronsadais

**PAYEUR** : M. DECROS Henri, Payeur Départemental de la Gironde, absent.

Monsieur Didier MAU remercie de leur présence les membres du Conseil d'administration et leur souhaite la bienvenue. Le compte-rendu de la séance du 13 décembre 2023 est adopté à l'unanimité des membres présents ou représentés. Il est passé ensuite à l'ordre du jour fixé par le bureau du Conseil d'administration le 14 février 2024 et qui appelle la discussion sur les questions suivantes :

# Délibération n° DE-0001-2024

## Objet : **Débat d'orientations budgétaires 2024**

Il est rappelé que le décret n° 85-643 du 25 juin 1985 relatif aux centres de gestion, spécifiquement son article 33, prévoit que dans le cadre de la procédure budgétaire un débat a lieu au Conseil d'Administration sur les orientations générales du budget.

Compte-tenu de l'application de l'instruction budgétaire et comptable M57, il est précisé à l'assemblée que les dispositions de l'article L. 5217-10-4 du Code Général des Collectivités Territoriales s'appliquent. Aussi, la présentation des orientations budgétaires intervient dans une période de 10 semaines précédant l'examen du budget, dont le projet sera par la suite communiqué 12 jours au moins avant la séance d'examen dudit budget.

Dans sa séance du 22 février 2022, le Conseil d'Administration a adopté le Règlement Budgétaire et Financier de l'établissement. Celui-ci précise que le débat s'appuie sur la présentation d'un rapport dans lequel sont exposés le contexte macroéconomique, les priorités politiques qui se traduiront ensuite par des crédits inscrits au projet de budget, les nouveaux investissements envisagés et leurs incidences sur la gestion.

Aussi, les éléments de contexte budgétaire, la situation de l'établissement, ainsi que les orientations budgétaires pour l'exercice 2024 et suivants sont retracés dans le rapport d'orientations budgétaires ci-joint.

A la suite de la présentation dudit rapport et du débat qui s'en est suivi, il est précisé à l'assemblée délibérante qu'elle doit désormais prendre acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire.

Sans qu'il soit procédé à un vote, le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président,

### **PREND ACTE :**

- de la tenue du débat d'orientation budgétaire réalisé sur la base du rapport ci-annexé.

# Délibération n° DE-0002-2024

## Objet : **Augmentation du plafond de l'allocation forfaitaire de télétravail**

Par délibération du Conseil d'administration en date du 23 juin 2021 et dans le cadre de sa politique en matière de Ressources Humaines, le Centre de Gestion avait décidé de mettre en place l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents de l'établissement.

Par délibération du 14 décembre 2022, le conseil d'administration avait approuvé la revalorisation du forfait télétravail, sans modifier le plafond initialement fixé à 220 €, inférieur au plafond maximal.

Pour mémoire le montant de l'allocation forfaitaire depuis 2023 est fixé à 2,88 €, conformément au forfait journalier règlementaire.

Dans le cadre de son plan de sobriété énergétique et après l'avoir expérimenté l'hiver dernier, le CDG a cette année remis en place les vendredis télétravaillés, cette fois-ci dès le mois de décembre.

Afin de tenir compte de cette évolution mais aussi de l'inflation qui pèse sur le pouvoir d'achat des agents, il est aujourd'hui proposé d'augmenter le plafond à 253,44 euros par an, correspondant à la limite fixée par arrêté du 23 novembre 2022.

Il est proposé au Conseil d'administration d'approuver la modification du plafond maximal et de prévoir au budget les sommes nécessaires.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DECIDE**

- de fixer :
  - à 253,44 € le plafond maximal par an et par agent
  
- de maintenir :
  - à 2,88 € le montant journalier
  
- de prévoir au budget les sommes nécessaires.

## **Délibération n° DE-0003-2024**

**Objet : création au tableau des effectifs de deux emplois permanents d'attaché à temps complet et autorisant le cas échéant, le recrutement d'agents contractuels au titre de l'article L 332-8 2° du Code général de la fonction publique**

Vu l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatifs aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Vu les besoins du service relatifs à la création de deux emplois permanents à temps complet chargés de l'expertise RH mutualisée ;

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que le Centre de Gestion de la Gironde, dans le cadre du développement de son implication en tant que coordonnateur de la coopération régionale, participera désormais au Service commun d'expertise RH et de production documentaire, dans les conditions prévues par la délibération n°DE-0058-2023 du 13 décembre 2023.

Considérant que les besoins du service ou la nature des fonctions peuvent rendre nécessaire le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent lorsqu'un fonctionnaire n'a pas pu être recruté conformément aux dispositions de l'article susvisé du Code général de la fonction publique et selon la procédure définie par les dispositions du décret n° 2019-1414 du 19 décembre précité ;

En conséquence le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DÉCIDE**

- La création à compter du 28 février 2024 au tableau des effectifs de deux emplois permanents correspondants au grade d'attaché territorial relevant de la catégorie hiérarchique A temps complet.
- De modifier le tableau des emplois conformément à l'annexe ci-jointe.

## **PRÉCISE :**

- Que ces emplois pourront être pourvus par le recrutement de fonctionnaires, et en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, être occupés par des agents contractuels recrutés par voie de contrat à durée déterminée de 3 ans dans les conditions de l'article L. 332-8 2° du CGFP précité.
- Que ce contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. À l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.
- Que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire correspondant au grade d'attaché et assortie du régime indemnitaire des attachés territoriaux en vigueur au Centre de Gestion de la Gironde et dans les conditions prévues par la délibération n° DE-0058-2023 du 13 décembre 2023.
- Que Monsieur le Président est habilité à conclure un contrat d'engagement à l'issue d'une procédure de recrutement conclue dans les conditions définies par les dispositions des décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988 visant à garantir l'égal accès aux emplois publics.

## **DIT :**

- Que les crédits correspondants seront prévus au budget ;

## **AUTORISE :**

- Le Président à prendre les décisions ou actes nécessaires à l'application de la présente délibération.

# **Délibération n° DE-0004-2024**

**Objet : Service commun d'expertise RH et de production documentaire – recrutement de 2 experts**

Le Président rappelle aux membres présents que par délibération n°58-2023 du 13 décembre 2023 le conseil d'administration avait approuvé les nouvelles conditions de fonctionnement du service commun d'expertise RH et de production documentaire qui concerne désormais les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.

Était notamment prévu à compter du 1er janvier 2024, le recrutement d'un 4ème expert RH mutualisé, le dispositif commun reposant, à partir cette échéance et pour tenir compte des besoins liés tant à l'élargissement du périmètre qu'au développement des missions, sur 4 ETP affectés à 100 % de leur temps de travail, de la façon suivante :

- 1 expert RH de catégorie A (CDG 47)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 64)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 24)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG à définir)

La détermination du coût de l'emploi partagé était fixée de la manière suivante :

- Montants forfaitaires 4 ETP
  - 1 ETP catégorie A du CDG 47 60 000 €
  - 1 ETP catégorie A du CDG 64 60 000 €
  - 1 ETP catégorie A du CDG 24 60 000 €
  - 1 ETP catégorie A du CDG (en cours de décision) 60 000 €

Total à répartir 240 000 €

D'un commun accord, l'appel à candidatures pour le recrutement avait été lancé par le CDG47 et par le CDG33, afin d'élargir le vivier de candidats.

Les CDG porteurs ont été associés au processus de sélection, le jury étant composé de représentants des CDG 47 et 33.

Depuis lors, le CDG 24 a par ailleurs informé les autres CDG de la coopération qu'au regard d'une mobilité interne, son expert RH ne pourrait plus exercer ses missions.

Il est dès lors proposé de recruter 2 experts RH mutualisés pour maintenir l'effectif à 4, et de faire évoluer l'organisation de la manière suivante, le CDG 33 prenant le relais du 24 :

- 1 expert RH de catégorie A (CDG 47)
- 1 expert RH de catégorie A (CDG 64)
- 2 expert RH de catégorie A (CDG 33)

Ainsi les deux nouvelles recrues pourront travailler sur le même site et le CDG 33 poursuivre le développement de son engagement au sein de la coopération régionale désormais désignée sous le nom de Nacoopé.

La détermination du coût de l'emploi partagé est dès lors désormais fixée de la manière suivante :

- Montants forfaitaires 4 ETP
  - 1 ETP catégorie A du CDG 47 60 000 €
  - 1 ETP catégorie A du CDG 64 60 000 €
  - 2 ETP catégorie A du CDG 33 120 000 €

Total à répartir 240 000 €

Au total, et en intégrant le pilotage du dispositif, le coût prévisionnel est estimé à

- 4 experts RH de catégorie A 240 000 €
- Pilote du dispositif : (1 catégorie A-CDG47) + 2 CDG qui ont un expert RH 24 000 €
- Frais de fonctionnement (forfaitaire) 0€

Soit un total à répartir entre les 12 CDG de 264 000 € (clé : cotisation obligatoire 706-881)

Le coût prévisionnel est donc en légère baisse par rapport à celui présenté en décembre dernier.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉCIDE

- d'approuver les modifications apportées aux conditions de fonctionnement du service commun d'expertise RH et de production documentaire entre les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
- de recruter les 2 experts RH de catégorie A
- d'autoriser le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération

## Délibération n° DE-0005-2024

### **Objet : Désignation des représentants des collectivités territoriales au sein des Commissions administratives paritaires (CAP)**

Il est rappelé aux membres du Conseil d'administration que, selon l'article 5 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié, les représentants des collectivités territoriales au sein des CAP placées auprès des centres de gestion sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du Centre de Gestion parmi les élus des collectivités affiliées qui n'assurent pas elles-mêmes le fonctionnement d'une CAP.

Tel est le sens de la délibération n° DE-0054-2023 du 13 décembre 2023.

Il convient d'actualiser la composition existante afin de prendre en considération l'indisponibilité d'un élu membre et de garantir, compte tenu des exigences de quorum, la continuité du fonctionnement des instances statutaires placées près le Centre de Gestion notamment en matière disciplinaire.

Dans le cadre des nouvelles désignations envisagées, il convient de tenir compte des dispositions de l'article L. 262-2 du Code Général de la Fonction Publique qui imposent le respect d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans le collège des représentants des collectivités territoriales de certaines instances consultatives.

Il est proposé au Conseil d'administration de désigner, en qualité de représentants des collectivités territoriales aux CAP placées près le Centre de Gestion :

<b>Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie A</b>	
<b>Représentants titulaires</b>	<b>Représentants suppléants</b>
Monsieur Didier MAU	Monsieur Christian DAIRE
Monsieur Marcel DURANT	Madame Marie LARRUE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Sylvie MONDON
Madame Sylvie BRISSON	Monsieur Roger BILLOUX
Monsieur Alain MANO	Madame Christiane BOURSEAU
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Claude GANELON
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

<b>Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie B</b>	
<b>Représentants titulaires</b>	<b>Représentants suppléants</b>
Monsieur Marcel DURANT	Monsieur Christian DAIRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Madame Sylvie MONDON
Madame Christiane BOURSEAU	Monsieur Roger BILLOUX
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

<b>Pour la Commission Administrative Paritaire de catégorie C</b>	
<b>Représentants titulaires</b>	<b>Représentants suppléants</b>
Monsieur Marcel DURANT	Monsieur Christian DAIRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Madame Sylvie MONDON
Madame Christiane BOURSEAU	Monsieur Roger BILLOUX
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

## Délibération n° DE-0006-2024

**Objet : Désignation des représentants des collectivités territoriales au sein de la Commission Consultative Paritaire (CCP)**

Le Président indique aux membres du Conseil d'administration que, conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires (CCP), les représentants des collectivités territoriales au sein de la CCP placée auprès des centres de gestion sont désignés par les élus locaux membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion parmi les élus des collectivités affiliées qui n'assurent pas elles-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

Tel est le sens de la délibération n° DE-0055-2023 du 13 décembre 2023.

Le Président expose aux membres de l'assemblée qu'il convient d'actualiser la composition existante afin de prendre en considération l'indisponibilité d'un élu membre et garantir, compte tenu des exigences de quorum, la continuité du fonctionnement des instances statutaires placées près le Centre de Gestion.

Il rappelle que, contrairement aux commissions administratives paritaires (CAP) pour lesquelles il est imposé une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, aucune répartition équilibrée femmes/hommes n'est imposée pour la désignation des représentants des collectivités au sein de la CCP.

Le Président propose, toutefois, aux membres du Conseil d'administration de considérer cet objectif de répartition équilibrée pour déterminer la composition du collège employeur de l'instance concernée.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

**DÉSIGNE** à l'unanimité des membres présents ou représentés comme représentants des collectivités territoriales au sein de la Commission Consultative Paritaire :

<b>Commission Consultative Paritaire</b>	
<b>Représentants titulaires</b>	<b>Représentants suppléants</b>
Monsieur Marcel DURANT	Monsieur Christian DAIRE
Monsieur Jérôme PEScina	Monsieur Roger RECORs
Madame Catherine VIANDON	Madame Marie LARRUE
Madame Sylvie BRISSON	Madame Sylvie MONDON
Madame Christiane BOURSEAU	Monsieur Roger BILLOUX
Monsieur Alain MANO	Monsieur Claude GANELON
Monsieur Christophe DUPRAT	Monsieur Didier MAU
Madame Josiane ZAMBON	Madame Karine PALIN

## Délibération n° DE-0007-2024

### Objet : **Recrutement de deux contrats de projet**

La loi de transformation de la fonction publique a élargi les possibilités de recours à des agents contractuels. Celui-ci est désormais possible pour répondre à la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée qui sort des missions habituelles des collectivités territoriales et établissements publics, ou qui s'inscrit dans une durée limitée mais non prévisible (articles L.332-24 à L.332-26 du Code général de la fonction publique).

Le Conseil départemental de la Gironde, dans son règlement d'intervention du patrimoine culturel pris par décision n° 2018.74.CD du 17 décembre 2018 a mis en place, au profit des collectivités territoriales, une subvention pour les aider dans la conservation de leur patrimoine écrit. Cette subvention couvre le traitement des archives des communes de moins de 15 000 habitants et des communautés de communes. Elle implique l'intervention d'un archiviste professionnel, l'application des normes de classement, de tri et de rédaction des instruments de recherche et la remise de ces instruments de recherche aux collectivités et aux Archives départementales.

Depuis 2019, ce soutien aux collectivités est renouvelé annuellement par le conseil départemental dans ses budgets primitifs relatifs à la Politique culturelle (Patrimoine culturel, Protection et valorisation du patrimoine). Le 12 février 2024, lors du vote du budget primitif, le Conseil départemental a de nouveau confirmé son soutien aux collectivités, propriétaires des archives communales ou intercommunales, dans son règlement d'intervention en faveur des patrimoines culturels de la Gironde.

Le Service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion propose aux collectivités, l'intervention d'archivistes diplômés dont les missions couvrent les exigences du règlement d'intervention mentionné ci-dessus.

Depuis la mise en place de la subvention du Conseil départemental, l'activité du service a progressivement augmenté. Afin de répondre à cette augmentation, liée à l'octroi d'une subvention non pérenne, le service s'est retrouvé contraint de recourir au recrutement contractuel d'accroissement temporaire d'activité faute de dispositif mieux adapté à cette situation.

Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique pris en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 propose une alternative compatible avec la situation du service d'accompagnement à la gestion des archives.

Depuis 2022, le service anticipe mieux l'activité liée à la subvention grâce à des échanges réguliers entre le Centre de Gestion et les collectivités auprès desquelles le service a réalisé des diagnostics d'une part et les Archives départementales, partenaire institutionnel du CDG depuis la création du service d'autre part.

Il est ainsi possible aujourd'hui de quantifier l'activité que représentent les demandes effectuées en 2023 et pour lesquelles l'attribution de la subvention se fera en 2024 et 2025.

Ainsi et alors que 480 jours de missions ont été réalisés en 2023, ce sont d'ores et déjà plus de 400 jours qui sont prévus pour 2024.

Il est dès lors et au regard de ces projections proposé au Conseil d'administration d'autoriser le Président à recruter sur poste non permanent à temps complet, deux archivistes itinérants (niveau catégorie B / cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques) sur le fondement des articles L.332-24 à L.332-26 du Code général de la fonction publique pour permettre au Service d'accompagnement à la gestion des archives de répondre aux demandes des collectivités ayant déposé, en 2023, une demande de subvention auprès du Conseil départemental.

Le Conseil d'Administration,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.332-24 à L.332-26 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant ; les décisions du conseil départemental :

- Décision n° 2018.74.CD du 17 décembre 2018, budget primitif 2019 – Politique culturelle, règlement d'intervention, 9/ conservation du patrimoine écrit (fonctionnement).
- Décision n° 2022.118.CD du 12 décembre 2022, budget primitif 2023 – Politique culturelle, IV Patrimoine culturel, a) Protection et valorisation du patrimoine

sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DÉCIDE**

- d'autoriser le Président, à recruter deux archivistes itinérants, sur la base des articles L.332-24 à L.332-26 du Code général de la fonction publique, dans le cadre d'un contrat de projet, pour supporter les missions ayant fait l'objet d'une demande de subvention auprès du Conseil départemental de la Gironde en 2023.

## PRÉCISE

- que les agents contractuels seront recrutés, par voie de contrat à durée déterminée pendant 1 an, dans les conditions des articles L.332-24 à L.332-26 du Code général de la fonction publique ;
- que les agents recrutés devront détenir un diplôme archivistique universitaire, justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine de la gestion des archives idéalement réalisée en archive communale. Les agents recrutés devront maîtriser la réglementation, les normes et les techniques archivistique : tri, classement, maintenance et élimination d'archives publiques.
- que la rémunération de l'agent sera déterminée par référence à l'échelle indiciaire du grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, avec application d'un régime indemnitaire versé dans les conditions fixées par le Conseil d'administration du Centre de Gestion pour les personnels recrutés par le service d'accompagnement à la gestion des archives ;
- que le Président est chargé du recrutement de l'agent et habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

## Délibération n° DE-0008-2024

### Objet : **Coût lauréat 2023 – concours et examens professionnels**

Monsieur le Président expose aux membres présents que l'article L. 452-46 du Code général de la fonction publique stipule qu'en l'absence de convention une collectivité non affiliée qui recrute un lauréat inscrit sur une liste d'aptitude tenue par le Centre de Gestion rembourse à ce dernier une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen professionnel rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury.

L'article 47-1 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion dispose quant à lui, que la demande de remboursement du Centre de Gestion s'appuie sur la délibération du Conseil d'Administration qui arrête pour chaque lauréat, le coût réel du concours.

Le coût réel des opérations est également pris en compte pour les aspects financiers des conventions que le Centre de Gestion peut passer avec d'autres centres de gestion, collectivités ou établissements publics en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration du Centre de Gestion de déterminer pour chaque concours et examen professionnel organisé, un « coût lauréat » basé sur les critères harmonisés entre l'ensemble des centres de gestion de la région Aquitaine et actés par délibération n° DE-0021-2009 du 5 novembre 2009.

Sont concernées des opérations de concours et d'examens professionnels engagées en 2023 dont les opérations sont aujourd'hui clôturées. Le bilan des opérations engagées en 2023 mais qui se poursuivent en 2024 ne pourra être réalisé qu'au terme de l'organisation de ces opérations.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DECIDE :**

- d'arrêter comme suit le coût lauréat des concours et examens professionnels 2023 clôturés :

### **Pour les concours :**

Adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe : 1 060,00 €  
Adjoint du patrimoine principal de 2<sup>ème</sup> classe : 3 146,00 €  
Agent de maîtrise : 2 091,00 €  
Animateur : 1 963,00 €  
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 3 240,00 €  
Ingénieur : 1 291,00 €  
Professeur d'enseignement artistique de classe normale : 1 818,00 €

### **Pour les examens professionnels :**

Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe : 351,00 €  
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle : 1 686,00 €  
Attaché principal : 713,00 €  
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle : 942,00 €  
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2<sup>ème</sup> classe (avancement de grade) : 816,00 €  
Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe (promotion interne) : 1 695,00 €  
Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe (avancement de grade) : 606,00 €  
Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe (avancement de grade) : 837,00 €

## **Délibération n° DE-0009-2024**

**Objet : Coût opération 2023 – examen professionnel de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels**

Monsieur le Président expose aux membres présents que la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et à valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dite loi « Matras » a transféré la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B aux centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG).

Il est précisé à l'article L. 452-31 du code général de la fonction publique (CGFP) que les charges résultant de l'organisation par les centres de gestion des concours et des examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'Etat, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées.

Le montant de la compensation est fixé à 1 600 000 euros pour un cycle d'organisation biannuelle de l'ensemble des concours et examens professionnels de la filière SPP transférés. Ce montant global établi par la Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) est inférieur aux estimations réalisées par les Centres de Gestion en 2022 pour l'ensemble des opérations de concours et examens professionnels du cycle d'organisation (1 912 482 €).

Dans ce contexte, et afin de disposer d'éléments pertinents dans leurs échanges avec l'Etat et de défendre leurs intérêts financiers, les CDG ont convenu d'harmoniser les coûts d'organisation de ces opérations par l'utilisation d'une grille de dépenses commune à l'ensemble des CDG organisateurs.

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter pour ces opérations, la grille nationale commune et de déterminer sur cette base le coût de l'examen professionnel de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels organisé par le service mutualisé concours et examens professionnels. Cette opération engagée en 2023 est aujourd'hui clôturée.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

**DECIDE :**

- d'adopter la grille nationale commune aux centres de gestion pour déterminer le coût d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B transférées aux centres de gestion de la fonction publique territoriale
- d'arrêter le coût lauréat de l'examen professionnel de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnel 2023 à 88 933,65 €

## Délibération n° DE-0010-2024

**Objet : Délibération rectificative d'erreur matérielle dans la délibération n°DE-0031-2021 du 23/06/2021 intitulée « Mission complémentaire à l'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite »**

Suite à une erreur matérielle dans la rédaction de la délibération n°DE-0031-2021 du 23/06/2021 intitulée « Mission complémentaire à l'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite », il convient de prendre une délibération rectificative afin de corriger la dernière ligne du tableau du barème de tarification de la participation financière forfaitaire annuelle des bénéficiaires et de remplacer « 250 agents et plus » par « 251 agents et plus ».

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 novembre 1990, n° 75559, relatif à l'adoption d'une délibération rectificative d'erreur matérielle,

Vu la réponse ministérielle du 9 avril 2015 à la question n° 13074, relative à la modification d'une délibération du conseil municipal,

Vu l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 3 février 2009 n° 07BX02535, relatif à la légalité des délibérations bien qu'entachées d'erreurs matérielles mais non substantielles,

Considérant que l'erreur matérielle relevée dans la délibération n°DE-0031-2021 constitue une erreur de forme résiduelle et qu'à ce titre elle n'entache pas d'illégalité la délibération adoptée, qui reste donc créatrice de droits et exécutoire,

Considérant qu'en présence d'une erreur matérielle sans conséquence sur le sens de la décision, le conseil d'administration peut corriger une délibération en adoptant une délibération rectificative sans qu'il soit nécessaire de procéder préalablement, au retrait de la délibération entachée d'une erreur matérielle,

Considérant qu'à des fins de bonne tenue du registre des délibérations, il est nécessaire de procéder à la correction de cette erreur matérielle de forme,

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## DÉCIDE

- La rectification de la dernière ligne du tableau du barème de tarification de la participation financière forfaitaire annuelle des bénéficiaires, de « 250 agents et plus » en « 251 agents et plus ».

# Délibération n° DE-0011-2024

**Objet : Prévention et santé au travail – modification de l'accès à l'offre de service.**

- Le Centre de gestion a fait de la santé des agents territoriaux de Gironde un des axes forts de son projet de mandat.

La prévention des risques est en effet redevenue une priorité avec la crise sanitaire et ses impacts. Si les difficultés rencontrées par certains agents sont accentuées de manière conjoncturelle, elles s'expliquent également par des données structurelles plus préoccupantes. Le vieillissement des agents territoriaux amplifie les risques tout comme le manque d'attractivité des métiers conduit à la vacance de postes et à des tensions sur les équipes en place pour assurer la continuité et la qualité du service public.

- Au regard de cette priorité, le centre de gestion a fait évoluer son offre.

Par délibération n° DE-0046-2021 du 15 décembre 2021 et délibération n° DE-0026-2022 du 31 mai 2022, le Conseil d'administration a ainsi approuvé la mise en place d'une offre globale de service en matière de prévention et de santé au travail. Celle-ci repose sur un socle de prestations de base, un socle de prestations étendu pour les collectivités affiliées dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 agents et l'accès à des prestations complémentaires, pour renforcer la prévention et répondre à des problématiques spécifiques.

La tarification a été revue avec l'instauration d'un forfait annuel assis sur l'effectif des agents de la collectivité, les prestations complémentaires étant facturées 380 € la demi-journée d'intervention et 600 € la journée.

- Cette offre bénéficie à un large public et répond à un besoin.

Depuis le 1er janvier 2023, 489 collectivités et établissements territoriaux affiliés (16715 agents), 6 collectivités non affiliées (1069 agents) et 7 organismes publics (2196 agents) ont adhéré à cette offre de service permettant d'assurer la surveillance médicale de leurs agents et de bénéficier d'actions et de conseils en prévention.

Ce service mutualisé est ainsi assuré au bénéfice de près de 20 000 agents.

- La médecine du travail est cependant en tension.

Le manque d'attractivité touche de nombreux métiers territoriaux mais aussi celui de médecin du travail, par ailleurs fortement impacté par la pénurie et les perspectives inquiétantes de la démographie médicale.

Ce corps de métier a depuis 2010 subi une perte de plus de 20% de ses praticiens et cette situation devrait s'aggraver en raison des départs attendus, alors que la moyenne d'âge des médecins du travail est plus élevée que celle des médecins en général.

Depuis plusieurs années, la médecine du travail fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la procédure d'ouverture de postes aux épreuves classantes nationales, compte tenu d'une attractivité relativement plus faible que les autres disciplines auprès des étudiants ayant validé le deuxième cycle des études médicales, sans toutefois que la tendance s'inverse.

Parallèlement, plusieurs réformes ont été portées pour pallier le manque de médecins du travail, notamment en développant la pluridisciplinarité au sein des services de santé au travail. La réforme initiée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a institué une nouvelle organisation du suivi de l'état de santé qui permet d'adapter le type et la fréquence des visites médicales aux risques effectivement encourus. La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 transposant l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020, vise par ailleurs à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail.

Même si les possibilités de délégation s'élargissent, des actes obligatoires leur demeurent réservés et la présence des médecins du travail est indispensable.

- La pénurie des ressources médicales dans le domaine de la santé au travail pèse sur la capacité du système à assurer un suivi médical de qualité et sur celle des CDG à assurer cette mission.

Dans son panorama RH de la rentrée 2023 l'ANDRH place la santé au travail dans les enjeux prioritaires. Les DRH considèrent pour 75% d'entre eux la pénurie des médecins du travail comme un facteur les pénalisant dans leurs activités. Ils souhaitent par ailleurs une meilleure prise en compte de la santé mentale, qu'ils considèrent comme une priorité pour 58% d'entre eux.

C'est également un enjeu pour les élus employeurs et plus particulièrement pour les centres de gestion dans le cadre de leurs missions.

Pour accompagner les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre de leurs obligations réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail et afin de préserver la santé des agents, les centres de gestion travaillent avec des équipes pluridisciplinaires. Fin 2021, 82 centres sur 98 avaient mis en place la médecine préventive qui couvre environ un million d'agent sur 1,9 million.

Nombreux sont toutefois ceux qui rencontrent des difficultés.

Le débat est porté au niveau national et la FNCDG défend la mise en place d'un plan d'actions en faveur du recrutement des médecins du travail.

Si le décret du 13 avril 2022 contribue à améliorer l'organisation des services de médecine préventive, la proposition tendant à aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans contre 2 dans la FPT) n'a – à ce jour – pas été retenue.

La fédération demande également à favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant, exercer la médecine du travail en réactivant un ancien dispositif qui avait organisé un processus de reconversion des médecins libéraux.

Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il propose de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin collaborateur recruté dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité.

- Le CDG33 n'est pas épargné et doit s'adapter

Actuellement, la pénurie de médecins du travail constatée sur le territoire national touche aussi le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde.

En ce début d'année, 3 postes sur 6 sont désormais vacants, faute de candidats.

- Des actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre

Une offre d'emploi permanente est en ligne.

Elle est régulièrement republiée et une communication spécifique est par ailleurs réalisée de manière récurrente sur les réseaux sociaux professionnels.

Le CDG va également recourir à un cabinet de recrutement.

Sans obérer celle d'autres professionnels de santé, la priorité est donnée au recrutement d'un médecin du travail qualifié qui permettrait au CDG d'envisager d'une part, le recrutement de collaborateur médecin s'engageant à suivre la formation de médecin du travail et/ou d'autre part, de solliciter un agrément pour avoir recours à des internes en médecine du travail.

D'autres perspectives, telles que la mutualisation des services de médecine préventive avec d'autres CDG ou collectivités territoriales sont également à l'étude.

Des échanges ont démarré en ce sens, qui ne pourront cependant se concrétiser à brève échéance.

- Des décisions sont à prendre

Dans l'attente de la concrétisation de ces recrutements et partenariats, il est nécessaire d'adapter notre action.

L'effectif actuel de médecins du travail et d'infirmières ne permet en effet pas d'assurer la surveillance médicale de toutes les collectivités territoriales et établissements publics qui ont adhéré à la nouvelle offre.

Dans ce contexte, nous sommes contraints de formuler deux propositions :

- ne pas augmenter le nombre de collectivités adhérentes en ne signant plus de nouvelles conventions.
- mettre fin aux conventions avec les organismes publics autres que les collectivités affiliées et non affiliées.

Comme d'autres CDG nous sommes désormais dans l'incapacité de prendre en charge des fonctionnaires de l'Etat, malgré les demandes, et même si nous avons pu assumer cette fonction pendant un certain temps.

Afin de maintenir néanmoins un service, l'accès à certaines prestations pourrait cependant continuer d'être proposé aux collectivités, établissements territoriaux ou organismes d'Etat dont la convention serait résiliée ou ne pourrait être signée, afin de leur apporter un soutien dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Par délibération du 14 décembre 2022, le Conseil d'administration avait en effet approuvé l'accès aux non adhérents à l'offre globale de service aux prestations complémentaires suivantes :

- Sensibilisation aux risques professionnels,
- Accompagnement de projets en prévention et santé au travail,

- Accompagnement à la création, la rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUEvRP), sa mise à jour et à l'élaboration de son plan d'action,
- Diagnostic des RPS et accompagnement au plan d'action.

Espérant à terme que ces mesures permettent une évolution favorable des effectifs et un déploiement de l'offre, la priorité pourra alors être donnée aux collectivités et administrations dont les conventions auraient été résiliées, afin de leur proposer de nouveau d'accéder à l'offre de service en prévention et santé au travail.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

### **DÉCIDE**

- D'approuver les mesures à prendre pour faire face à la pénurie de médecin du travail et favoriser leur recrutement ;
- D'approuver la résiliation des conventions à compter du 29 février 2024 avec les organismes publics autres que les collectivités affiliées et non affiliées ;
- De ne pas facturer les prestations faisant partie du socle de base de l'offre globale en santé et sécurité au travail pour les conventions résiliées au 29 février 2024 ;
- D'approuver la signature de nouvelles conventions dès que les effectifs médicaux le permettront, en priorisant les collectivités ou organismes publics qui auraient fait l'objet d'une résiliation ainsi que les collectivités territoriales qui auraient vu leur demande de convention refusée début 2024.

### **AUTORISE**

- le Président à exécuter les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

## **Délibération n° DE-0012-2024**

**Objet : rectification de la délibération n°DE-0063-2023 du 13/12/2023 concernant la protection sociale complémentaire - risques prévoyance et santé suite à une erreur matérielle**

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 novembre 1990, n° 75559, relatif à l'adoption d'une délibération rectificative d'erreur matérielle,

Vu la réponse ministérielle du 9 avril 2015 à la question n° 13074, relative à la modification d'une délibération du conseil municipal,

Vu l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 3 février 2009, n° 07BX02535, relatif à la légalité des délibérations entachées d'erreurs matérielles mais non substantielles,

Considérant que l'erreur matérielle relevée dans la délibération n°DE-0063-2023 constitue une erreur de forme résiduelle et qu'à ce titre elle n'entache pas d'illégalité la délibération adoptée, qui reste donc créatrice de droits et exécutoire,

Considérant qu'en présence d'une erreur matérielle sans conséquence sur le sens de la décision, le Conseil d'administration peut corriger une délibération en adoptant une délibération rectificative sans qu'il soit nécessaire de procéder préalablement, au retrait de la délibération entachée d'une erreur matérielle,

Suite à une erreur matérielle dans la rédaction de la délibération n° DE-0063-2023 du 13/12/2023 intitulée « Protection Sociale Complémentaire - risques prévoyance et santé », il convient de prendre une délibération rectificative afin de remplacer dans le paragraphe "Risque santé" le mot "prévoyance" par "santé".

Considérant qu'à des fins de bonne tenue du registre des délibérations, il est nécessaire de procéder à la correction de cette erreur matérielle de forme,

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

## **DÉCIDE**

La rectification du paragraphe comme indiqué ci-dessous :

« Risque santé :

- De réaliser toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, par application de l'article L 827-7 du code général de la fonction publique, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une convention de participation pour la couverture des risques **prévoyance santé** de leurs agents,

- D'autoriser le Président à effectuer tout acte en conséquence »

# INFORMATIONS

## 1. Décisions du Président sur délégation

### a) Conventions

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 31 janvier 2024, 102 collectivités ou établissements nouveaux ont fait appel au Centre de Gestion pour bénéficier de l'une des missions facultatives développées par celui-ci. Le Président a conclu, quand nécessaire, les conventions correspondantes : 15 pour le service Paies informatisées, 6 pour le service conseil en assurance, 6 pour le service de remplacement et renfort, 1 pour le service d'accompagnement à la gestion des archives, 2 pour le service accompagnement en évolution professionnelle (AEP), 19 avenants de conventions pour des périodes de préparation au reclassement (PPR), 0 pour le conseil en recrutement, 0 pour le GPEEC, 8 pour les retraites APR, 8 pour la prestation chômage, 2 pour les dispositifs de médiations ont également été conclus.

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 31 janvier 2024, 9 conventions ont été résiliées pour le service Paies informatisées, 1 pour le service conseil en assurance, 1 pour les retraites APR, 1 pour le Chômage.

### b) Recrutement d'agents contractuels

Pour faire face aux besoins des services, le Président a procédé, sur la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 31 janvier 2024, à l'engagement de 7 agents contractuels de remplacement ou temporaires pour surcroît d'activité (pour une durée globale de 1 année, et 19 jours).

Par ailleurs, sur cette même période, 31 contrats ont été signés dans le cadre de l'activité du service de remplacement et renfort (SRE) et 4 contrats ont été signés pour le service d'accompagnement à la gestion des archives (SAGA).

PUBLIÉ LE : 28 FEV. 2024

Fait à BORDEAUX, le 28 février 2024.

Le secrétaire de séance,

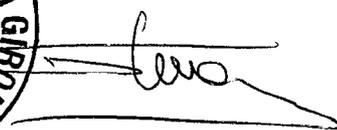


**Mauricette EYHERAMONNO**

Conseillère Communautaire de la Communauté  
de Communes du Fronsadais



Le Président,



**Didier MAU**

Président de la Communauté de Communes  
MEDOC - ESTUAIRE



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0001-2024 :**  
**Rapport d'orientations budgétaires**

## RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2024

### Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

*Annexé à la délibération n° DE-0001-2024 du 28/02/2024 portant Débat d'Orientations Budgétaires 2024*

<b>I.</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>Le contexte global de la préparation du Budget Primitif 2024</b>	<b>2</b>
1.	Les perspectives macro-économiques	3
2.	Les principales tendances des finances locales	4
3.	Les dispositions de la loi de finances	5
<b>III.</b>	<b>Les principales tendances de réalisation de l'exercice 2023</b>	<b>6</b>
1.	Budget Principal : bilan prévisionnel des réalisations 2023 de la section de fonctionnement	6
2.	Budget Principal : état des dépenses réelles de fonctionnement (DRF, 2023)	9
3.	L'évolution des recettes de fonctionnement du Budget Principal du CDG	11
4.	Budget Principal : projection des données analytiques relatives à l'exercice 2023	12
5.	L'évolution de la section d'investissement du Budget Principal du CDG	15
6.	L'approche financière de la coopération régionale et le BARNA	18
<b>IV.</b>	<b>Les principales orientations stratégiques et budgétaires 2024</b>	<b>21</b>
1.	Poursuivre la mise en œuvre des orientations stratégiques du projet de mandat	21
2.	Poursuivre la maîtrise des charges générales et mettre en œuvre le plan de sobriété	21
3.	Affiner le pilotage de la masse salariale et en mesurer les tendances 2024	22
4.	Poursuivre l'amélioration de la performance de l'établissement et de ses outils de pilotage	23
5.	Rationaliser l'investissement	23
6.	Porter avec les partenaires de la coopération l'ambition régionale	24

## I. Introduction

Les orientations générales du budget sont présentées annuellement sur la base d'un rapport d'orientations budgétaires (ROB). Ceci permet la tenue d'un débat d'orientations budgétaires (DOB), qui constitue la première étape du cycle budgétaire annuel, sans pour autant donner lieu à un vote formel sur son contenu.

La tenue du débat d'orientations budgétaires vise d'abord à améliorer la qualité de l'information budgétaire proposée au Conseil d'Administration (CA). Dans cette optique, le ROB constitue un outil d'analyse et de projection, utile au CA pour aborder les enjeux financiers propres à la trajectoire de l'établissement. Au-delà, il s'agit de garantir les conditions d'un débat éclairé sur les choix stratégiques du Centre de Gestion (CDG33).

En amont du vote du Budget Primitif, le ROB permet donc :

- De mettre en perspective la construction budgétaire, au regard du contexte économique et des grandes tendances des finances publiques, notamment tels que projetés par la loi de finances.
- De retracer rétrospectivement la dynamique des dépenses et recettes de l'établissement, en fonctionnement comme en investissement, et l'évolution des principaux indicateurs financiers.
- De présenter les engagements pluriannuels de l'établissement et de caractériser la structure et les modalités de gestion de la dette, sachant que l'encours de la dette du CDG33 est nul au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- De présenter les orientations majeures de l'établissement sur le plan financier, notamment en matière de charges générales, de dépenses de personnel, d'investissement et de recettes.

Pour rappel, l'environnement budgétaire du CDG/33 est structuré autour de :

- Un Budget Principal établi en fonctionnement et en investissement, ayant trait à la gestion générale de l'établissement et de ses missions.

Celui-ci traduit :

- Les recettes des missions et des services proposés par le CDG/33 ;
- Les dépenses en rapport avec le déploiement desdits missions et services ;
- Les dépenses et recettes d'investissement liés au projet d'établissement.

- Un Budget Annexe Régional Nouvelle Aquitaine (BARNA), établi en fonctionnement depuis 2017, ayant trait aux flux financiers induits par sa position de coordonnateur régional des Centres de Gestion.

Celui-ci traduit :

- Les modalités de gestion des flux financiers liés au transfert de compétences par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) aux CDG, i.e. :
  - des opérations de concours et d'examen dites opérations transférées.
  - gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie A.
- Une partie des flux financiers liés à la mise en œuvre du Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine (SRCMS), notamment pour la coordination de la coopération régionale.

## Le contexte global de la préparation du Budget Primitif 2024

### 1. Les perspectives macro-économiques

Concernant le cadrage de la préparation budgétaire, le projet de loi de finances (PLF-2024) a été bâti sur une hypothèse de croissance économique de 1,4% (1% en 2023). Selon le Fonds Monétaire International (FMI), la croissance dans la zone euro devrait atteindre 1,2% en 2024, succédant à 0,7% en 2023 et 3,1% en 2022.

Depuis le début de mandat, le contexte économique a été marqué par les tensions inflationnistes liées à la vigueur de la reprise économique, qui s'est manifestée après la crise sanitaire. Selon le PLF-2024, l'inflation devrait atteindre en 2024 une moyenne de 2,6%, après 5,8% en 2023 et 5.2% en 2022.

En matière de finances publiques et de trajectoire pluriannuelle, la loi de programmation des finances publiques (LPPF/2023-2027) anticipe un retour du déficit public sous la barre des 3% d'ici 2027. Après avoir atteint -4,8% en 2022 et -4,9% en 2023, le déficit public est projeté pour l'année 2024 à -4,4%.

Pour 2023, les administrations publiques locales (APUL) ont contribué au déficit à hauteur de -0,3%, avec une projection de cet indicateur à -0.2% en 2024. En dépit du principe d'équilibre budgétaire qui s'impose aux collectivités, le besoin de financement des APUL peut générer un déficit au sens de la comptabilité nationale.

Bien que le poids des APUL dans la structure du déficit public demeure marginal, la LPPF projette à l'horizon 2027 un excédent de +0.4% les concernant. Pour autant, si la contribution des collectivités à la réduction du déficit public est envisagée, aucun mécanisme direct (incitation/sanction) n'a été mis en place à ce jour.

Mesurée en proportion du Produit Intérieur Brut au sens de Maastricht, la dette des administrations publiques françaises s'est quant à elle stabilisée en 2023, atteignant toutefois 111,17% au 2<sup>ème</sup> semestre 2023 après un pic à 117,8% au 1<sup>er</sup> trimestre 2021. La LPPF projette une stabilisation de cet indicateur jusqu'à 2027.

S'agissant du secteur local, il faut noter que la contribution des APUL à la dette publique demeure globalement stable, ceci depuis 40 ans et les lois de décentralisation : entre 6% et 10% du PIB. Sur le mandat en cours, les mesures et les projections traduisent la persistance de cette stabilité entre 8% et 10%.

La lecture de ces indicateurs macro-économiques traduit une relative stabilisation de la conjoncture économique. Pour autant, la situation des ménages et des entreprises a été particulièrement impactée par les effets d'une crise inédite, avec la contraction brutale de l'activité en 2020 et le rebond qui s'en est suivi.

Les facteurs d'incertitude demeurent d'ailleurs forts pour 2024, tant sur le plan international que national. Les économistes restent vigilants sur la situation des entreprises, qui connaissent des trajectoires très contrastées. Comme les ménages, elles doivent composer avec les contraintes liées à la hausse des taux d'intérêts.

Dans ce contexte de hausse, la diminution des transactions immobilières et des constructions de logement dégrade de fait les ressources des collectivités. Au-delà des effets économiques, cette situation engendre en effet pour les collectivités une perte de produits en matière de droits de mutation et de taxe d'aménagement.

A la date du présent rapport, l'incertitude sur les perspectives économiques se confirme, avec un ralentissement de l'économie chinoise et la confirmation d'une récession en Allemagne. Aussi, mi-février, le gouvernement français a ramené sa prévision de croissance à 1% et annoncé un plan d'économie de 10 milliards pour l'Etat.

## 2. Les principales tendances des finances locales

Depuis 2020, la situation des finances locales a particulièrement évolué sur le plan structurel, avec plusieurs paramètres qui se dégagent :

- L'inflation, notamment des dépenses de fluides, impactant la structure des charges de fonctionnement.
- Les mesures de revalorisation de l'emploi public transformant les enjeux de pilotage de la masse salariale.
- Les réformes de la fiscalité locale modifiant les conditions d'usage des leviers fiscaux traditionnels.
- Le passage progressif du modèle des dotations globales aux concours financiers critérisés de l'Etat.
- La prescription et l'incitation à un effort d'investissement en matière de transition énergétique et climatique.

Dans sa note de conjoncture sur les finances locales de septembre 2023, et en amont de la consolidation des comptes 2023, la banque postale souligne les effets contrastés de l'évolution des recettes (+3,2% en 2023 ; +4.6% en 2022) et dépenses de fonctionnement (5.8% en 2023 ; +5% en 2022).

Mécaniquement, cela conduit pour l'année 2023 à une contraction des indicateurs d'épargne et de la capacité d'autofinancement des collectivités. Le niveau d'investissement reste toutefois dynamique sur l'année 2023, avec un recours en progression aux emprunts et surtout un prélèvement croissant sur les fonds de roulement.

Sur les charges à caractère général, la progression s'est poursuivie (+ 9.4% en 2023 ; + 8,2% en 2022) avec une intensité dépassant l'inflation globale. L'effet de l'évolution des dépenses énergétiques est donc très significatif dans l'évolution amplifiée des charges des collectivités, en dépit de mécanismes d'accompagnement.

En ce qui concerne les charges de personnel, la croissance des dépenses se poursuit (+5,3% en 2023 ; +5% en 2022). Plusieurs types de paramètre déterminent le volume de masse salariale et son évolution :

- La variation des effectifs (physiques et équivalents temps plein) ;
- Le glissement vieillesse technicité (GVT), i.e. l'évolution de la masse salariale à effectif constant, du fait de l'avancement des carrières et situations indiciaires (avancements d'échelon, de grade, de cadre d'emploi...)
- Les mesures catégorielles statutaires, notamment les rééchelonnements indiciaires et réformes de grilles.
- Les mesures générales notamment la variation de la valeur du point d'indice de la fonction publique.
- Les mesures indemnitaires d'ordre national et/ou local.
- Les mesures diverses, notamment heures supplémentaires, compte épargne temps ou primes mobilité...

A propos de la variation des effectifs, les rythmes de publication des Rapports Sociaux Uniques (RSU) et de consolidation des statistiques ne permettent pas de mesurer les tendances en cours sur les années 2022 et 2023. Il en reste que sur la période 2011-2021, la croissance moyenne des effectifs est de +0.6 %/an (cf. infra)

Sur les exercices 2022, 2023 et 2024, l'un des principaux déterminants de la croissance nationale de la masse salariale des fonctionnaire territoriaux est l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Celui-ci avait précédemment été « gelé » sur la période 2011 à 2021, à l'exception des années 2016 et 2017.

Dans un contexte inflationniste, sur la période récente le point d'indice a fait l'objet de 2 revalorisations : en juillet 2022 (+3.5%), et juillet 2023 (+1.5%). En outre, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, il a été attribué 5 points d'indice majoré supplémentaire pour tous les agents publics rémunérés en référence à un indice.

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

Le rapport annuel (2023) de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) permet d'identifier plusieurs indicateurs sur l'évolution des effectifs de l'emploi public :

- Aussi, au 31 décembre 2021, on dénombre 1 942 500 agents territoriaux, en progression de +0.6%, soit +10 700 agents. Pour 2020, l'indicateur était en baisse de -0.2%.
- Dans le détail :
  - Les organismes communaux voient leurs effectifs décroître de -0,3%, sachant qu'ils représentent 58% des effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) ;
  - Pour les autres types d'organismes, les effectifs progressent de la manière suivante : intercommunalités (+3,2% ; 19% de la FPT), départements (+0,6% ; 18% de la FPT), régions (+0,2% ; 5% de la FPT), autres établissements publics locaux (+4,5% ; 1% de la FPT).
- A noter que sur 2011-2021, l'emploi public territorial connaît une croissance moyenne annuelle de + 0,6% et en détail : organismes communaux (-0,2%/an) ; intercommunalités (+4,2%/an), départements (-0,3%/an), régions (+2%/an), autres établissements publics locaux (+5,8%/an).
- Mesuré à l'équivalent temps plein (EQTP), l'emploi territorial correspond à 1 836 500 ETP, en progression de 1,5% pour 2021 par rapport à 2020.

### 3. Les dispositions de la loi de finances

Publiée au Journal Officiel du 30 décembre 2023, la loi de finances pour 2024 n'opère pas de transformations significatives dans le champ des finances locales. Les caractéristiques majeures sont la stabilité des principaux concours financiers, leur « verdissement » et la pause dans les suppressions d'impôts locaux.

Dans la continuité de la précédente loi de programmation de finances publiques (LPFP), la LPFP/2023-2027 poursuit la stabilisation du volume global des concours financiers de l'Etat aux collectivités, tout en continuant d'optimiser leur péréquation au nom de l'équité territoriale et du soutien à la transition environnementale.

La loi de finances poursuit aussi l'évolution des outils budgétaires du monde territorial, en prévoyant via son article 191 que le budget et le compte administratif (ou compte financier unique) devront désormais comporter un état annexé intitulé « Impact du budget pour la transition écologique », dit « Budget Vert ».

L'article 205 sanctuarise aussi le principe de généralisation du compte financier unique (CFU), à l'horizon 2026. La mise en œuvre du CFU nécessite 2 prérequis : l'adoption de la nomenclature M.57 et la dématérialisation des documents budgétaires. La mise en œuvre anticipée du CFU demeure une possibilité.

### III. Les principales tendances de réalisation de l'exercice 2023

Envisager la construction du budget du CDG33 implique de se pencher sur le contexte économique et les grandes tendances des finances publiques. Ceci est en effet nécessaire pour traiter des orientations propres à l'établissement, tout en demeurant attentif aux spécificités de son statut, de son organisation et de ses activités.

Il est d'autant plus important de veiller à prendre en compte les éléments du contexte général que cette démarche permet de mieux saisir la situation des employeurs publics territoriaux. C'est ainsi une perspective qui offre l'opportunité de penser de manière éclairée la relation entre le CDG33 et les autres acteurs territoriaux.

Afin de poursuivre le cadrage des orientations budgétaires, et de permettre au Conseil d'Administration d'en débattre, il convient désormais de présenter les principales tendances de réalisation de l'exercice 2023. A cet égard, l'enjeu est de saisir rétrospectivement la situation financière globale et analytique de l'établissement.

#### 1. Budget Principal : bilan prévisionnel des réalisations 2023 de la section de fonctionnement

La présentation de « l'avant-projet » de Compte Administratif permet d'identifier les principales tendances des réalisations de l'exercice 2023. En matière de fonctionnement, le solde de l'exercice s'établirait à 327 347,74 €, ce qui après reprise de l'excédent antérieur reporté conduirait à un résultat cumulé de 2 219 390,16 €.

Pour l'exercice 2023, le volume des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) atteindrait 10 399 643,78 €, avec un taux de réalisation de 85,27%. S'agissant des recettes réelles de fonctionnement (RRF), leur volume atteindrait 11 246 115,15 €, pour un taux de réalisation de 103,52%.

#### Extrait de l'avant-projet de Compte Administratif 2023 : section de fonctionnement du Budget Principal

Chap.	Désignation	Budget de l'exercice (BP/BS/DM)	Réalisé 2023	%
011	Charges à caractère général	3 746 982,42 €	2 335 188,83 €	62,32%
012	Charges de personnel	8 058 260,00 €	7 768 498,69 €	96,40%
65	Autres charges de gestion courante	170 470,00 €	122 065,47 €	71,61%
67	Charges spécifiques	221 100,00 €	173 890,79 €	78,65%
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (DRF)</b>		<b>12 196 812,42 €</b>	<b>10 399 643,78 €</b>	<b>85,27%</b>
023	Virement à la section d'investissement	- €		
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections	558 700,00 €	532 116,31 €	
<b>TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>		<b>12 755 512,42 €</b>	<b>10 931 760,09 €</b>	<b>85,70%</b>
Résultat reporté ou anticipé (D002)		- €		
<b>TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT CUMULEES</b>		<b>12 755 512,42 €</b>		

Chap.	Désignation	Budget de l'exercice (BP/BS/DM)	Réalisé 2023	%
013	Atténuation de charges	250 000,00 €	299 440,12 €	119,78%
70	Produits des services	9 827 280,00 €	10 221 628,33 €	104,01%
74	Dotations et participations	128 880,00 €	162 116,33 €	125,79%
75	Autres produits de gestion	657 310,00 €	557 902,60 €	84,88%
77	Produits exceptionnels	- €	5 027,77 €	- %
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (RRF)</b>		<b>10 863 470,00 €</b>	<b>11 246 115,15 €</b>	<b>103,52 %</b>
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections	- €	12 992,68 €	
<b>TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT</b>		<b>10 863 470,00 €</b>	<b>11 259 107,83 €</b>	<b>103,64 %</b>
Résultat reporté ou anticipé (R002)		1 892 042,42 €		
<b>TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT CUMULEES</b>		<b>12 755 512,42 €</b>		

<b>SOLDE DE L'EXERCICE (« avant-projet » CA 2023) [A]</b>	<b>327 347,74 €</b>
<b>RESULTATS EXERCICE ANTERIEUR (REPORT au R002 du BP 2023) [B]</b>	<b>1 892 042,42 €</b>
<b>RESULTAT CUMULE [A+B]</b>	<b>2 219 390,16 €</b>

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

L'analyse rétrospective (cf. infra) des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) permet de mettre en évidence 3 phénomènes. Tout d'abord, on observe un tassement des DRF intervenu lors de l'épisode de la crise sanitaire de 2020, caractérisé par une chute des charges à caractère général et un léger reflux des charges de personnel. S'en est suivi un fort rebond des DRF en 2021 (+17,9% de croissance). Enfin, l'observation des variations en base 100 permet d'identifier une stagnation relative du volume global des DRF de 2021 à 2023.

### Evolutions absolue et relative des Dépenses Réelles de Fonctionnement du Budget Principal (2018 à 2023)

Chapitre	011	012	65	67	DRF	Evolution Relative	
Libellé /Année	Charges à caractère général	Charges de personnel	Autres charges de gestion courante	Charges spécifiques	Total Dépenses Réelles de Fonctionnement	Evolution annuelle (%)	Base 100 =2018
2018	1 515 163,77	6 630 827,05	479 887,02	169 270,86	8 795 148,70		100
2019	1 626 186,58	7 096 357,47	505 139,98	10 135,42	9 237 819,45	5,0%	105
2020	1 190 238,47	6 956 929,42	455 130,30	4 293,41	8 606 591,60	-6,8%	98
2021	2 034 022,57	7 476 207,44	586 665,13	52 355,11	10 149 250,25	17,9%	115
2022	1 894 319,89	7 516 113,33	547 613,99	100 897,76	10 058 944,97	-0,9%	114
2023	2 335 188,83	7 768 498,69	122 065,47	173 890,79	10 399 643,78	3,4%	118

S'agissant des recettes réelles de fonctionnement (cf. infra), une trajectoire descendante s'était d'ores et déjà amorcée avant 2023, avec un recul en 2019 (-2.1%). Ce recul a été significativement amplifié en 2020, et de manière plus marquée que pour les DRF, qui disposent de fait d'une plus forte rigidité. Au cours des 3 dernières années, les RRF ont connu un rebond moins rapide que les DRF. La progression en 2023 est significative et conduit à un alignement en dépenses et en recettes sur un indice comparable (118 et 117/ indice base 2018).

### Evolutions absolue et relative des Recettes Réelles de Fonctionnement du Budget Principal (2018 à 2023)

Chapitre	013	70	74	75	77	79	RRF	Evolution	
Libellé /Année	Atténuation de charges	Produits des services	Dotations et participations	Autres produits de gestion courante	Produits Exceptionnels	Transferts de charges	Total Recettes Réelles de Fonctionnement	Evolution annuelle (%)	Base 100 =2018
2018	207 190,17	8 536 894,45	261 713,03	186 653,08	438 695,74	966,90	9 632 113,37		100
2019	243 215,31	8 802 861,40	138 110,18	216 554,93	25 659,35	372,80	9 426 773,97	-2,1%	98
2020	249 771,24	8 041 300,23	127 958,24	311 854,82	29 173,43	26 138,00	8 786 195,96	-6,8%	91
2021	322 845,11	9 258 207,53	298 276,51	324 529,29	31 613,36	2 157,28	10 237 629,08	16,5%	106
2022	482 404,86	9 487 881,78	205 807,45	413 584,70	1 215,83	-€	10 590 894,62	3,5%	110
2023	299 440,12	10 221 628,33	162 116,33	557 902,60	5 027,77	-€	11 246 115,15	6,2%	117

Afin de compléter la présentation rétrospective de la section de fonctionnement, il convient de prendre en compte l'intégralité des dépenses et des recettes, en ajoutant aux composantes réelles les opérations d'ordre.

### Evolution des Recettes et Dépenses de Fonctionnement du Budget Principal (2018 à 2023)

Libellé	DRF [A]	DEPENSES ORDRE [B]	TOTAL DEPENSES [A] + [B]	RRF [A]	RECETTES ORDRE [B]	TOTAL RECETTES [A] + [B]
	Total dépenses Réelles de Fonctionnement	Opérations d'ordre entre les sections (not. Amortissement)		Total Recettes Réelles de Fonctionnement	Opérations d'ordre entre les sections (not. Amortissement)	
2018	8 795 148,70 €	343 717,84 €	9 138 866,54 €	9 632 113,37 €	- €	9 632 113,37 €
2019	9 237 819,45 €	360 153,23 €	9 597 972,68 €	9 426 773,97 €	- €	9 426 773,97 €
2020	8 606 591,60 €	423 244,64 €	9 029 836,24 €	8 786 195,96 €	- €	8 786 195,96 €
2021	10 149 250,25 €	489 606,51 €	10 638 856,76 €	10 237 629,08 €	- €	10 237 629,08 €
2022	10 058 944,97 €	463 130,11 €	10 522 075,08 €	10 590 894,62 €	- €	10 590 894,62 €
2023	10 399 643,78 €	532 116,31 €	10 931 760,09 €	11 246 115,15 €	12 992,68 €	11 259 107,83 €

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

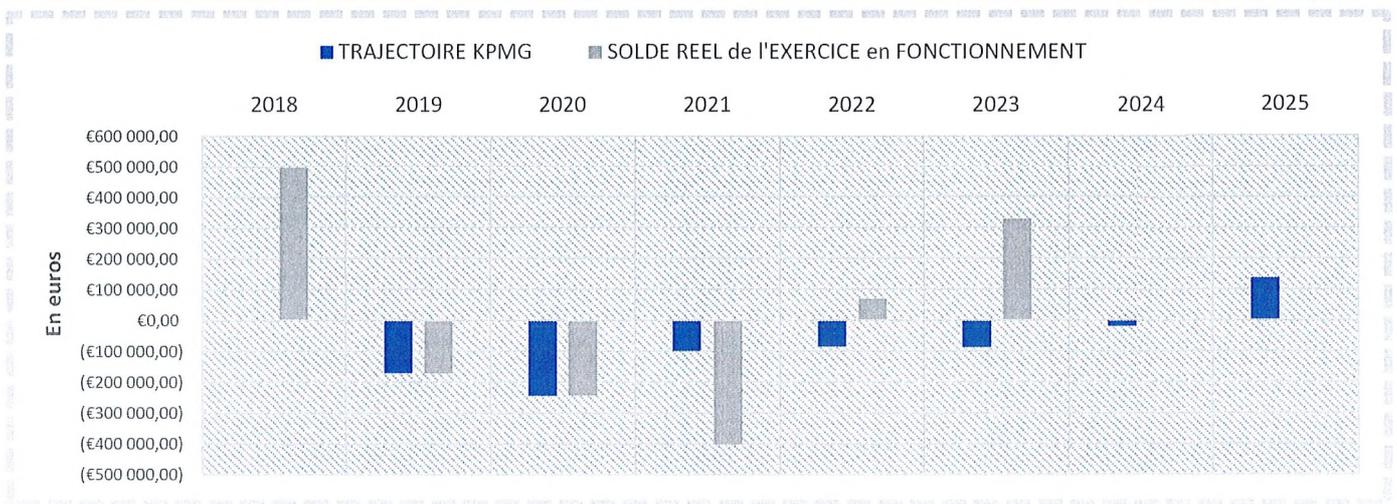
Ceci conduit à mettre en perspective le résultat projeté pour l'année 2023, en comparaison des précédents exercices et au prisme de la trajectoire dressée par KPMG dans son évaluation financière de juillet 2021.

### Evolution des résultats de fonctionnement (projection KPMG et compte administratif) - 2018 à 2025

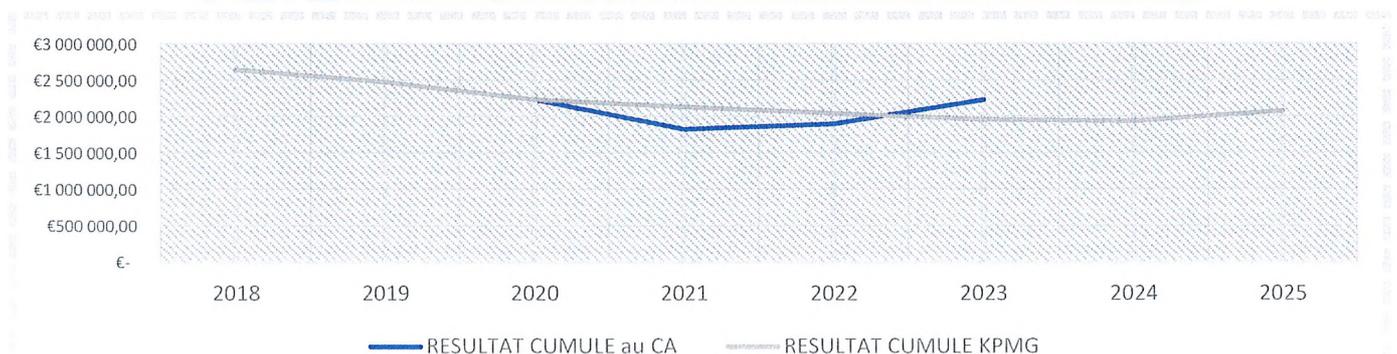
	RESULTAT (Fonctionnement) PROJECTION KPMG	RESULTAT (Fonctionnement) CA 2018-2022 avant-projet CA pour 2023	REPRISE RESULTATS exercice antérieur (n-1)	RESULTAT CUMULE fin exercice (n)
2018		493 246,83 €	2 151 732,72	2 644 979,55 €
2019	-171 000,00 €	-171 198,71 €	2 644 979,55 €	2 473 780,84 €
2020	-244 000,00 €	-243 640,28 €	2 473 780,84 €	2 230 140,56 €
2021	-100 000,00 €	-401 227,68 €	2 230 140,56 €	1 828 912,88 €
2022	-86 000,00 €	68 819,54 €	1 828 912,88 €	1 897 732,42 €
2023	-88 000,00 €	327 347,74 €	1 897 732,42 €	2 225 080,16 €
2024	-21 000,00 €	sans objet	sans objet	sans objet
2025	137 000,00 €	sans objet	sans objet	sans objet

A partir de ces données, on observe que le redressement du solde de fonctionnement se manifeste précocement par rapport aux projections réalisées par KPMG (cf. infra). Pour autant, on note que pour l'exercice 2021, le déficit de la section de fonctionnement avait été plus marqué que dans les projections de KPMG. La trajectoire du résultat cumulé, via la comparaison entre les projections KPMG et les résultats constatés au CA, confirme ce redressement. Pour autant, les importantes fluctuations observées sur les exercices précédents doivent inciter à conserver une approche très prudente de ces évolutions.

### Comparaison de la trajectoire réelle du solde de fonctionnement avec scénario KPMG (en € - 2018/2025)

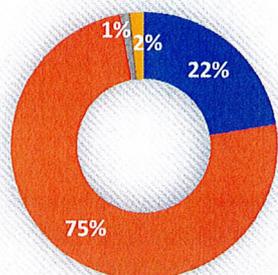


### Trajectoire du résultat cumulé 2018-2025 (comparaison réel et scénario KPMG)



2. Budget Principal : état des dépenses réelles de fonctionnement (DRF, 2023)

**Répartition des Dépenses Réelles de Fonctionnement (« avant-projet » Compte Administratif 2023)**



- 011 Charges à caractère général
- 012 Charges de personnel
- 65 Autres charges de gestion courante
- 67 Charges spécifiques

En matière de dépenses réelles de fonctionnement (DRF) du CDG33, 75% concernent les charges de personnel. D'après les données de la Cour des Comptes (*rapport Les finances publiques locales 2023*), cet indicateur atteint en moyenne 46% pour les collectivités du bloc communal (organismes communaux et intercommunalités), 21% pour les départements et 19% pour les régions.

La lecture de cet indicateur doit d'abord être reliée à la spécificité du statut, des modes d'organisation et des missions des Centres de Gestion. Les CDG sont en effet des établissements publics locaux délivrant des services aux collectivités par la mobilisation directe de leur personnel. La structure de leurs charges est ainsi différente de celle des collectivités, notamment en ce qui concerne la gestion du domaine et des équipements.

Les charges à caractère général constituent par ailleurs le second poste des dépenses de fonctionnement avec 22%. On observe que le poids du chapitre 011 a augmenté (19% en 2022 à 22% en 2023), notamment du fait du changement de nomenclature comptable. Le passage de la M57 a en effet provoqué la migration des crédits de remboursement des activités syndicales du chapitre 65 vers le chapitre 011.

En prévisions comme en réalisations, plus de 90% de charges à caractère général se regroupent autour d'une quinzaine d'articles comptables (Cf. infra). Il faut d'ailleurs remarquer que plus de 50% des réalisations se concentrent sur 3 articles : d'abord le 62878, utilisé pour les remboursements de droits syndicaux, le 6042 pour l'achat de prestation de services (principalement des refacturations émanant d'autres cdg et les prestations du plan de formation mutualisée), et enfin le 62268, indemnités et charges liées aux vacances des intervenants.

**Liste des 15 articles comptables les plus importants du Chapitre 011 (« avant-projet » CA 2023)**

Article	Libellé	Budget 2023 (BP/BS/DM) €	Réalisé 2023 €
62878	Remboursements de frais à des tiers	1 054 500,00	488 783,35
6042	Achats de prestations de services (autres que terrains à aménager)	992 242,42	494 262,08
62268	Autres honoraires, conseils...	257 200,00	205 944,82
62261	Honoraires médicaux et paramédicaux	185 000,00	135 429,71
6251	Voyages, déplacements et missions	153 600,00	120 899,39
6156	Maintenance	128 450,00	124 647,04
615221	Entretien et réparations sur bâtiments publics	120 000,00	57 040,68
611	Contrats de prestations de services	119 670,00	112 466,00
6288	Autres services extérieurs	88 200,00	60 204,23
6283	Frais de nettoyage des locaux	82 700,00	80 313,00
60612	Énergie - Électricité	77 500,00	68 211,91
6184	Versement à des organismes de formation	75 000,00	58 497,13
6261	Frais d'affranchissement	55 300,00	45 183,57
6234	Réceptions	48 200,00	40 190,29
6262	Frais de télécommunication	46 780,00	44 541,05

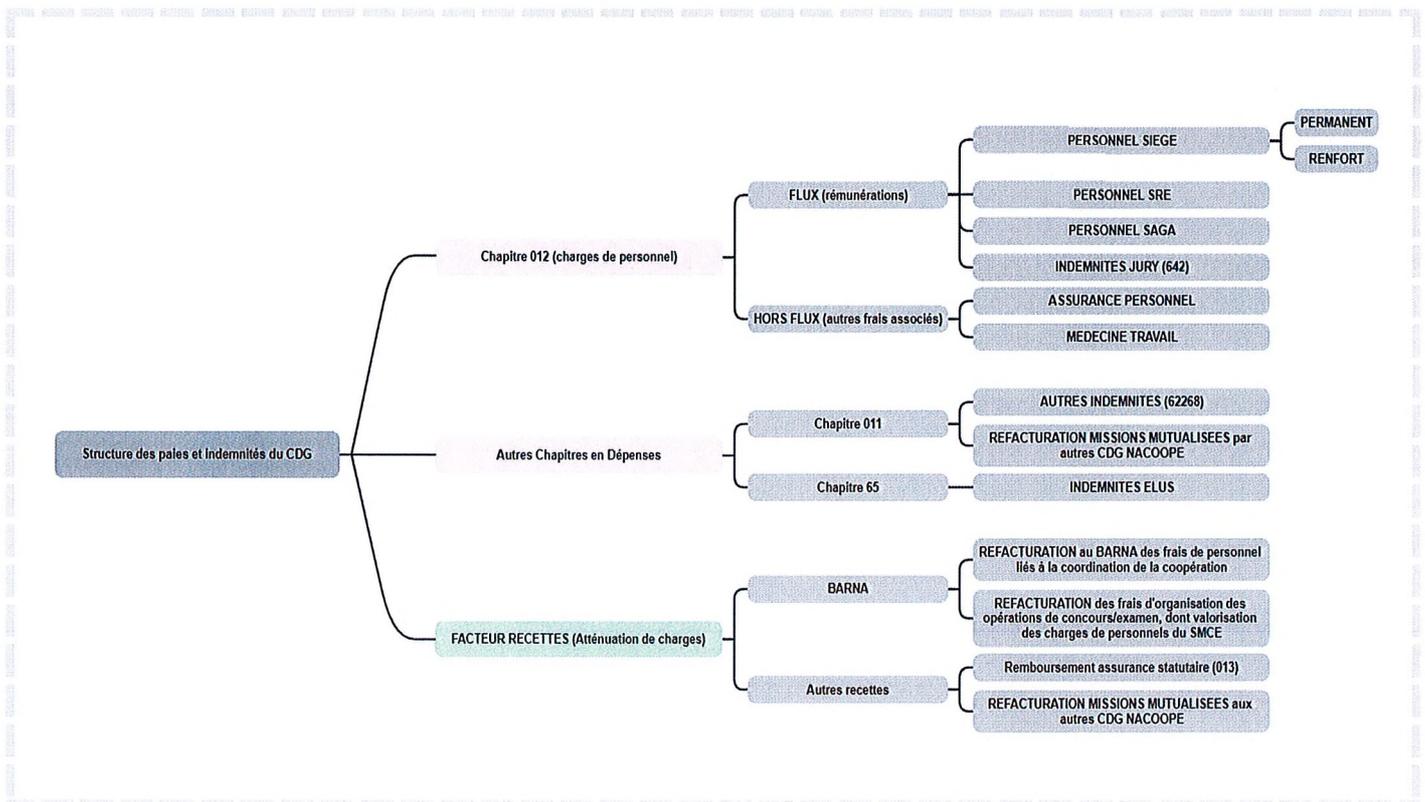
La spécificité de la structure des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) du CDG33 tient en outre à l'absence de charges financières, sachant que l'encours de la dette est nul au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Outre les charges de personnel (012) et les charges à caractère général (011), les autres chapitres sont :

- Le Chapitre 65 (1% des DRF), correspondant aux autres charges de gestion courante, principalement les indemnités et frais de déplacement des élus, les crédits liés à l'activité syndicale ayant migré au chapitre 011.
- Le Chapitre 67 (2% en 2023), correspondant aux charges spécifiques liées à des annulations de titres, principalement des remboursements de l'avance « service mutualisé des concours et des examens » (SMCE) au BARNA et des trop perçus d'assurance statutaire.

Les paies et indemnités versées par le CDG disposent d'une structure spécifique, liée en partie aux fluctuations du volume d'emploi induites par le fonctionnement du service de remplacement et de renfort (SRE), de celui d'accompagnement à la gestion des archives (SAGA) et enfin du service mutualisé des concours et des examens (SMCE). Pour analyser les charges de personnel, il faut aussi tenir compte des recettes atténuant les charges, liées d'une part aux refacturations internes (flux entre le BARNA et le Budget Principal) et d'autre part externes (assurance statutaire, autres CDG pour les missions mutualisées pilotées par le CDG33).

### Représentation schématique des paramètres de pilotage de la masse salariale du cdg 33



L'analyse doit ainsi veiller à intégrer la diversité des profils de rémunération du CDG33, afin de comprendre les fluctuations de la masse salariale. Celle-ci dépend en partie du volume d'activités de certains services (SRE/SAGA/SMCE), mais aussi du volume de missions mutualisées portées par le CDG33 dans le cadre de la coopération régionale (SMCE et autres missions).

S'agissant de l'évolution globale, entre 2018 et 2022, les crédits consommés au chapitre 012 ont augmenté de 13,5%. Dans le même temps, les effectifs totaux du siège ont progressé de 18,8% (Cf. Infra). Pour l'année 2023, en comparaison de 2022, le chapitre 012 augmente de +3,36%.

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

Dans l'attente de la production du Rapport Social Unique (RSU) 2023, la croissance des effectifs permanents est évaluée à 2,5%, avec un renforcement des effectifs de fonctionnaires (environ +8%) et un recul de l'effectif contractuel permanent (environ - 40%).

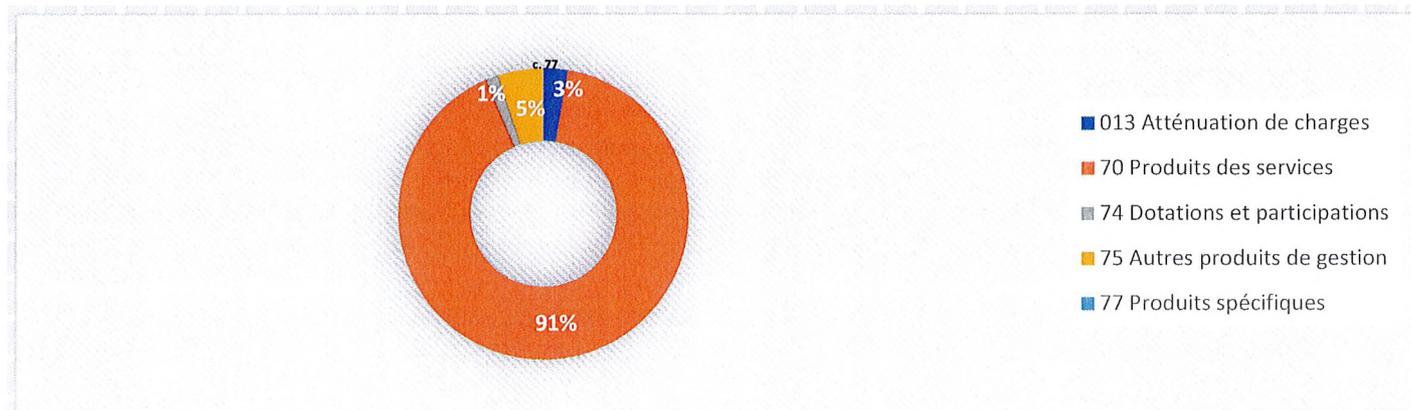
Le déploiement d'un outil de pilotage de la masse salariale va permettre à l'avenir de mieux mesurer l'évolution de la masse salariale et d'en anticiper la trajectoire pluriannuelle. Ces données ont vocation à faire l'objet d'un rapprochement systématisé avec les données analytiques des missions et services du Centre de Gestion.

### Evolution des effectifs du CDG33 sur emplois permanents (2018-2022)

Données RSU	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution 2018/2022
FONCTIONNAIRES (hors FMPE)	86	90	89	88	99	15,1%
CONTRACTUELS PERMANENTS	15	17	19	19	21	40,0%
EFFECTIFS TOTAUX DU SIEGE	101	107	108	107	120	18,8%

### 3. L'évolution des recettes de fonctionnement du Budget Principal du CDG

#### Répartition des Recettes Réelles de Fonctionnement (« avant-projet » Compte Administratif 2023)



En matière de recettes réelles de fonctionnement, 91% proviennent des produits des services (chapitre 70), regroupant cotisations et facturations des services. Le chapitre 75 (5%) concerne les autres produits de gestion courante, notamment ceux relatifs à l'assistance en gestion de contrat d'assurance. Au chapitre 013 (3%), sont inscrits les atténuations de charges, principalement le produit de l'assurance statutaire dans la prise en charge des sinistres liés à l'absentéisme. Marginaux, les produits spécifiques représentent quant à eux 0,04% des RRF. Au chapitre 74 (1%), ce sont essentiellement les produits des mutualisations refacturés dans le cadre de la coopération et les facturations émises à destination des employeurs concernés lors de la prise en charge de fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE).

#### Evolution et structure des Produits des Services (Chapitre 70) CA 2018, CA 2022 et AP/CA 2023

	CA 2018 €	CA 2022 €	Avant-projet CA 2023 €	Variation 2023/2022	Variation 2023/2018	Part du chapitre/70 (2023)
Cotisations obligatoires	3 045 921,23	3 612 953,20	3 829 438,55	5,99%	25,72%	37,46%
Cotisations additionnelles	1 246 253,58	1 475 778,35	1 560 753,33	5,76%	25,24%	15,27%
Cotisations Collectivités Non Affiliés	720 574,06	822 103,43	868 075,63	5,59%	20,47%	8,49%
<b>TOTAL Cotisations</b>	<b>5 012 748,87</b>	<b>5 910 834,98</b>	<b>6 258 267,51</b>	<b>5,88%</b>	<b>24,85%</b>	<b>61,23%</b>
Produits global des conventions et divers		2 620 716,19	3 092 339,98	18,00%		30,25%
Remboursement frais concours via BARNA		902 442,40	817 249,84	-9,44%		8,00%
Remboursement frais coordination coopération		53 888,21	53 771,00	-0,22%		0,53%
<b>TOTAL Autres produits</b>	<b>3 524 145,58</b>	<b>3 577 046,80</b>	<b>3 963 360,82</b>	<b>10,80%</b>	<b>12,46%</b>	<b>38,77%</b>
<b>TOTAL Chapitre 70</b>	<b>8 536 894,45</b>	<b>9 487 881,78</b>	<b>10 221 628,33</b>	<b>7,73%</b>	<b>19,73%</b>	

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

Au 31 décembre 2023, 886 collectivités sont affiliées au CDG. En complément, 27 collectivités non affiliées (CNA) adhèrent au socle commun. Pour les collectivités affiliées (CA), on dénombre 16 560 fonctionnaires territoriaux, indicateur en progression par rapport à 2022 (16 311). Au-delà de ces effectifs de fonctionnaires, notons qu'en moyenne 20% des agents territoriaux sont contractuels (*Panorama de l'Emploi Public 2021 édité par l'observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de la Région Nouvelle Aquitaine*). Aussi, comme indiqué dans le rapport d'activités 2022 du CDG33, 40% des 55.000 agents territoriaux de la Gironde le sont au sein des collectivités affiliées, soit un total cumulé de fonctionnaires et contractuels d'environ 22.000.

**Etat des lieux de la population des agents territoriaux des collectivités affiliées :**

Répartition par filières		Répartition par catégorie	
Filière technique	45,9 %	Catégorie A	7,7 %
Filière administrative	23,2 %	Catégorie B	12,7 %
Filière médico-sociale	13,6 %	Catégorie C	79,5 %
Filière animation	11,5 %	Répartition par type d'employeur	
Autres filières	5,8%	Organismes communaux	75,9%
Répartition Femmes/Hommes		Intercommunalités	13,7%
67% femmes	33% hommes	Autres	10,4%

Le produit des services suit une trajectoire soutenue de croissance, de presque 20% depuis 2018 (+19,7%). L'exercice 2023 pèse significativement dans cette dynamique avec une variation de +7,7% par rapport à 2022. La spécificité de cet exercice résulte d'une progression particulière des autres produits que les cotisations, puisqu'ils sont en progression de 10,80% pendant que les cotisations augmentent de 5,88%.

En revanche, sur le moyen terme (2018-2023), ce sont d'abord les cotisations (+24,85%) qui font progresser le produit des services (19,73%). Compte-tenu de la stabilité des taux appliqués sur la période, la dynamique des cotisations est avant tout entraînée par la progression des assiettes sur lesquelles elle est calculée, c'est-à-dire par l'évolution de la masse salariale des collectivités concernées.

4. Budget Principal : projection des données analytiques relatives à l'exercice 2023

Pour l'année 2023, en matière de fonctionnement, il y a donc un redressement du résultat de fonctionnement qui se poursuit dans la continuité d'une amélioration déjà observée en 2022.

Ceci s'inscrit en relation avec une stratégie financière reposant sur les orientations suivantes :

- Revaloriser les tarifs des prestations ;
- Optimiser l'exécution des missions ;
- Adapter l'offre de service.

Dans cette optique et concernant les missions facultatives, avaient été prises en 2022 :

- 5 décisions d'actualisation des tarifs des prestations (*remplacement et renfort, accompagnement à la gestion des archives, rémunérations, accompagnement en évolution professionnelle*) ;
- 1 de création d'une mission (*chômage*) ;
- 2 d'adaptation des prestations (*prévention et santé au travail*) ;
- 1 de suppression d'une mission (*inspection*) ;
- 1 de poursuite d'une expérimentation avec fixation de la tarification (*conseil en recrutement*).

La prise d'effet de ces décisions avait majoritairement été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Au cours de l'année 2023, d'autres mesures ont également été arrêtées par le Conseil d'Administration :

- 3 décisions d'actualisation des tarifs des prestations (*remplacement et renfort, accompagnement à la gestion des archives, accompagnement en évolution professionnelle*) ;

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

- 1 d'évolution de l'offre et d'actualisation tarifaire pour les prestations de paies informatisées.
- 1 d'adaptation tarifaire à la suite de la précédente création de la mission chômage.
- 1 d'adaptation de l'organisation et des prestations (*accompagnement en évolution professionnelle*).

Les décisions présentées ci-dessus ont vocation à produire leurs effets sur l'exercice budgétaire 2024.

A la suite de l'intervention de KPMG, 4 principales grilles de lecture de comptabilité analytique ont été mises en place dans la continuité des outils analytiques d'ores et déjà déployés. Prenant en compte la logique d'affectation des charges propres à la comptabilité analytique, la démarche combine pour chaque type de mission, en dépenses et en recettes, l'ensemble des charges directes, indirectes et les frais généraux.

Compte-tenu des spécificités des lectures analytiques, et pour la qualité du dialogue de gestion, l'ensemble des grilles proposent une double lecture « avec » ou « sans frais généraux ».

**LECTURE par OBJECTIF**

*avec ou sans frais généraux*

Assurer le bon fonctionnement du CDG33 ;  
Piloter et gérer la carrière des agents ;  
Être le conseil de référence en droit social public ;  
Faciliter la mobilité professionnelle et le recrutement au sein des collectivités ;  
Piloter et coordonner l'organisation des concours et examens de la FPT ;  
Gérer la santé et la sécurité au travail.

**LECTURE par NATURE**

*avec ou sans frais généraux*

Structurel ;  
Obligatoire ;  
Additionnel ;  
Facultatif.

**LECTURE par DIRECTION**

*avec ou sans frais généraux*

Direction Générale [DG] + Ressources Internes [DRI] ;  
Direction de la Santé et Sécurité au Travail [DSST] ;  
Direction du Conseil et Actions Statutaires [DCAS] ;  
Direction des Mobilités et de l'Emploi Territorial [DMET].

**LECTURE par AXE**

*(avec ou sans frais généraux)*

Approche par activités/missions.

**Dépenses, recettes et solde de fonctionnement spécifique selon la nature des missions (2023)**

NATURE sans frais généraux	Dépenses		Recettes		Résultats	
	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé
<b>NATURES</b>						
Structurel	3 852 077,42 €	2 860 136,54 €	2 354 645,44€	729 473,05 €	-1 497 431,98 €	-2 130 663,49 €
Obligatoire	4 386 092,5 €	3 737 295,39 €	5 518 294,55 €	5 218 572,16 €	1 132 202,05 €	1 481 276,77 €
Facultatif	3 668 272,5 €	3 548 871,20 €	3 470 712,43 €	3 814 463,95 €	-197 560,07 €	265 592,75 €
Additionnel	849 070 €	805 819,46 €	1 411 860 €	1 516 961,18 €	562 790€	711 141,72 €
<b>TOTAUX</b>	<b>12 755 512,42 €</b>	<b>10 952 122,59 €</b>	<b>12 755 512,42 €</b>	<b>11 279 470,33 €</b>		<b>327 347,74 €</b>

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

**Solde de fonctionnement spécifique des missions facultatives (2023)**

Solde spécifique des missions facultatives	Sans Frais Généraux	Avec Frais Généraux
2022	- 766 898,96	- 1 850 229,89 €
2023	265 592,75 €	- 723 771,11 €

Par nature, le principal enseignement de la lecture analytique des réalisations 2023 est l'atterrissage positif des missions facultatives avant affectation des frais généraux. Le solde spécifique des missions facultatives est en effet positif pour 2023 avec un montant de 265 592,75 €. Si après affectation des frais généraux cet indicateur demeure négatif (- 723 771,11 €), la situation contraste toutefois avec l'exercice précédent (-1 850 229,89 €). Au-delà, dans le détail des mission facultatives, il convient d'identifier des situations contrastées.

**Solde de fonctionnement spécifique par type de mission facultative (2023)**

Activité/mission	REALISATIONS « avant-projet » CA 2023		RESULTATS 2023		Résultats avec Frais Généraux
	Dépenses	Recettes	Projeté (BP)	Réalisé (CA)	
Gestion paie à destination des collectivités	462 586,36 €	298 782,23 €	-162 655,00 €	-163 804,13 €	-410 314,98 €
Service d'Aide à la gestion des Archives	218 479,13 €	159 071,24 €	-5 575,00 €	-59 407,89 €	-152 972,61 €
Service Remplacement et Renfort	814 912,38 €	775 377,74 €	-22 725,00 €	-39 534,64 €	-133 099,36 €
Protection sociale complémentaire	14 501,57 €	33,60 €	-21 930,00 €	-14 467,97 €	-16 264,41 €
Formations aux métiers de la FPT	64 666,06 €	53 887,09 €	-13 820,07 €	-10 778,98 €	-32 111,73 €
Conseil en recrutement	7 915,43 €	1 394,72 €	-3 530,00 €	-6 520,71 €	-12 508,85 €
Anticipation RH - GPEEC	11 450,60 €	4 944,65 €	-8 795,00 €	-6 505,95 €	-12 494,09 €
Accompagnement Evolution Professionnelle	23 672,18 €	25 366,74 €	- 365,00 €	1 694,56 €	-13 275,80 €
Allocation Retour Emploi	31 410,73 €	49 871,04 €	17 255,00 €	18 460,31 €	15 466,24 €
Accompagnement Apprentissage	46 237,64 €	75 683,76 €	43 320,00 €	29 446,12 €	-494,59 €
Prévention et Santé au Travail (PST)	1 521 795,53 €	1 554 100,19 €	-499 790,00 €	32 304,66 €	-280 575,76 €
Retraites	99 543,57 €	179 600,49 €	68 100,00 €	80 056,92 €	27 735,53 €
Conseil assurances statutaires	231 700,02 €	508 204,65 €	292 950,00 €	276 504,63 €	168 867,78 €

Il faut considérer que le solde spécifique des missions facultatives, et dès lors la dynamique du résultat projeté pour l'exercice 2023, résulte de manière centrale de l'équilibre financier de la nouvelle offre de service de santé et de sécurité au travail. Hors frais généraux, la mission atteint l'équilibre, alors même que son déficit structurel impactait auparavant significativement le résultat de l'exercice. Cela est induit par le passage d'une facturation à l'acte à une facturation forfaitaire, qui permet de rétablir une forme d'équilibre, bien qu'après retraitement des frais généraux, la mission demeure en négatif à - 280 575,76 €.

**Tendances d'évolution du solde de fonctionnement de l'activité prévention et santé au travail (2022/2023)**

Etat spécifique des activités PST Hors frais généraux	Dépenses	Recettes	Solde spécifique missions PST Hors frais généraux
2022	1 407 K€	886 K€	- 521 K€
2023	1522 K€	1554 K€	+ 32 K€

Tout en stabilisant l'équation financière, l'enjeu consiste à poursuivre la mise en œuvre de mesures permettant de répondre aux contraintes structurelles pesant nationalement et localement sur les services de santé au travail. En fonction de la capacité disponible, il s'agit effectivement de mobiliser les moyens nécessaires à la mise en œuvre de l'offre, en veillant à maintenir l'amélioration constatée du solde de l'activité.

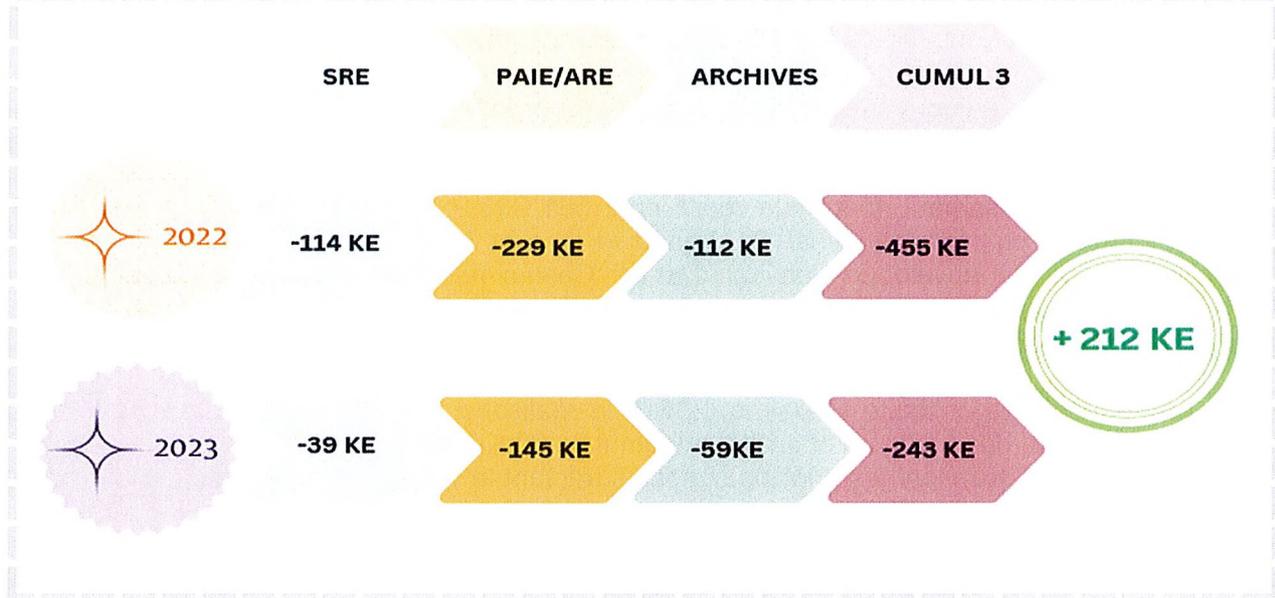
Au-delà du secteur PST, un second paramètre joue dans l'amélioration du solde spécifique des missions facultatives du CDG33, traduisant que les mesures relatives à l'offre de services prises par le Conseil d'Administration produisent des effets. Sur les 3 autres groupes de missions tendanciellement déficitaires, i.e. le service de remplacement et de renfort, les prestations en matière de paie et d'allocation de retour à l'emploi,

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

et le service d'accompagnement à la gestion des archives, le solde avant frais généraux demeure négatif. Pour autant, l'ampleur du déficit s'atténue avec une diminution cumulée de + 212 K€. Ces trois activités demeurent cependant déficitaires, avant (-243 K€) et après frais généraux (-696 K€). C'est dans ce cadre que des mesures de révision tarifaire ont été prises pour l'exercice 2023 et que l'effort de gestion se poursuit également.

### Evolution des soldes spécifiques de fonctionnement avant frais généraux (2022/2023)

SRE (service de remplacement et renfort) ; PAIE/ARE (prestations en matière de paie et d'allocation de retour à l'emploi) ; ARCHIVES



#### 5. L'évolution de la section d'investissement du Budget Principal du CDG

La section d'investissement du Budget Principal du CDG laisse apparaître certaines spécificités. D'une part, et comme l'analyse de la section de fonctionnement l'a mis en évidence, l'encours de la dette est nul au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Aussi, il n'est pas nécessaire comme d'usage dans un rapport d'orientations budgétaires (ROB) de traiter de la structure et des modalités de gestion de la dette. D'autre part, il n'y a pas non plus à traiter d'engagements pluriannuels, l'établissement n'en disposant pas non plus à ce stade.

Pour l'année 2023, l'effort d'investissement du Centre de Gestion se concentre autour des dépenses d'équipements relatives à l'informatique, à hauteur de 80 à 90% des dépenses d'équipement en 2022 et 2023. On peut distinguer :

- d'une part au chapitre 20 (Immobilisations Incorporelles), les dépenses liées aux concessions et droits des logiciels (2051)
- d'autre part, au chapitre 21 (Immobilisations Corporelles) les dépenses ayant trait à l'acquisition de matériel informatique (21838).

### Part des dépenses informatiques (2051 et 21838) dans les dépenses d'équipement (2022/2023)

		CA 2022	MÉMOIRE BP 2022	BP 2023	Avant-projet CA 2023
CHAP 20 (2051)	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES Concessions et Droits Similaires (Logiciels)	185 617,45 €	441 949,16 €	499 750,00 €	249 571,56 €
CHAP 21 (21838)	IMMOBILISATIONS CORPORELLES Autre matériel informatique.	172 410,26 €	253 276,00 €	419 407,52 €	311 637,43 €
TOTAL INVESTISSEMENT INFORMATIQUE		358 027,71 €	695 225,16 €	919 157,52 €	561 208,99 €
TOTAL DEPENSES d'EQUIPEMENT		428 837,47 €	1 642 658,07 €	1 820 794,71 €	617 854,85 €
PART des DEPENSES d'EQUIPEMENT consacrée à l'INFORMATIQUE		83,49%	42,32%	50,48%	90,83%

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

L'importance relative des dépenses d'informatique s'explique d'abord par la structure spécifique de la section d'investissement des CDG, établissements publics qui ne font pas face aux mêmes enjeux que les collectivités dans la gestion de leur domaine et leurs équipements. De surcroît, le patrimoine bâti du CDG étant relativement récent, il a généré peu de dépenses d'équipement sur les exercices récents, notamment en 2023. D'ailleurs, certaines dépenses n'ont finalement pas été engagées en ce qui concerne la gestion bâtiminaire, puisqu'il est apparu nécessaire d'approfondir une approche programmatique sur l'évolution du bâtiment siège du CDG.

La prise en compte des enjeux de transition est aussi une perspective pesante de manière croissante sur la stratégie d'équipement informatique du secteur public local, et a fortiori du CDG. Ceci nécessite d'être abordé de manière stratégique, d'autant plus que la transformation numérique des activités de services s'intensifie. Avec cette vision élargie, l'enjeu d'équipement est alors de se doter des solutions pour gérer les processus métier et l'interface avec les collectivités, et de maintenir un bon niveau d'équipement en matériel informatique.

En 2023, l'effort d'investissement spécifique représente 561 208,99 €. Le renouvellement et l'acquisition nouvelle d'équipements courants (*matériel de téléphonie, bornes Wi-Fi, parc pc portable et clients légers, écrans...*) a représenté une enveloppe d'environ 110 K€. Celle-ci nécessite d'être mise en perspective avec l'équipement de nouveaux agents et la généralisation du télétravail. Au-delà, sur le plan matériel, l'exercice est marqué par le remplacement des serveurs et des supports de stockage, pour un total de 200 K€.

En matière de concessions et droits similaires (2051), la réalisation du nouveau site internet (65 K€), les solutions d'administration des serveurs et antivirus (cumul de 60 K€) et l'acquisition des droits d'utilisation de la suite Microsoft 365 (65 K€) sont les principaux postes tractant le volume d'investissement au chapitre 20. Le reste des dépenses décline du déploiement et des adaptations des logiciels spécifiques aux métiers.

De manière complémentaire, il faut préciser que d'autres dépenses sont pour leur part inscrites dans la section de fonctionnement, notamment lorsqu'il s'agit de maintenance informatique (6156), de contrats de prestations informatiques (611), de frais de télécommunications (6262). En cumul, ces dépenses de fonctionnement liées aux besoins informatiques du CDG atteignent pour 2023 un cumul de 212 299, 22 € au chapitre 011, le même indicateur ayant atteint en 2022 179 622, 88 €.

Au regard des enjeux de transformation numérique et de leur impact global, les services du CDG33 travaillent à l'optimisation de la stratégie financière spécifique, via la rationalisation d'une programmation financière pluriannuelle, en investissement comme en fonctionnement, et l'affirmation progressive d'un schéma directeur des systèmes d'information.

**Dépenses informatiques dans les charges à caractère général (2022/2023)**

		CA 2022	Avant-projet CA 2023
<b>011</b>	Dépenses Informatiques en Fonctionnement (hors charges de personnel, Chapitre 012)	<b>179 622,48 €</b>	<b>229 770,00 €</b>
	Part du 6156 consacrée à la maintenance informatique	74 046,70 €	80 892,25 €
	Part du 611 consacrée aux contrats de prestations informatiques	24 389,02 €	38 362,76 €
	Compte 6262 frais de télécommunications (fibres et téléphonie)	41 697,24 €	46 624,43 €
	Autres dépenses de fonctionnement informatique au Chapitre 011 Cotisation GIP au 6281 Autres services extérieurs au 6288 (audit de sécurité en 2023) Petits équipements et fourniture courantes au 60632 et 6064 Versement à des organismes de formation au 6184	39 489,52 €	63 890,56 €

En matière d'investissement, pour les bâtiments publics (21 351), le CDG33 a investi 41 988,96 €, ceci pour le passage en LED des systèmes d'éclairage des locaux. En report déjà engagé, il faut noter dans les RAR le renouvellement du système de contrôle d'accès 59 668,44 €. A également été réalisé au Chapitre 20 l'équipement de dispositifs acoustiques du bureau du service de conseil statutaire.

Cependant, les frais d'études provisionnés pour 50 000 € n'ont finalement pas été engagés, et les actions suivantes n'ont pas fait l'objet de réalisations : aménagement de terrasses pour création de bureaux, installation de bornes électriques, aménagements d'ombrières photovoltaïques, changement du portail électrique.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

**Extrait de l'avant-projet de Compte Administratif 2023 : recettes d'investissement du Budget Principal**

Chap. Art.	Libellé par nature	Budget de l'exercice (BP/BS/DM)	Réalisé 2023	Restes à réaliser
13	subventions d'investissement (hors 138)	- €	- €	- €
16	emprunts et dettes assimilées (hors 16449/165/166/1688)	- €	- €	- €
20	Immobilisations incorporelles	- €	- €	- €
2051	Concessions et droits similaires (logiciels)	- €	- €	- €
21	Immobilisations corporelles	- €	- €	- €
21351	Bâtiments publics	- €	- €	- €
21838	Autre matériel informatique	- €	- €	- €
21848	Autres matériels de bureau et mobiliers	- €	- €	- €
2188	Autres matériels	- €	- €	- €
23	Immobilisations en cours	- €	- €	- €
<b>TOTAL recettes d'équipement</b>		<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
10	Dotations et fonds divers	18 500,00 €	21 487,16 €	- €
10222	FCTVA	18 500,00 €	21 487,16 €	- €
138	autres subventions investissement non transf.	- €	- €	- €
16	emprunts et dettes assimilées (16449/165/166)	- €	- €	- €
024	Produits des cessions d'immobilisations	20 000,00 €	- €	- €
<b>TOTAL recettes financières</b>		<b>38 500,00 €</b>	<b>21 487,16 €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL recettes réelles d'investissement (RRI)</b>		<b>38 500,00 €</b>	<b>21 487,16 €</b>	<b>- €</b>
021	Virement de la section de fonctionnement	- €	- €	- €
040	Opérations d'ordre de transfert entre sections	558 700,00 €	532 116,31 €	- €
192	Plus ou moins-values sur cessions d'immobilisations	- €	130,00 €	- €
21621	Biens historiques et culturels immobiliers/Biens sous-jacents	- €	14 723,68 €	- €
2805	Concessions et droits similaires, brevets, licences, droits et valeurs similaires	292 500,00 €	262 544,53 €	- €
281351	Installations générales, agencements, aménagements des constructions bâtiments publics	12 300,00 €	8 935,40 €	- €
281828	Autres matériels de transport	27 000,00 €	10 357,41 €	- €
281838	Autre matériel informatique	173 300,00 €	180 745,99 €	- €
281848	Autres matériels de bureau et mobiliers	49 800,00 €	50 280,44 €	- €
28188	Autres	3 800,00 €	4 398,86 €	- €
<b>TOTAL recettes d'ordre d'investissement</b>		<b>558 700,00 €</b>	<b>532 116,31 €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL des recettes d'INVESTISSEMENT</b>		<b>597 200,00 €</b>	<b>553 603,47 €</b>	<b>- €</b>
Résultat reporté ou anticipé (R001)		<b>1 223 594,71 €</b>		
<b>TOTAL RECETTES d'INVESTISSEMENT CUMULEES</b>		<b>1 820 794,71 €</b>		

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

**Extrait de l'avant-projet de Compte Administratif 2023 : dépenses d'investissement du Budget Principal**

Chap. Art.	Libellé par nature	Budget de l'exercice (BP/BS/DM)	Réalisé 2023	Restes à réaliser (RAR)
20	Immobilisations incorporelles	646 350,00 €	249 571,56 €	36 891,00 €
2031	Frais d'études	50 000,00 €	- €	- €
2051	Concessions et droits similaires (logiciels)	596 350,00 €	249 571,56 €	36 891,00 €
21	Immobilisations corporelles	1 271 044,71 €	368 283,29 €	60 700,44 €
21351	Installations générales- Bâtiments publics	466 692,00 €	41 988,96 €	59 668,44 €
2158	Autres installations, matériel et outillage techniques	1 000,00 €	- €	- €
21828	Autres matériels de transport	200 000,00 €	- €	- €
21838	Autre matériel informatique	419 407,52 €	311 637,43 €	1 032,00 €
21848	Autres matériels de bureau et mobiliers	95 000,00 €	8 919,64 €	- €
2188	Autres matériels	88 945,19 €	5 737,26 €	- €
<b>TOTAL dépenses d'équipement</b>		<b>1 917 394,71 €</b>	<b>617 854,85 €</b>	<b>97 591,44 €</b>
16	Emprunts et dettes	- €	- €	- €
<b>TOTAL dépenses financières</b>		<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL dépenses réelles d'investissement (DRI)</b>		<b>1 917 394,71 €</b>	<b>617 854,85 €</b>	<b>97 591,44 €</b>
040	Opérations d'ordre de transfert entre sections	- €	12 992,68 €	- €
192	Plus ou moins-values sur cessions d'immobilisations	- €	12 992,98 €	- €
041	Opérations patrimoniales	- €	- €	- €
<b>TOTAL dépenses d'ordre d'investissement</b>		<b>- €</b>	<b>12 992,68 €</b>	<b>- €</b>
<b>TOTAL des dépenses d'INVESTISSEMENT</b>		<b>1 917 394,71 €</b>	<b>630 847,53 €</b>	<b>- €</b>
Résultat reporté ou anticipé (D001)		- €		
<b>TOTAL DEPENSES d'INVESTISSEMENT CUMULEES</b>		<b>12 755 512,42 €</b>		

<b>SOLDE DE L'EXERCICE (PROJET CA 2023) [A]</b>	<b>-77 244,06 €</b>
<b>SOLDE DES RESTE A REALISER [B]</b>	<b>-97 591,44 €</b>
<b>RESULTATS EXERCICE ANTERIEUR (REPORT au R001 du BP 2023) [C]</b>	<b>1 223 594,71 €</b>
<b>RESULTAT CUMULE [A+B+C]</b>	<b>1 048 759,21 €</b>

Après exécution du Budget 2023, et examen des sections, le résultat cumulé devrait s'établir à 250 103,68 €.

**Exécution du Budget 2023 : projection du résultats de clôture**

	Résultats antérieurs reportés	Restes à réaliser	Résultats de l'exercice 2023	Résultats de clôture
Investissement	1 223 594,71 €	- 97 591,44 €	77 244,06 €	1 048 759,21 €
Fonctionnement	1 892 042,42 €		327 347,74 €	2 219 390,16 €
Cumul	3 115 637,13 €	- 97 591,44 €	250 103,68 €	3 268 149,37 €

6. L'approche financière de la coopération régionale et le BARNA

Au niveau régional, la coopération s'inscrit dans le cadre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine (SRCMS). Celui-ci est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et a vocation à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026. Dans ce cadre, le CDG33 assure la coordination de la coopération. Au titre du SRCMS, un certain nombre de mutualisation ont été déployées, avec selon le principe de spécialisation, la désignation de CDG pilotes prenant en charge des activités communes.

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

L'objectif initial du Budget Annexe Régional de Nouvelle Aquitaine (BARNA) est d'assurer la gestion de l'enveloppe des ressources transférées par le CNFPT. Celle-ci est triple, puisqu'au nom de l'ancienne Région Aquitaine, le CDG 33 perçoit directement l'enveloppe correspondant aux opérations de concours et examens transférés et à la gestion des fonctionnaires momentanément privé d'emploi (FMPE) de catégorie A. En outre, les CDG 17 et CDG 87 reversent au CDG 33 les enveloppes respectives qu'ils reçoivent du CNFPT pour les anciens périmètres régionaux dont ils assuraient la coordination (ex-Poitou-Charente et ex-Limousin).

En dépenses, le BARNA couvre alors les coûts définitifs des opérations que les CDG organisateurs de concours de Nouvelle Aquitaine vont lui facturer, parmi lesquels le Service Mutualisé de Concours et d'Examen (SMCE) porté par le CDG 33 et qui regroupe désormais 9 CDG. Le BARNA honore aussi pour les CDG de Nouvelle Aquitaine les titres émis par les CDG extérieurs au périmètre régional, lorsqu'ils sollicitent le remboursement du coût lauréat lié à la réussite au concours ou à l'examen d'un ressortissant de Nouvelle Aquitaine dans une opération transférée organisée par ledit CDG extérieur.

En outre, le BARNA prend en charge au titre des dépenses communes, d'une part, le financement des charges de personnel liées à la coordination régionale (chargée de mission), et d'autre part, les frais d'assurance annulation concours mutualisée. À la suite de la délibération du Conseil d'Administration du 29 mars 2023, ont également été intégrées les dépenses liées au projet d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) dans le cadre du projet « Protection Sociale Complémentaire » (PSC), ainsi que celles relatives à la nouvelle identité visuelle de la coopération « NACOOPE ». Ces dépenses ont vocation à faire l'objet d'une refacturation pondérée.

Au-delà des 2 projets cités ci-dessus, la délibération du 29 mars 2023 vise plus largement à mettre en chantier une traçabilité budgétaire étendue des mutualisations régionales, via la mobilisation du BARNA. Des travaux sont en cours au sein des instances régionales, pour déterminer concrètement les modalités d'élargissement du BARNA. Plus globalement, et au-delà du choix des outils financiers pour le faire, il s'agit d'affirmer une meilleure lisibilité financière des dynamiques de régionalisation de l'activité commune des CDG de Nouvelle Aquitaine.

### Evolution des enveloppes reversées par le CNFPT au titre des transferts de missions (2018/2023)

Année		Via le CDG33	Via le CDG17	Via le CDG87	Total
2018	CEE	947 725 €	402 565 €	165 395 €	1 515 685 €
	FMPE	79 285 €	23 430 €	9 626 €	112 341 €
	<b>Total</b>	<b>1 027 010 €</b>	<b>425 995 €</b>	<b>175 021 €</b>	<b>1 628 026 €</b>
2019	CEE	999 167 €	424 416 €	174 372 €	1 597 955 €
	FMPE	83 589 €	24 701 €	10 149 €	118 439 €
	<b>Total</b>	<b>1 082 756 €</b>	<b>449 117 €</b>	<b>184 521 €</b>	<b>1 716 394 €</b>
2020	CEE	1 007 439 €	427 930 €	175 816 €	1 611 185 €
	FMPE	84 281 €	24 906 €	10 233 €	119 420 €
	<b>Total</b>	<b>1 091 720 €</b>	<b>452 836 €</b>	<b>186 049 €</b>	<b>1 730 605 €</b>
2021	CEE	1 132 058 €	480 863 €	197 565 €	1 810 486 €
	FMPE	94 706 €	27 987 €	11 498 €	134 191 €
	<b>Total</b>	<b>1 226 764 €</b>	<b>508 850 €</b>	<b>209 063 €</b>	<b>1 944 677 €</b>
2022	CEE	852 261 €	362 015 €	148 734 €	1 363 010 €
	FMPE	71 299 €	21 070 €	8 657 €	101 026 €
	<b>Total</b>	<b>923 560 €</b>	<b>383 085 €</b>	<b>157 391 €</b>	<b>1 464 036 €</b>
2023	CEE	1 057 635 €	449 251 €	184 576 €	1 691 462 €
	FMPE	88 480 €	26 147 €	10 743 €	125 370 €
	<b>Total</b>	<b>1 146 115 €</b>	<b>475 398 €</b>	<b>195 319 €</b>	<b>1 816 832 €</b>

Concernant l'enveloppe financière du CNFPT, après l'important reflux de l'année 2022 (- 480 K€), l'enveloppe est répartie en 2023 (+352 K€). Déterminée sur la base des cotisations N-2 perçues par le CNFPT, l'année 2022 avait été impactée par le calcul établi sur l'année 2020, au cours de laquelle les cotisations perçues par le CNFPT avaient été suspendues pendant 2 mois en raison de la crise sanitaire. Si l'enveloppe totale progresse à nouveau en 2023(1 816 K€), elle n'a pour autant retrouvé son niveau de 2021(1 944 K€).

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

**Extrait de l'avant-projet de Compte Administratif 2023 du BARNA**

Chap.	Désignation	Budget 2023 (BP/BS/DM)	Réalisé 2023
011	Charges à caractère général	4 291 962,56 €	1 015 511,34 €
012	Charges de personnel	56 000,00 €	52 481,77 €
<b>TOTAL DEPENSES FONCTIONNEMENT CUMULEES</b>		<b>4 347 962,56 €</b>	<b>1 067 993,11 €</b>
Chap.	Désignation	Budget	Réalisé
013	Atténuation de charges	-€	-€
70	Produits des services	1 816 832,00 €	1 816 832,00 €
74	Dotations et participations	26 000,00 €	107 902,73 €
75	Autres produits gestion courante	-€	-€
77	Produits exceptionnels	161 100,00 €	165 482,98 €
79	Transfert des charges	-€	-€
002	Excédent antérieur reporté	2 344 030,56 €	-€
<b>TOTAL RECETTES FONCTIONNEMENT CUMULEES</b>		<b>4 347 962,56 €</b>	<b>2 090 217,71 €</b>

SOLDE DE L'EXERCICE <b>[A]</b>	1 022 224,60 €
RESULTATS EXERCICE ANTERIEUR <b>[B]</b>	2 344 030,56 €
RESULTAT CUMULE <b>[A+B]</b>	3 366 255,16 €

N'ayant pas vocation à supporter de l'investissement, le BARNA est un budget qui dispose seulement d'une section de fonctionnement. Pour 2023, le résultat de l'exercice devrait s'établir à 1 022 224,60 €, en fort contraste avec le solde négatif de l'exercice précédent (-498 615,61 €).

**Evolution des résultats de fonctionnement du BARNA- 2019 à 2023**

BARNA	SOLDE de la SECTION de FONCTIONNEMENT	RESULTAT ANTERIEUR DE FONCTIONNEMENT REPORTE	PROJECTION DE RESULTAT DE CLOTURE (Fonctionnement)
Avant-projet CA 2023	1 022 224,60 €	2 344 030,56 €	3 366 255,16 €
2022	-498 615,61 €	2 842 646,17 €	2 344 030,56 €
2021	428 332,59 €	2 414 313,58 €	2 842 646,17 €
2020	89 003,72 €	2 325 309,86 €	2 414 313,58 €
2019	-20 175,15 €	2 345 485,01 €	2 325 309,86 €

Le différentiel du transfert des ressources du CNFPT explique ce rebond du solde. Il rappelle aussi que la gestion du BARNA dispose d'une complexité liée à trois phénomènes particuliers en matière de suivi financier des opérations de concours :

- Premièrement, demeure complexe à anticiper le rythme de facturation des opérations par les organisateurs et du coût lauréat déterminé par les cdg extérieurs. Aussi sur la période 2017-2023, il reste un stock de refacturations qui interviendront au fil de l'eau, durant le prochain exercice et les suivants.
- Deuxièmement, le volume annuel du mécanisme d'avance SMCE versé au Budget Principal peut également rendre fluctuant la lisibilité des dynamiques budgétaires, du fait du décalage dans le temps de l'ajustement des enveloppes définitives.
- Troisièmement, pour les organisateurs du périmètre régional, le coût des opérations 2023 est arrêté en 2024, alors que les enveloppes CNFPT du millésime ont déjà été perçues.

L'intégration du service mutualisé SMCE est un paramètre réduisant les facteurs de complexité de la gestion de ce budget annexe. De même, la création de ce service étant relativement récente (1er janvier 2021), un bilan rétrospectif plus précis va pouvoir être dressé sur les 3 premières années de mutualisation. Cela sera un facteur permettant d'affiner les conditions du pilotage budgétaire de l'activité concours et donc indirectement du BARNA.

## IV. Les principales orientations stratégiques et budgétaires 2024

Au regard du contexte de son élaboration, des principales tendances de l'analyse rétrospective et de l'avant-projet de compte administratif 2023, le Budget Primitif 2024 est un outil dont le Conseil d'Administration va se saisir pour décliner sa feuille de route. L'objectif central est ainsi de poursuivre le déploiement du projet de mandat, afin d'assurer de manière cohérente et qualitative les services proposés aux employeurs publics locaux.

Dans un contexte d'inflation en repli, l'enjeu financier demeure la maîtrise des charges de fonctionnement, y compris sur le plan environnemental. Trois quart des dépenses de fonctionnement du CDG33 étant des charges de personnel et la question des rémunérations étant à l'agenda des décideurs du secteur public local, le pilotage de la masse salariale s'affiche comme une problématique centrale dans le débat budgétaire.

L'amélioration du bilan des missions facultatives et la croissance du volume de cotisations amènent l'établissement à consolider la performance de son activité. Ceci passe logiquement par l'approfondissement de la qualité du pilotage stratégique et financier. Si le CDG dispose de marges de manœuvre solides pour accompagner l'effort d'investissement, celui-ci peut être rationalisé par l'affirmation d'une stratégie bâtiminaire et la mise en œuvre d'un schéma directeur des systèmes d'information. Enfin, via le BARNA, et en tant que cdg coordonnateur, le CDG33 a vocation à porter avec ses partenaires l'ambition régionale les unissant.

### 1. Poursuivre la mise en œuvre des orientations stratégiques du projet de mandat

L'élaboration du Budget Primitif est une démarche visant la mobilisation des moyens nécessaires à la réalisation du projet de mandat. Lors de sa séance du 23 juin 2021, le Conseil d'Administration a adopté ledit projet de mandat par la délibération n° DE-0022-2021. Le projet est structuré autour des axes suivants :

- L'accompagnement renforcé des collectivités ;
- Le développement de nouveaux services ;
- L'amélioration du service rendu ;
- L'optimisation de l'organisation de l'établissement ;
- La mobilisation des ressources partenaires.

Les employeurs publics locaux font face à l'intensification des enjeux de recrutement et d'attractivité, comme ils doivent aussi composer avec la complexification des relations de travail, dans le contexte post crise sanitaire. Dans cette perspective, les missions du CDG rendent son action encore plus stratégique. L'adaptation de son offre et son amélioration continue sont donc des défis quotidiens qui mobilisent les élus et agents du CDG 33.

Il s'agit de pouvoir répondre aux besoins des collectivités pour lesquelles le CDG agit comme un tiers de confiance en matière d'expertise RH, tout en veillant à maîtriser les équilibres financiers, spécifiques à chaque mission et plus largement propres au CDG 33 dans sa globalité. L'élaboration du catalogue de services et le travail sur une convention cadre seront des outils utiles pour favoriser l'appropriation de l'offre par les collectivités, tout en maîtrisant les conditions de déploiement des services.

### 2. Poursuivre la maîtrise des charges générales et mettre en œuvre le plan de sobriété

D'un point de vue budgétaire, la maîtrise des charges de fonctionnement est un enjeu fort pour le CDG33. En matière de charges à caractère général (chapitre 011), les orientations sont les suivantes :

- Les droits syndicaux sont budgétés au plafond maximum de leur potentiel d'utilisation.
- Pour les dépenses de fluides (électricité) une croissance de 20% est projetée.
- Sur les autres flux de dépenses, la méthode combine prise en compte de l'inflation et examen précis du périmètre des dépenses concernées.

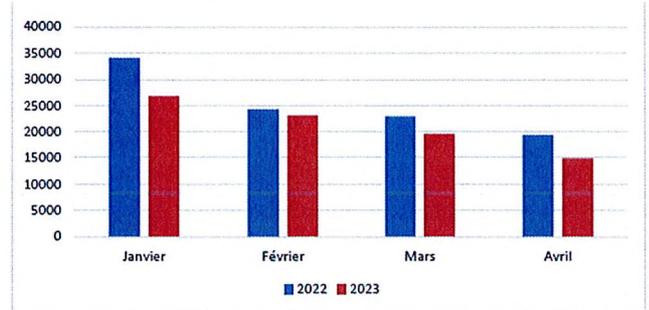
D'après les premiers éléments de projection, le chapitre 011 devrait connaître une progression mesurée.

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

Un plan d'action de sobriété a été construit au sein de l'établissement fin 2022 avec les actions suivantes :

- Suivre les consommations d'énergie ;
- Mobiliser les agents de l'établissement ;
- Intégrer des dispositifs de régulation des températures ;
- Réduire l'intensité et les plages d'éclairage public ;
- Former les agents à l'écoconduite et optimiser les déplacements ;
- Couper l'eau chaude sanitaire ;
- Limiter l'utilisation d'eau potable ;
- Réduire la saison de chauffe ;
- Eteindre l'éclairage des enseignes lumineuses ;
- Favoriser le télétravail.

### Evolution de la consommation électrique du CDG (en KWh - 2022/2023)



Sur la saison de chauffe hivernale, la consommation électrique a diminué en 2023 de 16% par rapport à 2022. Au niveau des frais, la facture a toutefois été multiplié par 2,75 sur le premier quadrimestre 2023 par rapport à la période équivalente en 2022.

Sur 2023/2024, le démarrage des actions de sobriété (fermeture de l'établissement le vendredi et réduction de la température de consigne) a été plus précoce (dès le 30 novembre 2023) et est prévue jusqu'au 31 mars 2024. Sur 2024, la dynamique anticipée des dépenses est de l'ordre de 20%.

### 3. Affiner le pilotage de la masse salariale et en mesurer les tendances 2024

Comme exposé dans le cadrage du présent rapport, au niveau national la croissance des dépenses de personnel s'est poursuivie en moyenne de + 5% en 2022 et de + 5,3% en 2023. Au niveau du CDG 33, et du point de vue du compte administratif (012), ces indicateurs ont atteint +0,53 % en 2022 et + 3,36% en 2023.

Exercice	Chapitre 012 au Compte Administratif	Croissance annuelle
<b>2019</b>	7 096 357,47 €	7,02%
<b>2020</b>	6 956 929,42 €	-1,96%
<b>2021</b>	7 476 207,44 €	7,46%
<b>2022</b>	7 516 113,33 €	0,53%
<b>2023</b>	7 768 498,69 €	3,36%

Du simple fait des effets du glissement vieillesse technicité et de l'évolution nationale du point d'indice, (avec effet cumulé sur année pleine des revalorisations de juillet 2022 (+3.5%) et juillet 2023 (+1.5%), combiné aux 5 points supplémentaires attribués au 1<sup>er</sup> janvier 2024), la croissance de la masse salariale à effectif constant s'annonce en 2024 particulièrement dynamique.

Dans le cadre de la préparation budgétaire, cette évolution « mécanique » est ainsi anticipée autour de 5%. Compte-tenu de ce paramètre et de différents effets « report » des variations des effectifs de l'année n-1, le scénario minimum d'évolution de la masse salariale est projeté à +500 K€ par rapport aux réalisations 2023.

Afin de compléter les projections relatives au budget du personnel, il convient d'ajouter plusieurs hypothèses :

- Le recrutement de 2 experts RH dans le cadre des mutualisations régionales pour un coût chargé anticipé d'environ 90 K€, sachant que des recettes résulteront des refacturations.
- Est également identifiée une enveloppe supplémentaire de 50 K€, afin d'accompagner les mesures de soutien au pouvoir d'achat qui ont été envisagées dans le cadre du débat sur la Prime Pouvoir d'Achat.
- Afin de couvrir les besoins générés par d'éventuels remplacements et renforts, est projetée une enveloppe de 60 K€. Celle-ci reste à affiner au regard de l'absentéisme et à recontextualiser par rapport aux dépenses et ressources générés par le bilan de l'assurance statutaire.

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 28/02/2024

- Sur le plan technique, les rémunérations des médecins membres des instances médicales basculent du chapitre 011 au chapitre 012 dans la mesure où ils ont opté pour le statut de collaborateurs occasionnels du service public. Cela représente une augmentation de 65 K€.
- Une enveloppe de 25 K€ est également projetée pour accompagner le recrutement de formateurs, qui ont vocation à intervenir dans le cadre du développement d'une nouvelle activité au sein de la DMET.
- Le recrutement de 2 apprentis est également prévu, pour donner suite aux candidatures du service paie et informatique. L'enveloppe projetée est de 15 K€.

Ces 6 paramètres abondent les projections dans le cadre de la préparation budgétaire, pour un total supplémentaire de +305 K€, sachant que la hausse liée au glissement vieillesse technicité (GVT) et aux variations glissées des effectifs provoque déjà un effet de + 500 K€. Le cumul est donc de +805 K€.

Par ailleurs, dans le cadre de la préparation budgétaire, d'autres demandes ont été formulées par les directions pour un montant anticipé d'environ 195 K€. Cette enveloppe devra faire l'objet d'ajustements dans les propositions budgétaires à venir.

En l'état, la croissance globale du chapitre 012 serait d'environ un million d'euros.

#### 4. Poursuivre l'amélioration de la performance de l'établissement et de ses outils de pilotage

En matière de stratégie financière, pour la partie recettes, le Conseil d'Administration a reconduit lors de sa séance du mois de juin 2023 les taux de cotisations inchangés depuis 1988 pour les collectivités affiliées et 2013 pour les collectivités non affiliées adhérentes au socle commun. En matière de tarification des prestations facultatives, le CDG33 a engagé depuis 2021 une revalorisation de ses tarifs, notamment en ciblant les prestations tendanciellement déficitaires. Lors de sa séance de décembre 2023, le Conseil d'Administration a poursuivi une telle orientation à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024. En matière de recettes des missions facultatives, la prudence demeure nécessaire, l'amélioration en 2023 du solde spécifique nécessitant d'être surveillée.

Afin de mieux maîtriser le pilotage des activités, et impliquer plus significativement les services opérationnels dans la dimension financière dudit pilotage, un nouvel outil de comptabilité analytique sera déployé en 2024, dans le cadre d'un projet mené avec le GIP informatique des CDG. Cela sera l'occasion d'améliorer la qualité de l'analyse rétrospective et d'actualiser au regard des réalisations les enseignements de l'étude KPMG.

#### 5. Rationaliser l'investissement

S'agissant de l'investissement, tout comme pour les charges de fonctionnement, un pilotage rationalisé de la dépense publique est nécessaire. Sur le plan de l'informatique, les premières propositions d'investissement concernent 290 K€ en matériel, avec le renouvellement des commutateurs de la salle serveur (75 K€). Cette projection s'inscrit à ce stade dans des proportions équivalentes aux dépenses réalisés 2023. En matière de concession et droits similaires (2051), les dépenses seraient également en stabilité par rapport à 2023 (250 K€).

Sur la question du bâtiment, deux priorités semblent d'ores et déjà se dégager.

Tout d'abord, il s'agit de prévoir les aménagements de bureaux, d'une part au second étage pour restituer un bureau élu et valoriser les espaces mis à disposition des directions générale et des ressources internes, et d'autre part, dans l'aile opposée de libérer des espaces de stockage pour aménager de nouveaux bureaux.

Par ailleurs, il s'agit d'envisager le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO), afin de dresser un diagnostic et cadrer une stratégie pour le devenir de l'immeuble Horiopolis, ceci 10 années après sa livraison. Il est en effet nécessaire de mettre en œuvre sa transition énergétique, de tenir compte de l'évolution de ses usages liées au développement du télétravail, ainsi que de rationaliser sa maintenance et mieux anticiper les opérations de gros entretien. L'installation de bornes électriques et l'aménagement d'ombrières photovoltaïques demeurent par ailleurs des enjeux prioritaires.



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 28/02/2024

6. Porter avec les partenaires de la coopération l'ambition régionale

A travers une meilleure appropriation collective de l'outil BARNA, la structuration de son utilisation partagée, le CDG33 et ses partenaires disposent des moyens pour une meilleure lisibilité de la mutualisation régionale. Fondée sur la transparence et la recherche d'équilibres, l'ambition régionale est une démarche que doit continuer de porter le CDG33 avec ses partenaires de la région Nouvelle Aquitaine, Nacoopé.

■ ■ ■



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0003-2024 :**  
**Tableau des effectifs**

**ANNEXE : TABLEAU DES EFFECTIFS (POSTES PERMANENTS) AU 28.02.2024**

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		146	0	0	0	112	13	21
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>		115				99	3	13
<b>TOTAL Directeur général</b>		1				1		
Directeur général Emploi fonctionnel	ADM	1	A	DGS		1		
<b>TOTAL Directeur général adjoint</b>		1						1
Directeur général adjoint Emploi fonctionnel	ADM	1	A	DGA				1
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS</b>		2				2		
<b>TOTAL Administrateur général</b>		1				1		
Administrateur général	ADM	1	A	Congé spécial		1		
<b>TOTAL Administrateur hors classe</b>		1				1		
Administrateur hors classe	ADM	1	A	grade DGS		1		
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES</b>		30				25	3	3
Création dans le cadre d'emplois des attachés	ADM	2						2
<b>TOTAL Directeur</b>		1					1	
Directeur	ADM	1	A	DGA			1	
<b>TOTAL Attaché principal</b>		6				6		
Attaché principal	ADM	1	A	DIROP DCAS		1		
Attaché principal	ADM	1	A	Responsable instances statutaires		1		
Attaché principal	ADM	1	A	DIROP DMET		1		
Attaché principal	ADM	1	A	Responsable Promotion emploi		1		
Attaché principal	ADM	1	A	DIROP DSST		1		
Attaché principal	ADM	1	A	Directeur des ressources internes		1		
<b>TOTAL Attaché</b>		22				19	2	1
Attaché	ADM	1	A	Responsable des instances médicales		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargée de mission nouvelles missions	80%	1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable service Rémunération			1	

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Attaché	ADM	1	A	Responsable Finances moyens generaux		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable concours		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable Mobilité	80%	1		
Attaché	ADM	1	A	RRH		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable expertise		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargé du conseil statutaire		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargé du conseil statutaire		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargée du conseil statutaire		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargée réglementation paie	90%	1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable système information			1	
Attaché	ADM	1	A	Juriste		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable Juridique		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargé des opérations concours		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargée du conseil statutaire		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable gestion et instances statutaires		1		
Attaché	ADM	1	A	Responsable Contrat groupe retraites		1		
Attaché	ADM	1	A	Documentaliste		1		
Attaché	ADM	1	A	Chargée de mission nouvelles missions	80%	1		
Attaché	ADM	1	A					1
<b>CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS</b>		31				26		5
<b>TOTAL Rédacteur principal de 1ère classe</b>		6				6		0
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Correspondante retraite		1		
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Conseiller statut		1		
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Conseillère statut (détaché pour stage)		1		

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Référente des opérations		1		
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Chargée missions coopération régionale		1		
Rédacteur principal de 1ère classe	ADM	1	B	Conseillère statut		1		
<b>TOTAL Rédacteur principal de 2ème classe</b>		<b>13</b>				<b>12</b>		<b>1</b>
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Conseillère statut		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Assistante instances médicales		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Conseillère statut		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Chargée suivi carrières		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Correspondante assurances		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Chargée secrétariat instances statutaires	80%	1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Responsable instances médicales (détaché pour stage)		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Référent des instances médicales		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Chargée ressources concours	80%	1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Référente recrutement formation cptces		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Conseillère statut (en disponibilité)	80%	1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B	Référente observation de l'emploi		1		
Rédacteur principal de 2ème classe	ADM	1	B					1
<b>TOTAL Rédacteur</b>		<b>12</b>				<b>8</b>		<b>4</b>
Rédacteur	ADM	1	B	Chargé du suivi des carrières		1		
Rédacteur	ADM	1	B	Assistante administrative	80%	1		
Rédacteur	ADM	1	B	Conseillère retraite		1		
Rédacteur	ADM	1	B	Référente FIPHFP		1		
Rédacteur	ADM	1	B	Référente opérations concours	80%	1		

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Rédacteur	ADM	1	B	Correspondant assurances		1		
Rédacteur	ADM	1	B	Référente RH		1		
Rédacteur	ADM	1	B	Référente appui et conseil en recrutement	80%	1		
Rédacteur	ADM	4	B					4
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>		<b>49</b>				<b>45</b>		<b>4</b>
<b>TOTAL Adjoint administratif principal de 1ère classe</b>		<b>11</b>				<b>11</b>		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Secrétaire des instances médicales		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire carrières (détaché pour stage)		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Référente production paies		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire instances statutaires	90%	1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire des opérations		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Conseillère en évolution professionnelle		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire RH		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Agent d'accueil et logistique	80%	1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire carrières	80%	1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire paies		1		
Adjoint administratif principal de 1ère classe	ADM	1	C	Gestionnaire carrières		1		
<b>TOTAL Adjoint administratif principal de 2ème classe</b>		<b>13</b>				<b>11</b>		<b>2</b>
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Secrétaire comptable	80%	1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Gestionnaire carrières	80%	1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Gestionnaires paies		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Gestionnaire remplacement et renfort		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Secrétaire de Direction		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Gestionnaire des carrières		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Conseillère en évolution professionnelle		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Chargée des moyens généraux		1		

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Secrétaire instances médicales		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Chargée de la communication	70%	1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	1	C	Gestionnaires des opérations		1		
Adjoint administratif principal de 2ème classe	ADM	2	C					2
TOTAL Adjoint administratif		24				23		1
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire instances statutaires		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire instances statutaires		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Conseillère en évolution professionnelle		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire des opérations (en disponibilité)		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire des opérations		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire paies	90%	1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Secrétaire médicale		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire paies		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Secrétaire médicale		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Référente reclassement et mobilités (détachée pour stage)		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Agent administratif comptable	80%	1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire ressources		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Secrétaire instances médicales		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Secrétaire médicale		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire remplacement	80%	1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire des opérations		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Agent d'accueil et logistique		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire concours		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire retraite		1		

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire paies	80%	1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Secrétaire instances médicales		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire instances statutaires		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C	Gestionnaire paies		1		
Adjoint administratif	ADM	1	C					1
<b>TOTAL Postes dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs</b>		1						1
Postes dans le cadre d'emploi des Adjoints administratifs	ADM	1	C					1

<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>		12				8	3	1
<b>CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS</b>		3				2		1
<b>TOTAL Ingénieur principal</b>		2				2		
Ingénieur principal	TEC	1	A	Responsable Prévention et santé au travail		1		
Ingénieur principal	TEC	1	A	Agent en disponibilité de droit		1		
Postes dans le cadre d'emplois des ingénieurs	TC	1	A					1
<b>CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS</b>		7				4	3	
<b>TOTAL Technicien principal de 1ère classe</b>		2				2		
Technicien principal de 1ère classe	TEC	1	B	Technicien informatique		1		
Technicien principal de 1ère classe	TEC	1	B	Conseiller en prévention		1		
<b>TOTAL Technicien principal de 2ème classe</b>		1				1		
Technicien principal de 2ème classe	TEC	1	B	Conseillère en prévention		1		
<b>TOTAL Technicien</b>		4				1	3	
Technicien	TEC	1	B	Chef projet GED			1	
Technicien	TEC	1	B	Technicien informatique		1		

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Technicien	TEC	1	B	Chef projet informatique			1	
Technicien	TEC	1	B	Ergonome			1	
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES</b>		<b>2</b>				<b>2</b>		
TOTAL Adjoint technique principal de 1ère classe		1				1		
Adjoint technique principal de 1ère classe	TEC	1	C	Gestionnaire maintenance technique		1		
TOTAL Adjoint technique		1				1		
Adjoint technique	TEC	1	C	Gestionnaire informatique		1		
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>		<b>16</b>				<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS</b>		<b>9</b>					<b>4</b>	<b>5</b>
TOTAL Médecin		9					4	5
Contractuel Médecin	MED-SOC	1	A	Médecin du travail			1	
Contractuel Médecin	MED-SOC	1	A	Médecin du travail			1	
Contractuel Médecin	MED-SOC	1	A	Médecin du travail			1	
Contractuel Médecin	MED-SOC	1	A	Médecin du travail			1	
Contractuel Médecin	MED-SOC	5	A					5
<b>CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES</b>		<b>1</b>					<b>1</b>	
TOTAL Psychologue		1					1	
Psychologue de classe normale	MED-SOC	1	A	Psychologue du travail	80%		1	
<b>CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>		<b>6</b>				<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
TOTAL Infirmier en soins généraux hors classe		2				2		
Infirmier en soins généraux hors classe	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail		1		
Infirmier en soins généraux hors classe	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail		1		
TOTAL Infirmier en soins généraux de classe normale		3				2	1	

GRADE OU EMPLOI	FILIÈRE	EFFECTIF BUDGETAIRE POSTES PERMANENTS TC/TNC	CATÉGORIE	EMPLOIS	TEMPS PARTIEL	EFFECTIF POURVUS FONCTIONNAIRE	EFFECTIF POURVU CONTRACTUEL	EFFECTIF NON POURVU
Infirmier en soins généraux de classe normale	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail			1	
Infirmier en soins généraux de classe normale	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail		1		
Infirmier en soins généraux de classe normale	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail		1		
Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux	MED-SOC	1	A	Infirmière en santé au travail				1
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>		<b>3</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>		<b>1</b>					<b>1</b>	
<b>TOTAL Attaché de conservation du patrimoine</b>		<b>1</b>					<b>1</b>	
Attaché de conservation du patrimoine	CLT	1	A	Chargée du service Archives			1	
<b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>		<b>2</b>				<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>		<b>2</b>				<b>1</b>		<b>1</b>
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe	CLT	1	B	E-Archiviste	60%	1		
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	CLT	1	B					1



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0007-2024 :**  
**Fiche de poste archiviste itinérant en contrat de projet**



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0007-2024 :**  
**Fiche de poste archiviste itinérant en contrat de projet**

# FICHE DE POSTE

**Libellé de l'emploi** : Archiviste itinérant en contrat de projet (H/F)

**Rattachement administratif** : Direction des mobilités et de l'Emploi territorial – service d'accompagnement à la gestion des archives

## **Descriptif général du projet**

Le Service d'accompagnement à la gestion des archives (SAGA) du Centre de Gestion propose aux collectivités, depuis sa création en 2014, l'intervention d'archivistes itinérants diplômés.

Son action permet aux collectivités de respecter leurs obligations en matière d'archivage.

Après la rédaction d'un diagnostic il met à leur disposition des archivistes itinérants afin de traiter leurs archives. Cette intervention payante s'effectue aussi bien sur les archives papiers que sur les archives électroniques.

Le CDG travaille en la matière en lien avec les Archives départementales de la Gironde.

Le Conseil départemental de la Gironde a en effet mis en place, au profit des collectivités territoriales, une subvention pour les aider dans la conservation de leur patrimoine écrit. Cette subvention couvre le traitement des archives des communes de moins de 15 000 habitants et des communautés de communes. Elle implique l'intervention d'un archiviste professionnel, l'application des normes de classement, de tri et de rédaction des instruments de recherche et la remise de ces instruments de recherche aux collectivités et aux Archives départementales.

Le Service d'accompagnement à la gestion des archives propose des missions qui répondent aux exigences du règlement d'intervention départemental.

Depuis la mise en place de la subvention du Conseil départemental, l'activité du service a d'ailleurs progressivement augmenté.

Le service anticipe désormais mieux l'activité liée à la subvention par des échanges réguliers entre le Centre de Gestion et les collectivités auprès desquelles le service a réalisé des diagnostics, d'une part, et les Archives départementales, partenaire institutionnel du CDG depuis la création du service d'autre part.

Il est ainsi possible aujourd'hui de quantifier l'activité que représente les demandes effectuées en 2023 et pour lesquelles l'attribution de la subvention se fera en 2024 et 2025.

C'est dans ce contexte que le CDG33 recrute.

## **Mission**

L'archiviste itinérant, sous la direction de la chargée du service d'accompagnement à la gestion des archives aura pour mission, selon les diagnostics réalisés par la chargée du service, de réaliser le traitement des archives dans les collectivités dont le dossier de subvention a été déposé en 2023 et pour lesquelles l'attribution de la subvention sera prononcée par la commission permanente en 2024 et 2025.

Le poste est pourvu par un agent contractuel recruté dans le cadre des articles L.332-24 à L.332-26 du Code général de la fonction publique.

Le poste créé est à pourvoir du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 avril 2025.

L'atteinte des objectifs du contrat de projet s'appréciera au regard des facturations faites aux collectivités concernées une fois les missions accomplies.

## **Conditions particulières d'emploi**

Lieux et horaires de travail variables selon les collectivités.

Mobilité et utilisation d'un véhicule personnel pour rejoindre le lieu de mission (territoire du département de la Gironde).

Possibles activités de manutention (port de charges).

Possibilité de travail isolé.

## **Descriptif des tâches**

### **► Service d'accompagnement à la gestion des archives**

- Classer, analyser et décrire les différents fonds d'archives ; coter les documents selon les cadres de classement (série ou W) ;
- Préparer les éliminations et rédiger des visas d'élimination ;
- Rédiger des instruments de recherche réglementaires ;
- Préparer éventuellement un dépôt d'archive aux Archives départementales : préparer physiquement le dépôt, rédiger les bordereaux de dépôt ;
- Sensibiliser les agents des collectivités aux méthodes d'archivage ;
- Accompagner les agents des collectivités à la pratique des instruments de recherche mis en place.

## **Environnement professionnel**

### **► Situation hiérarchique**

- N+1 : Chargé(e) du Service d'Accompagnement à la Gestion des Archives

### **► Situation fonctionnelle**

- Relations avec les collectivités territoriales.
- Agent contractuel placé en collectivité en mission temporaire placé sous l'autorité du Président du Centre de Gestion.

### **► Moyens spécifiques**

- Néant

## **Compétences et technicités requises**

### **► Connaissances ou qualifications requises**

- Formation archivistique et expérience de classement de fonds d'archives publiques ;
- Maîtrise de la réglementation, des normes et des techniques archivistiques : tri, classement, maintenance et élimination d'archives publiques ;
- Bonne connaissance de l'organisation administrative territoriale ;
- Bonne maîtrise des outils informatiques, logiciels bureautiques (Word, Excel...).

### **► Qualités nécessaires**

- Capacités rédactionnelles ;
- Capacités d'organisation ;
- Capacités d'adaptation ;
- Sens des relations humaines ;
- Rigueur ;
- Réactivité ;
- Confidentialité ;
- Discrétion ;
- Pédagogie.

## **Régime d'emploi**

### **► Cadre statutaire**

- Catégorie B.
- Filière culturelle.
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

