Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

CENTRE DE GESTION de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 26 FEVRIER 2024

DCA-20240226-01

L'an deux mille vingt-quatre, le lundi 26 février à 14 h 00, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents :

Représentants des communes affiliées :

Jeanne COUTIÈRE, Maire de Maillères, Présidente
Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
Gérard MOREAU, Maire de Sabres, Membre du bureau
Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont, 3e Vice-président
Jean-Marc LESPADE, Maire de Tarnos
Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
Gilles COUTURE, Maire de Geaune
Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour, 4e Vice-présidente

Représentants des établissements publics affiliés :

Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax

Etaient absents excusés :

Représentants des communes affiliées :

Christian DUCOS, Maire de Souprosse
Eva BELIN, Maire d'Ondres
Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax
Philippe SAËS, Maire de Saint-Martin-d'Oney
Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains

Représentants des établissements publics affiliés :

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Julien PARIS, Conseiller départemental
Hicham LAMSIKA, Ville de Mont-de-Marsan
Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM

Etaient absents suppléés :

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Julien DUBOIS, Maire de Dax, représenté par M. Guillaume LASSU, Ville de DAX

Membres ayant donné pouvoir :

Représentants des communes affiliées :

Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges, 1er Vice-président, donne pouvoir à Mme Jeanne COUTIERE,
Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2e Vice-présidente, donne pouvoir à Mme Marie-France NADAU,
Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne, donne pouvoir à Mme Rose-Marie ABRAHAM,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Henri BEDAT, Conseiller départemental, donne pouvoir à M. Gérard MOREAU

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

La séance est ouverte à 14 h 00.

Le procès-verbal de la séance en date du 27 novembre 2023 est adopté à l'unanimité.

DCA-20240226_01

Objet : Orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes année 2024.

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

INTRODUCTION

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

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

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

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

- Le cadre budgétaire national pour 2024 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2024 pour le bloc local.
- Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2023 et celles prévues pour 2024
- Les orientations budgétaires et organisationnelles 2024 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier sanitaire et territorial, au besoin des collectivités, mais également aux projets d'administration interne.

PREMIERE PARTIE : Le cadre budgétaire national pour 2024 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2024 pour le bloc local.

La loi de finances prévoit une baisse du déficit public à 4,4 % du PIB en 2024 pour un montant de 146,9 milliards d'euros (Md€), soit une baisse de 18 Md€ par rapport au déficit de 164,9 Md€ prévu en LFI 2023.

Cet objectif est conforme à la trajectoire de diminution du déficit public sous les 3 % du PIB en 2027 définie par la loi n° 2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027.
La loi de finances initiale prévoit que le niveau du périmètre des dépenses de l'État s'élève à 491,9 Md€, en diminution de 4,2 Md€ par rapport à la LFI 2023 qui prévoyait 496,1 Md€. Elle met en œuvre la fin progressive des dispositifs exceptionnels de soutien mis en place durant la crise énergétique.

Quatre secteurs bénéficient des principales hausses de crédits budgétaires par rapport à la loi de finances pour 2023 :

- L'Éducation nationale, avec une hausse de 4,1 Md€ des crédits du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ;
- La transition écologique, avec notamment une augmentation des crédits de 3,6 Md€ pour le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires ;
- La politique de l'emploi via une majoration des crédits du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion de 2,4 Md€ ;
- Les ministères régaliens, avec une hausse globale de 4,7 Md€. Cette hausse résulte des lois de programmation sectorielles de ces ministères :
    - La loi de programmation militaire (LPM) 2024 à 2030 se traduit par une hausse de 3,3 Md€ pour le ministère des Armées ;
    - La loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur (LOPMI) se traduit par une hausse des crédits alloués au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer de 0,9 Md€ ;
    - La loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice (LOPJ) 2023 à 2027 se traduit par une hausse de 0,5 Md€ des crédits du ministère de la Justice.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DES FINANCES DE 2024 POUR LES COLLECTIVITES LOCALES.

En 2023, les concours financiers de l'Etat aux collectivités territoriales s'élevaient à 53 milliards d'euros. En 2024, ils augmenteront et seront de l'ordre de 55 milliards d'euros.

La dotation globale de fonctionnement (DGF)
Elle augmentera à nouveau de 320 millions d'euros en 2024.
150 millions d'euros de cette majoration seront fléchés vers la dotation de solidarité rurale (DSR), 140 vers la dotation de solidarité urbaine (DSU), 30 enfin affectés à la dotation d'intercommunalité. L'augmentation de la DGF qui s'applique au bloc communal sera donc proche de l'inflation. Comme chaque année, cela ne veut pas dire que la DGF de chaque commune augmentera. A l'instar de l'an passé, environ 90% des communes verront leur DGF se stabiliser ou augmenter.

Fonds vert
Doté de 2 milliards d'euros en 2023, le Fonds vert bénéficie d'une augmentation de 500 millions d'euros en 2024. Prenant la forme d'un guichet, le Fonds vert est un outil facilement mobilisable par les collectivités. Afin de concrétiser les annonces du président de la République et le plan EduRénov', les projets de rénovation énergétique des écoles disposeront d'une enveloppe de 500 millions d'euros pour rénover 2.000 écoles dès 2024 et 40.000 écoles d'ici 10 ans.

La dette verte
Elle permettra aux collectivités territoriales d'identifier la dette qui finance leurs investissements verts. Son instauration, facultative, aidera les collectivités à investir dans leur transition écologique.

Le budget vert
Le budget des collectivités territoriales, à l'instar de ce qui existe pour l'Etat, est un document budgétaire présentant l'impact environnemental des dépenses à partir d'une démarche de cotation (favorable, défavorable, mixte, neutre, non-coté) sur plusieurs axes d'analyse. Un état intitulé « *Impact du budget pour la transition écologique* » pourra être annexé au compte administratif ou au compte financier unique. Ainsi, à partir de 2025, les communes de plus de 3.500 habitants devront déployer un budget vert. Les plus petites communes pourront également, sur la base du volontariat, être associées au dispositif.

La dotation de soutien aux communes pour les aménités rurales
Anciennement appelée dotation biodiversité, la dotation de soutien aux communes pour les aménités rurales est renforcée de 58,4 millions d'euros et portée à 100 millions d'euros (contre 10 en 2021, 24,3 en 2022 et 41,6 en 2023) et son dispositif est simplifié. Les communes éligibles à la dotation sont garanties contre sa baisse. Toutes les communes rurales dont une partie significative du territoire comprend une aire protégée ou jouxte une aire marine protégée sont éligibles à la dotation de soutien aux communes pour les aménités rurales.

Verdissement des investissements
1,8 milliard d'euros seront dévolus aux différentes dotations de soutien à l'investissement. Fixé à 25% des projets en 2023, l'effort de verdissement de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) est élargi à 30% en 2024 afin de tenir compte des impératifs de la transition écologique. Un même critère sera requis pour 25% des projets soutenus par la dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID). Enfin, ce sont 20% des projets soutenus par la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) qui devront concourir aux objectifs de transition écologique.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée

Les dépenses relatives aux aménagements de terrain seront intégrées dans l'assiette du fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) qui atteindra 7,1 milliards d'euros. 250 millions d'euros supplémentaires par exercice s'ajouteront ainsi à l'effort que l'État produit via le FCTVA en faveur de cet investissement. C'est une demande des élus satisfaite.

France Ruralités Revitalisation

Le zonage est pérennisé et repensé. Plusieurs dispositifs – les zones de revitalisation rurales (ZRR), les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et les zones de revitalisation des commerces en milieu rural (Zorcomir) – seront fusionnés et regroupés sous France Ruralités Revitalisation à partir du 1er juillet 2024. L'appartenance à une commune classée en FRR permettra aux entreprises et professions libérales établies de bénéficier d'exonérations d'impôts et de taxe foncière.

Le nouveau zonage sera décliné en deux socles : FRR et FRR+. Le premier socle, les FRR, regroupera les communes répondant à une double condition de démographie et de revenu disponible par habitant. 13 départements seront d'emblée classés en FRR. 17.634 communes seront incluses dans le zonage FRR, dont 10.943 en FRR socle, 3.673 en FFR+ et 3.018 rattrapables par le classement à titre complémentaire. Avec des entrées et des sorties, autant de communes seront donc zonées en FRR qu'actuellement en ZRR.

Bases locatives

L'évolution des bases locatives (principales recettes du bloc communal et qui s'appliquent à la taxe foncière, taxe foncière sur les propriétés non bâties, taxe d'habitation sur les résidences secondaires, taxe d'enlèvement des ordures ménagères, cotisation financière des entreprises) n'est pas plafonnée. Ces bases évoluent donc au rythme de l'inflation. Après une augmentation de 7,1% en 2023, elles croitront d'environ 3,9% en 2024.

Les communes rurales classées FFR bénéficieront d'une fraction "péréquation" de la DSR bonifiée de 20%. Cette majoration ne diminuera pas le montant de DSR péréquation perçu par les autres communes bénéficiaires.

Liaison des taux

Une souplesse supplémentaire pour la fixation du taux de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) est accordée. Les EPCI à fiscalité propre et les communes dont le taux de THRS est inférieur à 75% de la moyenne des taux constatés respectivement dans les EPCI et dans les communes du département l'année précédente pourront augmenter le taux de la THRS de 5% au plus de cette moyenne.

Aides spécifiques aux départements

Le fonds de sauvegarde des départements est doublé. Actuellement doté de 53 millions d'euros, il sera porté à 106 millions d'euros.

Le budget de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) sera également renforcé : 150 millions d'euros supplémentaires lui seront alloués dans le PLFSS 2024, afin de financer la dépense sociale et médico-sociale des départements.

Les crédits budgétaires alloués par l'État au titre des mineurs non accompagnés (MNA) qui visent à alléger les charges des départements seront augmentés de 33 millions d'euros.

Aide spécifique aux régions

La dotation de compensation des frais de gestion de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) est pérennisée. Ce sont 107 millions d'euros qui seront intégrés dans un vecteur financier unique pour le financement de la formation professionnelle des régions via une attribution fixe du produit de l'accise sur les énergies revenant à l'État.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Politique d'aménagement et d'urbanisme
Près de 60 millions d'euros seront dévolus aux politiques d'aménagement afin de financer les grandes opérations d'urbanisme et de soutenir la production de logements.

Politique de la ville
Les moyens affectés aux quartiers prioritaires de la ville (QPV) atteindront un niveau historiquement élevé : plus de 600 millions d'euros. 50 millions d'euros supplémentaires seront alloués à l'accélération du programme national de renouvellement urbain de l'Agence nationale de la rénovation urbaine (ANRU). L'abattement de 30% de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) pour les logements appartenant aux organismes HLM sera prolongé sur la durée de la prochaine génération de contrats de ville.

Un PSR (Prélèvement sur recettes) de compensation des pertes importantes et exceptionnelles de TFPB sera créé pour un montant de 3,3 millions d'euros.

Dotation particulière relative aux conditions d'exercice des mandats locaux
Pour améliorer les conditions de travail des élus et particulièrement l'indemnisation des élus des petites communes rurales, la DPEL sera augmentée de 14,6 millions d'euros. Aujourd'hui, la DPEL est attribuée aux communes dont la population DGF est inférieure à 1.000 habitants et dont le potentiel financier par habitant est inférieur à 1,25 le potentiel financier moyen par habitant des communes de moins de 1.000 habitants. A partir de 2024, le critère du potentiel financier sera supprimé.

Protection des élus
Pour répondre aux inacceptables violences dont ont été victimes nos élus (87% de ces dernières sont des élus municipaux), un plan national de lutte contre les violences faites aux élus est déployé et doté de 5 millions d'euros.
Douze nouvelles mesures le composent :

- renforcement de la protection fonctionnelle,
- mise en place d'un dispositif d'appui psychologique,
- prise en charge des frais de procédure et d'assurance,
- déploiement de mesures de sécurisation physique,
- mise en place de mesures de sécurisation ponctuelle des locaux,
- renforcement de la vidéosurveillance,
- durcissement des sanctions,
- accélération des délais judiciaires,
- accroissement des informations des élus relatives au traitement judiciaire,
- élaboration d'un protocole entre les associations de maires et le Procureur de la République,
- mise en place de formations croisées avec les magistrats,
- facilitation de la communication du Procureur de la République envers les élus

Autres mesures
La redevance d'eau sera supprimée du calcul du coefficient d'intégration fiscale (CIF) des communautés de communes, quel que soit leur régime de fiscalité.
La réforme de l'effort fiscal des communes intervenue en LFI 2022 sera neutralisée à 90%. L'application totale de cette réforme semble en effet prématurée en raison de l'absence de travaux préparatoires.
Le plafonnement du second prélèvement du fonds national de péréquation des DMTO passera de 12% à 15% du produit de ces impôts perçus par chaque département.
Les communes et intercommunalités volontaires pourront délibérer dans le sens d'une répartition du fonds de péréquation des ressources intercommunales (FPIC) valable sur plusieurs années. Le préfet informera les communes et intercommunalités de tout changement de situation impactant la délibération initiale.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Le montant des subventions exceptionnelles accordées aux communes forestières affectées par les scolytes sera doublé pour atteindre 1 million d'euros.
Les collectivités territoriales touchées par les intempéries de novembre 2023 bénéficieront d'un accompagnement à hauteur de 80 millions d'euros.

DEUXIÈME PARTIE : Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2023 et celles prévues pour 2024

1. Revalorisation du point d'indice

Suite à l'annonce faite le 12 juin 2023 par Stanislas Guérini, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 a relevé la valeur du point d'indice de **1,5%** pour tous les agents publics. À compter du 1er juillet 2023, la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est portée de 5 820,04 euros à **5 907,34 euros.**
Ce décret attribue des **points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418** au 1er juillet 2023.
Il attribue également **5 points d'indice majoré** pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024.

2. Revalorisation du SMIC

Revalorisation du SMIC de 1,81% au 1er janvier 2023

Comme chaque année, le SMIC a fait, en 2023, l'objet d'une **revalorisation annuelle** par décret au 1er janvier, basée sur l'inflation et l'indice - produit par la Dares - du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Dans ce contexte d'inflation, le décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 porte relèvement du salaire minimum de croissance de **+1,81 %** au **1er janvier 2023**. Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant du SMIC brut horaire s'élève donc à :

- **11,27 euros**, soit 1 709,28 euros mensuels, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- **8,51 euros**, soit 1 290,68 euros mensuels, à Mayotte.

Celui-ci avait fait l'objet, au cours de l'année 2022, à deux revalorisations automatiques en mai puis en août.

Revalorisation du SMIC de 2,22% au 1er mai 2023

L'arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance avait revalorisé le Smic de 2,22 % au 1er mai 2023. Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant du SMIC brut horaire s'élève donc à :

- **11,52 euros**, soit 1 747,20 euros mensuels, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- **8,70 euros**, soit 1 319,50 euros mensuels, à Mayotte.

3. Relèvement de l'indice minimum de traitement

Afin d'éviter que le salaire minimum dans la fonction publique ne soit inférieur au SMIC - ce qui obligerait les employeurs publics à appliquer une indemnité différentielle pour combler l'écart de traitement - l'augmentation du SMIC a été suivie d'un **relèvement de l'indice minimum de traitement** pour les agents de la fonction publique.

Relèvement de l'indice minimum de traitement au 1er janvier 2023

Comme mentionné dans le décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022, à compter du **1er janvier 2023**, le minimum de traitement correspond à l'**indice majoré 353 (indice brut 385)**, soit 1 712,06 € brut par mois. Auparavant, il était fixé à l'indice majoré 352 (indice brut 382).

Relèvement de l'indice minimum de traitement au 1er mai 2023

Le 1er mai 2023, l'indice minimum de traitement des agents publics a de nouveau été relevé au niveau du Smic. Le décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 porte le minimum de traitement dans la fonction publique à **l'indice majoré 361** (indice brut 397), soit 1 750,86 € bruts par mois.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

4. Revalorisation salariale des agents de catégorie B

Annoncés par le gouvernement en complément du point d'indice, six décrets modifient la **carrière et la rémunération des agents de catégorie B** des trois versants de la fonction publique à compter du 1er septembre 2022. Deux d'entre eux s'appliquent aux agents de la fonction publique territoriale.

Le décret 2022-1200 du 31 août 2022 modifie l'organisation des carrières de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, en **réduisant la durée de certains échelons et grades**. Pour accompagner ces évolutions, le décret adapte notamment **les modalités d'avancement et de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la FPT**.

Le deuxième grade a été modifié et comporte désormais douze échelons au lieu de treize (suppression du 1er échelon). Chaque cadre d'emplois comprend donc trois grades ou assimilés avec la composition ci-dessous :

- treize échelons pour le premier grade ;
- douze échelons pour le deuxième grade ;
- onze échelons pour le troisième grade.

La durée passée dans chacun des échelons des grades des cadres d'emplois a évolué :

- Premier grade (B1) : Réduction de la durée de deux ans à un an des quatre premiers échelons
- Deuxième grade (B2) : La durée des 1er et 2e échelons est réduite d'un 1 an (passage de 2 ans à 1 an) et celle des échelons 7 et 11 augmente d'un an (passage de 2 à 3 ans et de 3 à 4 ans)
- La durée de carrière passe de 30 à 26 ans sur ces deux grades.

De plus, le décret comprend des dispositions spécifiques à certains cadres d'emploi, comme les aides-soignants territoriaux, les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, etc.

Le décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 revalorise la grille indiciaire de la catégorie B de la FPT en modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois de cette catégorie :

Premier grade (B1) : Les quatre premiers échelons bénéficient d'une augmentation de 4 à 17 points d'indice (soit 1 % à 4,6 %) :

- 1er échelon : 372 → 389 (soit +17 points ou 4,6 %)
- 2e échelon : 379 → 395 (soit +16 points ou 4,2 %)
- 3e échelon : 388 → 397 (soit +9 points ou 2,3 %)
- 4e échelon : 397 → 401 (soit +4 points ou 1 %)

Deuxième grade (B2) : Le traitement indiciaire des deux premiers échelons augmente :

- 1er échelon : 389 → 401 (soit +12 points ou 3,1 %)
- 2e échelon : 399 → 415 (soit +16 points ou 4 %)

Ce décret modifie également les indices propres aux moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, aux techniciens paramédicaux, aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture.

5. Élargissement du champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) à d'autres agents publics

Le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 ouvre le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) à d'autres agents publics exerçants au sein d'établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures créés ou gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements. Il est pris en application de l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, lui-même modifié par l'article 44 de la loi de finances rectificative pour 2022.

Le montant mensuel du complément de traitement indiciaire est fixé à 49 points d'indice majoré, soit 237,65 € brut. Cette revalorisation est rétroactive et s'applique à compter du 1er avril 2022.

Ce décret abroge le décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 donnant la possibilité à certains personnels relevant de la FPT de recevoir une prime de revalorisation. De plus, la transformation de ces primes en CTI rend leur versement obligatoire sans que la collectivité ou l'établissement public aient besoin de délibérer.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Dans la fonction publique territoriale, l'extension a été octroyée aux :

- **fonctionnaires exerçant certaines fonctions dans certains établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux** tels que ceux relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale des familles (CASF), les services départements de l'ASE, les services départementaux de la PMI, les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, les centres de santé sexuelle, les centres départementaux de lutte contre la tuberculose, les centres de vaccination et les centres d'information, de dépistage et de diagnostic.
- **fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres** tels que ceux relevant de l'article L. 312-1 du CASF, les services départementaux d'action sociale, dans les services départements de l'ASE, les services départementaux de la PMI et dans les CCAS et CIAS.
- **fonctionnaires exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées** au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) relevant des 6° et 7° de l'article L. 312-1 du CASF

Retrouvez, sur le site de l'AMF, des informations complémentaires provenant de la note de la DGCL récapitulant les conditions d'éligibilité, les structures éligibles, les agents éligibles à cette revalorisation salariale, depuis l'origine du dispositif.
À noter que les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions dans des conditions analogues dans les établissements et services mentionnés se voient verser une indemnité équivalente au CTI (de montant équivalent, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux).

6. Reconduction et élargissement du forfait mobilités durables

Le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 étend le « forfait mobilités durables » à d'**autres modes de déplacement** (comme les engins de déplacement personnel motorisés ou l'ensemble des services de mobilité partagée) et permet son **cumul** avec le remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos. Il s'applique aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1er janvier 2022.
Les agents concernés sont maintenant les agents territoriaux relevant du code général de la fonction publique ainsi que les agents recrutés sur un contrat de droit privé.
Le montant du forfait et le nombre minimal de jours ne peuvent plus être ajustés proportionnellement à la durée de présence de l'agent dans l'année, ils sont désormais fixés par arrêté. L'arrêté du 9 mai 2020, modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022, fixe :

- le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible à 30 jours au lieu de 100.
- le montant du FMD variant entre 100 € et 300 € en fonction du nombre de jours d'utilisation du moyen de transport. Il est fixé à 100 € lorsque le moyen de transport est utilisé entre 30 et 59 jours ; 200 € entre 60 et 99 jours et 300 € lorsqu'il est utilisé au moins 100 jours.

7. Augmentation du "forfait télétravail" au 1er janvier 2023

Depuis le 1er septembre 2021, les agents publics territoriaux et les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public bénéficient d'une indemnité sous la forme d'une allocation forfaitaire appelée "forfait télétravail". Elle contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail.
Un arrêté daté du 23 novembre 2022 augmente le montant de cette indemnité forfaitaire à 2,88 € dans la limite de 253,44 € par an pour les journées de télétravail effectuées à compter du 1er janvier 2023. Elle était auparavant fixée à 2,50 € par jour dans la limite de 220 € par an.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

8. Ajout du "montant net social" sur la fiche de paie des agents

Les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant les bulletins de paie, mentionnés à l'article R. 3243-2 du code du travail, sont fixés par l'arrêté du 31 janvier 2023 qui modifie l'arrêté du 25 février 2016 dans une démarche de simplification. Une des adaptations du bulletin de paie est l'affichage du montant net social.

Même si les dispositions de cet article ainsi que l'arrêté ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics, ils devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher ce montant. En effet, les agents sont susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé.

À noter : dans sa foire aux questions relative au montant net social sur le bulletin de paie, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion indique qu'à partir de 2024, la transmission de ces montants des employeurs à la CAF devra être "automatique". Cela conduira à une évolution des systèmes d'information de gestions des ressources humaines (SIRH) au cours de l'année 2023.

9. Relèvement à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat des agents publics, le calcul de la prise en charge par l'employeur des abonnements de transports en commun pour les agents publics a été modifié par le décret n° 2023-812 du 21 août 2023. La prise en charge passera à 75 % contre 50 % auparavant à partir du 1er septembre 2023.

10. Prolongation pour l'année 2023 de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)

Dispositif mis en place par le gouvernement français en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires dont le traitement indiciaire brut a évolué moins rapidement que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence donnée.

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 reconduit la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2023.

Pour la mise en place de cette indemnité en 2023, il fixe la période de référence prise en compte : du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

12. Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale

13 Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

14. Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

L'horizon 2024 en matière de Fonction Publique Territoriale :

1. Revalorisation du point d'indice en janvier 2024

En plus d'une augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 annonce l'attribution de 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.

2. Augmentation du taux de la contribution employeur finançant la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

"Dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL sera augmenté d'un point" a précisé le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, le 27 mai 2023 dans une réponse ministérielle.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Cette augmentation - motivée par la dégradation observée de la situation financière de la CNRACL - fera cependant l'objet d'une mesure de compensation afin de limiter son impact sur le budget des collectivités territoriales.

3. Revalorisation du SMIC

Revalorisation du SMIC de 1,13% au 1er janvier 2024

Comme chaque année, le SMIC a fait, en 2024, l'objet d'une revalorisation annuelle par décret au 1er janvier, basée sur l'inflation et l'indice - produit par la Dares - du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Dans ce contexte d'inflation, le décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 porte relèvement du salaire minimum de croissance de +1,13% au 1er janvier 2024. Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant du SMIC brut horaire s'élève donc à :

- 11,65 euros, soit 1 766,92 euros mensuels, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- 8,80 euros, soit 1 334,67 euros mensuels, à Mayotte.

4. Effet année pleine des évolutions réglementaires de 2023

5. Protection Sociale Complémentaire :

Ce sujet majeur pour les employeurs et les agents des collectivités connaît beaucoup de rebondissements et complique la mission des CDG qui sont dans l'obligation de proposer l'adhésion à des conventions de participation facultative ou obligatoire au gré des aléas réglementaires. Le cadre juridique n'est pas stabilisé pour autant le CDG proposera un contrat collectif aux collectivités sans doute imparfait en raison des vicissitudes juridiques qui entourent ce dossier.

Et également :

Textes d'ores et déjà publiés

Circulaire du 4 janvier 2024 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Décret n°2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Textes en attente

Projet de décret modifiant le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Projet de décret portant modification de diverses dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Projet de décret portant création de l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours et modifiant plusieurs dispositions relatives aux directeurs de ces services

Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels et portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux sous-directeurs des services d'incendie et de secours

Projet de décret relatif aux missions des sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours

Projet de loi de réforme de la fonction publique

- **En annexe et pour info la liste non exhaustive des textes sortis en 2023 et impactant les collectivités et le CDG dans sa mission d'accompagnement.**

TROISIÈME PARTIE : Les orientations budgétaires et organisationnelles 2024 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier sanitaire et territorial, aux besoins des collectivités, mais également aux projets d'administration interne.

Le CDG des Landes, outre le socle dit 'obligatoire' a construit son identité et son organigramme sur des activités facultatives, qui par définition, dépendent de la volonté des partenaires … et de leur santé financière.

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

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

A/ Analyse du pré-CA 2023

Les orientations budgétaires pour 2024 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseil, d'accompagnement et de proximité des collectivités, de mettre en place des services imposés par la loi ou des nouveaux services demandés par les élus pour répondre aux besoins des collectivités. Elles ont aussi pour objectif de présenter les orientations organisationnelles et fonctionnelles internes au CDG, son projet d'administration 2024.

Il est rappelé que depuis 2019, le taux de cotisation au CDG40 est arrêté y compris pour 2024 à 1,2% et ce malgré des compétences nouvelles attribuées sans compensation financière de l'Etat : PSC, Référent Laïcité…….

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Le taux d'exécution budgétaire est élevé (88.9 % en dépenses réelles). La raison principale de ce constat tenant au fait que 87% des dépenses du CDG40 sont des dépenses de personnel. En recette, l'exécution est conforme aux prévisions.

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

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de dépenses

Chapitre 011, Charges à caractère général

Prévu 1 857 520 €, € exécuté à 1 527 242.54 (exécuté 1 587 738,58 en 2022)
Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus. A noter un dépassement des crédits au niveau de l'article relatif aux dépenses de formation liées et au plan managérial et aux formations continues. A noter également, une augmentation des frais de réception et déplacement, liés à l'activité du CDG : reprise des réunions avec les secrétaires de mairie, (animation réseau,) réseau DGS et des réunions de proximité d'informations statutaires. Sous traitance (611) et maintenance (6156) sont des vases communicants selon les imputations retenues.
Les autres dépenses notamment portant sur les fluides (énergie, électricité) carburant, maintenance, télécommunication ont été contenues dans une période pourtant non propice.

Chapitre 012, Charges de personnel

Prévu 17 156 000 €, exécution 15 759 603,50 euros (exécuté 15 753 724,31 € 2022)
Sur ce chapitre, il faut surtout noter trois points principaux :

- Une diminution des dépenses de personnel extérieur (personnel ALPI et fin remboursement MAD à l'ADACL d'un agent),
- Une baisse des dépenses en personnel non titulaire, notamment sur le service remplacement.

Chapitre 65, Autres charges de gestion courante

Prévu 559 500 €, Exécuté à 380 234.40 euros. (exécuté 420 367,57 € en 2022)
A noter que le CDG a remboursé plus de 283 000 euros en Décharge d'Activité Syndicale aux Collectivité en accompagnant particulièrement les collectivités sur le sujet.

Chapitre 66, Charges financières

Prévu 100 €, exécuté 0 (exécuté à 1 089,99 € en 2022) en effet le CDG n'a plus de dette.
Pour autant, il connaît quelques tensions de trésorerie à certaines périodes de l'année, donc une ligne de trésorerie sera sans doute contractée, ligne de précaution. Par ailleurs, des choix en matière d'investissement immobilier seront soumis à votre approbation et pourront impacter ce poste budgétaire.

Chapitre 67, Charges exceptionnelles

Exécuté à 2 824.92 euros (14 996,73 euros pour des annulations de titres sur exercice antérieur en 2022)

Chapitre 68, Dotations aux amortissements

Exécution à hauteur de 398 378.75 euros (279 292.91 € en 2022) suite à régularisation d'écritures.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de recettes

Chapitre 013, Atténuation de charges

Prévu 150 000 €, exécuté à 190 272.33 € (245 963,83 € en 2022).
Ce décalage positif s'explique par le remboursement des indemnités journalières (personnel malade). A noter une baisse de ce poste ce qui est plutôt une bonne nouvelle en termes d'absentéisme.

Chapitre 70, Produits des services

Prévu 16 374 330 €, exécuté à 17 538 070.40 € (exécuté à 17 667 238.11 en 2022).
Ce résultat s'explique, malgré un produit du service remplacement en baisse qui impacte nettement le résultat sur cet article, par :

- Des cotisations de collectivités en hausse par rapport au BP de 209 000 euros (valeur du point, primes exceptionnelles)
- Des produits d'activités en hausse.

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

Prévu 661 000 €, exécuté à 707 109.33 euros (résultat 2022 : 1 145 575.27 €)
Nette baisse par rapport à 2022, liée à la fin du soutien financier CNSA (fin de programme dont les fonds transitaient par le CD40) et CARSAT (fin programme également). Au total – 400 000 euros de subvention qui vont revenir en 2024

Au final, de réalisé 2022 à réalisé 2023, on passe de 18 057 210,09 à 18 068 284.11 euros en dépenses de fonctionnement et à un total annuel des recettes de fonctionnement s'élevant à 19 106 909,05 euros pour 2022 à 18 485 853.59 euros.
Les dépenses de fonctionnement sont maîtrisées avec une variation quasi nulle et les recettes de fonctionnement ont baissé du fait d'une diminution d'activité du service remplacement - le partenariat avec le GRETA et l'arrivée de la chargée de mission emploi-attractivité devraient permettre de retourner la situation- et du fait d'une baisse de cofinancement CNSA et CARSAT, baisse liée à des fins de programme.
L'excédent annuel de fonctionnement s'établirait à plus de 417 000 euros malgré un niveau de recettes plus bas.
Ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

Section d'investissement

Cette section hors report est en excédent pour un peu plus de 297 000 euros. Absorbant ainsi un déficit reporté de l'ordre de 557 000 euros.

En dépenses : prévu 1 734 898.10 €, exécuté à 746 307.04 €,
En recettes : prévu 1 734 898.10 €, exécuté à 1 045 143.99 €

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

B/ Les orientations 2024

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

Dans un contexte sociétal inédit et contrarié en termes économique, énergétique, environnemental, économique, le CDG40 doit encore davantage être aux côtés des collectivités qui subissent pleinement, directement et indirectement, les effets de ces crises. Le CDG dans ce contexte doit encore mieux répondre aux besoins des collectivités en matière de Ressources Humaines et ce d'autant plus du fait du défaut d'attractivité des métiers territoriaux et des difficultés des collectivités à recruter. Cela place le service remplacement au cœur de notre action, la question de la formation des agents publics et plus particulièrement de leur professionnalisation/adaptation à l'emploi, au cœur de nos préoccupations. Le CDG joue ainsi un rôle d'expertise RH comme interlocuteur privilégié des collectivités et outil de mutualisation de compétences techniques spécifiques pour accompagner les collectivités à dépasser l'inflation juridique de textes et d'obligations en découlant. Néanmoins, pour atteindre ces objectifs, le CDG doit veiller à mettre en place une politique managériale forte, donneuse de sens, renforçant la cohésion, l'envie d'avancer et permettant la reconnaissance de chacun au service d'un collectif tout en restant dans un cadre budgétaire maîtrisé. En ce sens l'élaboration d'un projet d'établissement sera fondatrice de cette stratégie pour le CDG.

La réalité comptable démontre que l'essentiel de l'activité du CDG relève de ses missions facultatives. Cela impose une approche plus prospective de son organisation et de son fonctionnement. La sensibilisation des chefs de service à la bonne gestion de leur service via la comptabilité analytique permet aussi de préserver nos équilibres budgétaires. Le service remplacement fait l'objet de la plus grande attention en termes de ressources et de réponses à apporter aux collectivités. La chargée de mission emploi/attractivité des métiers, qui suit également le partenariat relatif à la pré-formation des agents du service remplacement, contribuera à permettre à ce service de répondre plus facilement aux requêtes et attentes des collectivités.

Si le CDG sera impacté comme les autres collectivités par la crise énergétique et l'augmentation du coût des fluides, il veille malgré tout à maîtriser ses dépenses de personnel tout en renforçant la QVCT en son sein. Les « résultats comptables 2023 » illustrent parfaitement que ces deux objectifs sont remplis.

Le CDG continuera à s'engager dans l'aide aux opérateurs publics d'aide à domicile au travers des missions déjà exercées : aide mutualisée à la modernisation des SAAD, mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels au travers notamment du programme aidant-aidé et de l'aide à la structuration de l'offre des SAAD et enfin au travers d'une action sur la professionnalisation avec l'analyse des pratiques au travers de groupes de paroles. En 2023, en partenariat avec le CD40 et l'UDCCAS, le Règlement Intérieur type des CIAS-SAAD a été élaboré en co-construction avec les acteurs, élus, personnels, experts, directeurs. Il a été présenté et diffusé à tous les opérateurs. Ce fut un long travail. Ne reste plus qu'à le mettre en œuvre.

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

2024 devrait permettre de renforcer notre présence sur le terrain de l'emploi et de l'attractivité des métiers. Le partenariat formation a été lancé avec le GRETA et France Travail et s'amplifiera. Déjà une formation de 9 auxiliaires d'autonomie a été lancée, une seconde est déjà demandée par les opérateurs. Un cycle de formation d'agents techniques polyvalents et agents de restauration a été lancé en fonction du recensement des besoins.

Le CDG offre de nombreux services de référents dont le dernier en date sont les référents déontologues élus. Leur action est majeure. Le CDG va répondre à l'appel à projet national relatif à la lutte contre les harcèlements sexuels et l'accompagnement des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes. Si notre dossier était retenu, cela pourrait accélérer la création d'un service au bénéfice des collectivités.

Par ailleurs, le service médecine poursuivra sa mue sous la houlette du DGA. La fusion des services carrière et contractuels a eu lieu en 2023 mais devra être parachevée en 2024 pour anticiper l'évolution du statut des agents publics. Hélène DUBOSCQ, la DRH, aura en charge cette mission de transformation et de fusion de ces deux services. Elle remplace la cheffe de service des contractuels partie en retraite. Par ailleurs, un assistant RH a été recruté et arrivera dans quelques semaines afin que cette fonction interne soit également consolidée et permette un accompagnement plus large des agents du CDG.

Les services PCS et Prévention s'adapteront encore pour mieux répondre aux besoins des collectivités avec notamment la création d'un service d'accompagnement des intercommunalités en matière de PICS, service pour lequel 14 des 18 intercommunalités à ressource propre du département ont fait part de leur intérêt.

Le réseau des Secrétaires de Mairie réactivé en 2023 est une action primordiale pour les CDG.

Deux rencontres avec tous les DGS du département ont été organisées. La prochaine aura lieu en Armagnac afin de mieux comprendre leurs besoins et y répondre plus efficacement.

Un service d'enquête administrative sera proposé aux collectivités en deuxième partie d'année suite à la formation du service juridique en 2023.

Le CDG aura une action forte en matière de PSC en 2024 avec la proposition d'un contrat à adhésion facultative et un accompagnement vers un contrat à adhésion obligatoire si la législation change en la matière.

D'un point de vue interne, l'année 2023 a été une année d'action en matière de management interne. Autour d'une fonction RH renforcée, de recomposition des équipes suite à des mobilités (mutation, départ en retraite) et d'une évolution des effectifs, un plan de formation des managers a été lancé suivi d'un accompagnement coaching qui se poursuivra en 2024, d'Ateliers d'Intelligence Collective permettant de fédérer les agents autour de valeurs communes (50% de participation sur la base du volontariat). Les groupes de travail se mettront en place dans les prochaines semaines pour rédiger le projet d'établissement. Ce travail s'appuiera sur les conclusions de la démarche bien être et sur les préconisations qui en découlent avec notamment deux points : la désignation d'un référent bien-être interne et d'un collège référent RPS pouvant induire le recrutement d'un ou une psychologue du travail. Ce collègue pouvant également proposer un nouveau service aux collectivités.

Enfin, la réflexion sur l'utilisation des excédents du CDG a été entamée en 2022 comme prévu.

L'adoption d'un règlement de financement de matériels ou aménagements de locaux afin de diminuer la pénibilité des missions des agents, d'améliorer les conditions de travail dans les collectivités pour des dépenses financières **le plus souvent**, a été finalisée en 2023 et se poursuivra en 2024 avec une campagne de communication et le lancement du projet.

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Le déploiement de l'activité formation au niveau départemental amènera la question d'un investissement immobilier dans le quartier de la gare à Dax. La création d'une annexe au bâtiment Maison des Communes bis pour l'ALPI, le CDG, le CNFPT et un institut de formation sera également lancée. L'achat du terrain est d'ores et déjà prévu pour 2024.

La gestion rigoureuse du CDG permet de lui donner des marges de manœuvre budgétaires. Elles devront aussi alimenter des comptes de provision en raison du nombre de services facultatifs auxquels les collectivités peuvent décider de ne plus adhérer.

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2024.

Après exposé de la Présidente,
Le Conseil d'Administration,

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

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2024,

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

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil d'Administration.

Fait à Mont de Marsan, le 26 février 2024.

CENTRE DE GESTION DES LANDES
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
B.P. 30069 - 40002
MONT DE MARSAN
Cedex

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

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

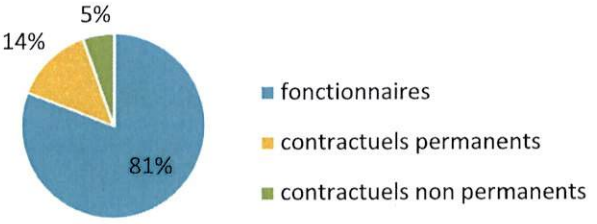
CENTRE DE GESTION 40

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Landes.

Effectifs

110 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **89** fonctionnaires
> **15** contractuels permanents
> **6** contractuels non permanents



4 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

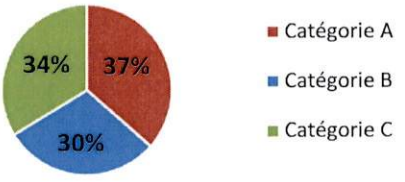
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

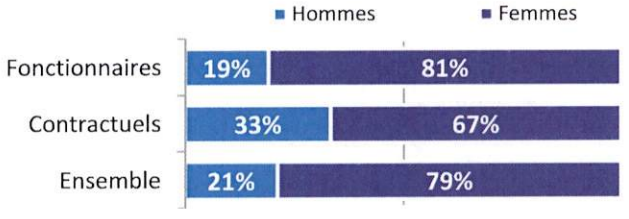
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	69%	40%	64%
Technique	16%	20%	16%
Culturelle	2%	7%	3%
Sportive			
Médico-sociale	13%	33%	16%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



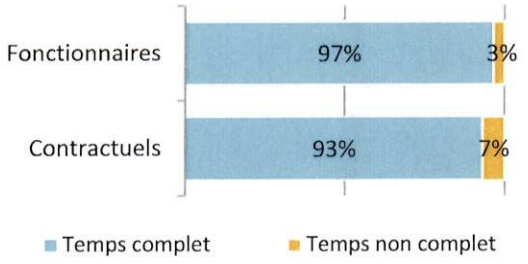
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	25%
Rédacteurs	22%
Attachés	17%
Médecins	9%
Techniciens	7%

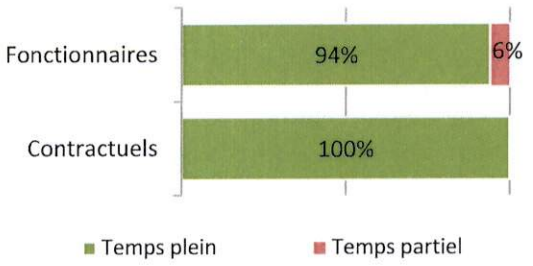
Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	21%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

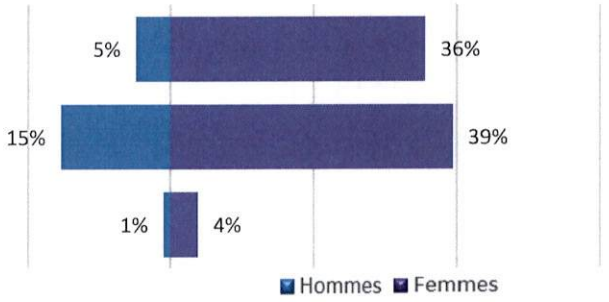
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,23
Contractuels permanents	44,83
Ensemble des permanents	**47,74**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,00

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

102,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **87,72** fonctionnaires
> **10,09** contractuels permanents
> **4,29** contractuels non permanents

185 822 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité
> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Mouvements

En 2022, 19 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
93 agents	**104 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	**4,7%**
Contractuels	↗	**87,5%**
Ensemble	↗	**11,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mutation	25%
Démission	13%
Licenciement	13%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	47%
Remplacements (contractuels)	37%
Recrutement direct	11%
Voie de concours, sélection professionnelle	5%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnelnommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

59 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes
dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 88,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	17 777 917 €	Charges de personnel*	15 753 724 €	→	Soit 88,61 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 794 889 €
Primes et indemnités versées :	911 321 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	922 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 243 €
Supplément familial de traitement :	16 309 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
117 205 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

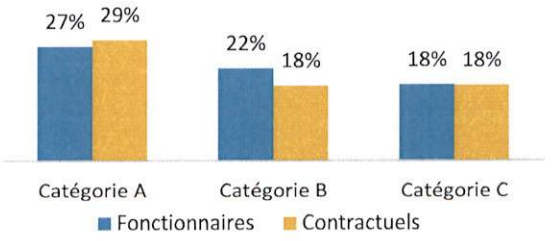
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 090 €	42 193 €	33 326 €	s	26 751 €	s
Technique	51 187 €		33 132 €	s	26 376 €	
Culturelle			s		s	s
Sportive						
Médico-sociale	56 542 €	75 814 €				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	**54 161 €**	**63 997 €**	**33 032 €**	**30 827 €**	**26 733 €**	**s**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**23,57%**
Contractuels sur emplois permanents	**26,89%**
Ensemble	**24,01%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 29 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 21 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Absences

En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 17,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,32%**	**4,75%**	**4,38%**	**0,32%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,61%**	**4,75%**	**8,06%**	**0,32%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**9,08%**	**4,75%**	**8,45%**	**0,32%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 40,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

1 seul accident du travail déclaré au total en 2022

> 0,9 accident du travail pour 100 agents

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 3 travailleurs handicapés en catégorie A, 2 en catégorie B, 3 en catégorie C
- 57 765 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION
27 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

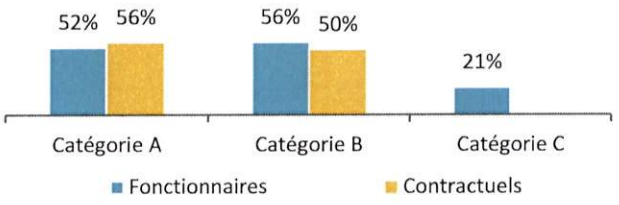
Dernière mise à jour : 2022

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Formation

En 2022, 42,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



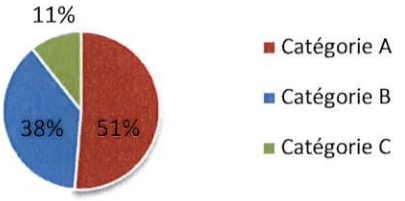
75 489 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	38 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	21 %
Autres organismes	39 %

197 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	51%
Autres organismes	49%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**14 316 €**	**11 778 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**227 €**	**171 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

11 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Administratives Paritaires

7 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2022 dans la collectivité

Envoyé en préfecture le 27/02/2024
Reçu en préfecture le 27/02/2024
Publié le
ID : 040-284003332-20240226-24_02_015-DE

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365}} \times 100$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023 *Version 4*