

DCA-20240226

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, 3^e Vice-président
Jean-Marc LESPADÉ, 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, 4^e 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

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, 1^{er} Vice-président, donne pouvoir à Mme Jeanne COUTIERE,
Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2^e 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**.

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.

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.

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 FRR+ 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 croîtront 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.

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.

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 1^{er} 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.

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 %)
- 2° échelon : 379 → 395 (soit +16 points ou 4,2 %)
- 3° échelon : 388 → 397 (soit +9 points ou 2,3 %)
- 4° 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 %)
- 2^e 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 exerçant 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.

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^e et 7^e 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. Reconstitution 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.

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 1^{er} 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.

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

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.

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.

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.

B/ Les orientations 2024

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

Dans 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 (référé signalement, laïcité à venir, PSC, etc.) tout en développant des services facultatifs pour être au plus près des collectivités et établissements publiés affiliés.

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 collègue 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.

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.

DCA-20240226_02

Objet : Protection Sociale Complémentaire (PSC)_ risques prévoyance et santé : lancement de la consultation.

Nature de l'acte :
8.2.7_ autres

Note de synthèse et délibération :

Les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir :

- Les **risques santé** : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,
- Les **risques prévoyance** : incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès.

Cette participation deviendra obligatoire pour :

- Les **risques prévoyance** à effet du 1er janvier 2025. Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur sont l'incapacité de travail et l'invalidité pour 90% du salaire net,
- Les **risques santé** à effet du 1^{er} janvier 2026. Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».

Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur doivent être proposées selon le mode de contractualisation : contrat individuel d'assurance labellisé, ou contrat collectif d'assurance à adhésion facultative - ou obligatoire - souscrit dans le cadre d'une convention de participation. Cette convention est conclue, à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence, avec un organisme d'assurance soit par l'employeur, soit par le centre de gestion du ressort de l'employeur.

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

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

Vu les articles L 827-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à la protection sociale complémentaire,

Vu l'article L 452-11 du CGFP,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et les quatre arrêtés d'application du 8 novembre 2011,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'avis du comité social territorial du 19 février 2024, pris sur la base de l'article 4 du décret n°2011-1474 précité,

Approuve les termes du document intitulé « base cahier des charges prévoyance » ci-joint,

Autorise le CDG des Landes à donner mandat au CDG coordonnateur soit le CDG 33 pour la région Nouvelle Aquitaine, pour lancer la procédure de consultation en vue de retenir un prestataire pour les garanties prévoyance et de prendre toutes mesures et actes permettant de mener cette consultation à son terme,

Décide de retenir la procédure de la convention de participation, avec son contrat d'assurance collective à adhésion facultative des employeurs et des agents, pour un effet des garanties au 01/01/2025. La procédure retenue est déclinée comme suit :

- De proposer de verser une participation mensuelle brute par agent :
 - o En respectant le minimum prévu à l'article 2 du décret n°2022-581,
 - o D'indiquer que cette participation sera confirmée par délibération prise en application de l'article 18 du décret n°2011-1474, soit après connaissance de l'offre de l'organisme d'assurance retenu,
- De réaliser toutes les opérations nécessaires pour conclure, par application de l'article L 827-7 du code général de la fonction publique, une convention de participation pour la couverture des risques prévoyance des agents figurant dans l'effectif des employeurs qui souhaiteront y adhérer, ainsi que le contrat collectif d'assurance associé, étant entendu que la convention de participation et la convention d'adhésion facultative aux garanties de prévoyance ne pourront intervenir qu'après passage devant le CST départemental pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, devant le CST des collectivités et établissements publics comptant plus de 50 agents, et prise d'une délibération validant le niveau de participation des employeurs concernés, l'adoption de la convention de participation, l'adhésion au contrat de garantie prévoyance à adhésion facultative.

Précise que les crédits sont prévus au Budget Primitif de l'exercice,

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

Précise que c'est le CDG des Landes qui signera le contrat avec le prestataire retenu comme la convention de participation facultative,

Autorise Madame la Présidente à effectuer tout acte en conséquence et à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de la présente,

Objet : Création d'un fonds de prévention au bénéfice des collectivités landaises.

Nomenclature Actes :

8.2.7_Autres

Note de synthèse et délibération :

Le Centre de gestion des Landes fait régulièrement le constat, au travers de l'activité de ses services, de phénomènes d'usure professionnelle des agents des collectivités.

Analyse des accidents du travail, rapports des médecins sur les maladies professionnelles, passage en conseil médical pour inaptitude, voire mise à la retraite pour inaptitude : autant d'interventions des services du Centre de gestion qui confrontent ses agents à un constat d'échec, en partie évitable.

Il s'agit donc, à travers l'activité quotidienne du Centre de gestion mais aussi des dispositifs innovants, de tenter d'intervenir en amont, afin de prévenir l'usure professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail.

Pour ce faire, il est proposé aux élus du Conseil d'administration de créer un fonds de prévention qui viendrait soutenir les collectivités engageant des démarches volontaristes en la matière.

Quelle que soit leur taille, les collectivités ayant contractualisé ou engagé une démarche de contractualisation avec le service prévention pourraient déposer un dossier de demande d'aide pour le financement de mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail de leurs salariés.

L'ensemble des dispositions relatives à ce fonds d'aide sont décrites dans un règlement de fonctionnement annexé à la présente délibération.

Enfin, il est précisé que ce fonds serait abondé à hauteur de 200 000 € pour l'exercice budgétaire 2024 et que cette somme serait reconduite annuellement, sauf révision expresse liée au bilan réalisé par les services en fin d'année.

Il est donc proposé que soit institué pour 2024 ce fonds de prévention à destination des collectivités territoriales, abondé à hauteur de 200 000 €.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 décembre 2023,

Décide d'instituer un fonds de prévention au bénéfice des collectivités territoriales landaises

Précise que ce fonds sera doté pour l'exercice 2024 d'un montant de 200 000 €, que les crédits seront inscrits au chapitre 20, compte 204 pour l'investissement et que ce fonds sera reconductible annuellement sauf avis exprès du conseil.

Approuve les documents annexés à la présente délibération (règlement de fonctionnement du fonds, tableau synthétique).

Autorise Madame la Présidente à signer tous documents relatifs à la présente délibération.

DCA-20240226_04

Objet : Mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en faveur des agents du Centre de gestion de la FPT des Landes.

Nomenclature de l'Acte :

7.10_Divers

Note de synthèse et délibération :

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023, paru au journal officiel le 1^{er} novembre 2023, donne la possibilité aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux d'instaurer par délibération, après avis du comité social territorial, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Cette prime obligatoire pour les agents de la fonction publique d'Etat et pour ceux de la fonction publique hospitalière, reste facultative dans la fonction publique territoriale.

Suite à la parution du décret susvisé, afin de faire face à l'inflation et d'améliorer le pouvoir d'achat des agents du Centre de gestion, il est proposé de mettre en place cette prime en faveur des agents du Centre de gestion de la FPT des Landes. Elle ne sera attribuée qu'à ceux bien entendu qui remplissent les conditions prévues par la réglementation.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le 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,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 18 décembre 2023,

Considérant la volonté des élus de la collectivité d'instituer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en faveur des agents publics éligibles afin d'améliorer leur pouvoir d'achat,

Considérant les plafonds de rémunération brute pour l'éligibilité du dispositif ainsi que les montants maxima de la prime fixés par la réglementation,

Décide d'instituer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en faveur de tous les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires et contractuels de droit public remplissant les conditions d'éligibilité fixées par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 susvisé

Fixe le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire par strate de rémunération perçue par les agents pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 selon les modalités suivantes :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime du pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Précise que Le montant de la prime de pouvoir d'achat est réduit à proportion de la quotité de travail (temps non complet et temps partiel) et de la durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023,

Précise qu'elle sera versée en une seule fois en mars 2024,

Charge Madame La Présidente de fixer, par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent,

Précise que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice 2024,

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Objet : Convention de partenariat avec l'Université de Bordeaux – DU CTMR 2024.

Nature de l'Actes :

8.6 - Emploi-formation professionnelle

Note de synthèse et délibération :

Les centres de gestion de la Dordogne, de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne ont noué depuis 2016 un partenariat avec l'Université de Bordeaux, pour proposer la mise en œuvre du diplôme universitaire « carrières territoriales en milieu rural ».

Chaque année, le Centre de gestion des Landes forme ainsi une vingtaine d'étudiants au métier de secrétaire de mairie. Les étudiants sont majoritairement embauchés par le service remplacement ou directement par les collectivités à l'issue de leur formation.

Pour l'année universitaire 2023-2024, la contribution financière est fixée à 14 700 €, conformément à l'article 6 de la convention ci-jointe.

Je vous propose donc d'autoriser Madame la Présidente à signer cette convention de collaboration.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Considérant qu'il convient de poursuivre la collaboration avec l'université de Bordeaux pour la mise en œuvre du diplôme universitaire « carrières territoriales en milieu rural ».

Approuve les termes de la convention de collaboration fixant les conditions de partenariat avec l'Université de Bordeaux pour la mise en œuvre du diplôme universitaire « carrières territoriales en milieu rural » pour l'année universitaire 2023-2024.

Précise que les crédits sont prévus au budget primitif 2024.

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Objet : Convention de partenariat avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) – Diplôme universitaire MAGT 2023/2025.

Nature de l'Acte :

8.6 - Emploi-formation professionnelle

Note de synthèse et délibération :

Madame la Présidente rappelle à l'assemblée que le CDG40 est partenaire de l'UPPA pour la mise en place du Diplôme Universitaire "Métiers de l'Administration Générale Territoriale" depuis 2011.

Ce partenariat vise à former des jeunes landais pouvant intégrer ensuite soit par le service remplacement soit après concours, les collectivités landaises.

La charge financière représentée par ce Diplôme Universitaire devrait être sensiblement la même pour ces nouvelles sessions, en ce qui concerne la subvention versée par les centres de gestion partenaires. Ainsi, pour le Centre de gestion des Landes, ces partenariats représenteraient une charge financière de l'ordre de 6 019 € pour le Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale, correspondant à 30 % du montant restant à la charge des quatre CDG partenaires.

Il est proposé au conseil d'administration d'autoriser la Présidente à signer la convention relative à ce Diplôme Universitaire jointe à la présente délibération.

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

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

Considérant qu'il convient de poursuivre la collaboration avec l'UPPA pour la mise en œuvre du diplôme universitaire « Métiers de l'administration générale territoriale ».

Décide d'approuver les termes de la convention pour la période 2023-2025.

Décide de valider la participation financière telle que décrite ci-dessus.

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Précise que les crédits sont inscrits au budget primitif.

DCA-20240226_07

Objet : Création d'un emploi permanent d'adjoint technique à temps non complet, 24 heures, au 3 mai 2024.

Nomenclature Actes :
4.1.1-gestion du personnel

Note de Synthèse et délibération

Conformément à l'article L 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu du départ en retraite d'un agent chargé de l'entretien des bureaux, il convient de procéder à la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet, à hauteur de 24 heures.

L'agent affecté à ce poste sera notamment chargé du ménage, en fin de journée, des bureaux situés au troisième étage et des lieux communs, tels que la salle de restauration.

La Présidente propose ainsi la création d'un emploi permanent à temps non complet (24 heures) à compter du 3 mai 2024 d'adjoint technique.

Cet emploi sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ; si ce recrutement n'a pas pu aboutir ce poste sera pourvu par un agent contractuel en application des dispositions de l'article L 332-8 2° du CGFP qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le tableau des effectifs au CDG 40;

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

Décide de créer au 3 mai 2024 au tableau des effectifs un poste d'adjoint technique, à temps non complet 24 heures.

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

Précise que cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-8 2° CGFP. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé, par un CDD dans la limite de 6 ans.

L'agent ainsi recruté sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade d'adjoint technique, dans la limite du dernier échelon de la grille. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

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

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération,

DCA-20240226_08

Objet : Recrutement au sein du service concours - Ouverture de postes vacants à temps complet de rédacteur principal de 2^{ème} et rédacteur principal de 1^{ère} classe au recrutement à la voie contractuelle.

Nomenclature Actes :

4.1.1-gestion du personnel

Note de Synthèse et délibération

Conformément à l'article L 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu du départ en retraite de la responsable du service concours, et à la faveur d'une réorganisation du service, afin de pouvoir pallier l'éventuelle absence de fonctionnaire lors de la procédure de recrutement, il convient d'ouvrir à la voie contractuelle un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe et un poste de de rédacteur principal de 1^{ère} classe, à temps complet, vacants au tableau des effectifs.

L'agent affecté sera notamment chargé de la mise en œuvre les opérations de concours et examens professionnels portées par le CDG, dans leur dimension logistique et opérationnelle.

Si le recrutement en qualité de fonctionnaire sur les postes vacants au tableau n'a pas pu aboutir, le poste sera pourvu par un agent contractuel en application des dispositions de l'article L 332-8 2° du CGFP qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

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

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

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le tableau des effectifs au CDG 40;

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

Décide de créer d'ouvrir à la voie contractuelle les deux postes suivants vacants au tableau des effectifs :

- 1 poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe, à temps complet 35 heures
- 1 poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe, à temps complet 35 heures

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

Précise que si l'emploi est occupé par un agent contractuel, il sera recruté à durée déterminée pour une durée de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-8 2° CGFP. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé, par un CDD dans la limite de 6 ans.

L'agent ainsi recruté sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe ou de rédacteur principal de 1^{ère} classe, dans la limite du dernier échelon de la grille. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

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

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération,

DCA-20240226-09

Objet : Accord cadres à bons de commande de prestations de services de formations en santé et sécurité au travail des agents territoriaux pour le compte des collectivités landaises adhérentes au groupement de commandes.

Nature de l'Acte :

1.1.9_ groupement de commandes

Note de synthèse et délibération :

La formation permanente des agents territoriaux dans les domaines relevant de la santé et de la sécurité au travail est un impératif légal et réglementaire. Afin de répondre aux besoins des collectivités territoriales et des établissements publics pour la formation des agents et au regard des coûts élevés induits par l'achat récurrent de prestations de formations obligatoires santé et sécurité au travail (FSST), le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes a proposé aux personnes publiques du département des Landes de mutualiser l'achat de ces prestations. C'est ainsi que par délibérations du 1^{er} octobre et du 15 décembre 2014, plusieurs collectivités landaises, dont le CDG40, ont décidé de créer et adhérer, pour une durée illimitée, à une convention constitutive d'un groupement de commandes relatif à l'achat en commun de formations santé et sécurité au travail. Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des landes a alors été désigné coordonnateur du groupement de commandes.

Des marchés publics successifs ont été passés et exécutés pour les périodes 2015-2018 puis 2018-2021 et 2021-2024. Entre fin 2021 et fin 2023, plus de 2400 actions de formations individuelles ont été prodiguées aux agents territoriaux.

Le 22 janvier 2024, un courrier de Madame la Présidente du Centre de gestion de la FPT des Landes a ouvert à l'adhésion dudit groupement les collectivités non encore adhérentes comme le permet la convention constitutive. Dans le cadre de cette campagne d'adhésion au groupement de commandes, il est proposé aux collectivités d'adhérer avant le lancement de la procédure de marché ; les nouvelles adhésions viendront alors s'ajouter aux 133 collectivités déjà adhérentes. Les adhésions sont possibles jusqu'au jour de la publication du marché. Les collectivités ayant adhéré avant la date limite seront intégrées dans le nouvel accord cadre en fonction des besoins exprimés lors du recensement. La liste des adhérents actuels au groupement est jointe en annexe à la présente délibération.

Considérant que l'échéance de l'accord-cadre actuel a été fixée au 03/11/2024 mais considérant que le montant maximum HT estimé à 400 000€ sera atteint mi 2024, le marché ne pourra pas se poursuivre jusqu'à la date limite préalablement pressentie. Au vu du succès de ce groupement de commandes et des besoins sans cesse renouvelés qui sont transmis au CDG40 par les membres

adhérents, il est proposé au conseil de délibérer pour la passation d'une nouvelle procédure de mise en concurrence.

Conformément aux articles L.2123-1, R.2123-1, R 2321-1 et R.2162-2 et suivants du Code de la commande publique et à l'avis du 31/03/2029 relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques, cette mise en concurrence prendra la forme d'un accord cadre à bons de commandes passé en procédure adaptée dont le montant prévisionnel est inférieur à 750 000 euros HT.

Les prestations seront alloties comme suit pour une durée de 12 mois renouvelable par tacite reconduction 2 fois sans pouvoir excéder 36 mois (période initiale et les deux éventuelles reconductions comprises). De plus, le montant prévisionnel global des prestations pour une durée de 36 mois est estimé à 700 000€ HT maximum et est réparti par lots comme suit :

Lot 1 : Conduite de Véhicules & Sécurité Routière : 100 000€ HT

Lot 2 : Transport de Marchandises : 40 000€ HT

Lot 3 : CACES / Travail en Hauteur / AIPR : 210 000€ HT

Lot 4 : CATEC : 50 000€ HT

Lot 5 : Prévention Incendie : 130 000€ HT

Lot 6 : Amiante : 60 000€ HT

Lot 7 : Secourisme : 30 000€ HT

Lot 8 : Sécurité des travailleurs : 30 000 € HT

Lot 9 : Soudage : 20 000€ HT

Lot 10 : Spectacles et Festivités : 30 000€ HT

A la suite du recensement des besoins des adhérents et afin de correspondre au mieux aux problématiques exprimées, Madame la Présidente se réserve la possibilité de modifier cet allotissement afin de le mettre en cohérence avec les thématiques de formation demandées par les collectivités.

Madame la Présidente propose au conseil d'administration de l'autoriser à conduire la procédure de dévolution de l'accord cadre et à signer les marchés avec les entreprises qui seront retenues selon l'avis de la commission de sélection des offres du Centre de gestion.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu les articles L.2123-1, L.2123-1 et R.2123-1, R 2321-1 et R 2362-2 et suivants du Code de la Commande Publique,

Vu l'avis du 31 mars 2019 relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques,

Vu les délibérations en date du 1^{er} octobre et du 15 décembre 2014, approuvant les termes de la convention de groupement de commandes constitués relatif à l'acquisition de prestations de formations santé et sécurité au travail pour les collectivités territoriales et les établissements publics du département des Landes,

Considérant qu'un groupement de commandes a été constitué en 2014 pour une durée illimitée,

Considérant que les prestations de formations en santé et sécurité au travail des agents territoriaux doivent faire l'objet d'une procédure de marché public pour la période allant de juillet 2024 à juillet 2027,

Autorise Madame la Présidente à prendre toutes les mesures et procédures nécessaires pour le recensement des besoins en formation des membres du groupement.

Autorise Madame la Présidente à conduire la procédure de dévolution de l'accord cadre selon la procédure adaptée et de l'allotir en fonction des résultats du recensement des besoins auprès des collectivités.

S'engage à assurer son rôle de coordonnateur défini à l'article 5 de la convention constitutive de groupement de commandes.

Accepte que le Centre de gestion de la FPT des Landes exécute avec la ou les entreprise(s) retenue(s), l'accord cadre pour les besoins qui lui sont propres.

Prend acte que la commission de sélection des offres du Centre de gestion de la FPT des Landes donnera un avis sur le choix des entreprises à retenir.

Autorise Madame la Présidente à signer les marchés avec les entreprises retenues et à prendre tous les actes découlant de ce marché y compris en matière précontentieuse et contentieuse.

Autorise Madame la Présidente à régler les sommes dues au titre de l'accord-cadre et à les inscrire préalablement au budget.

DCA-20240226-10

Objet : Appel d'offres ouvert relatif à l'achat de prestations de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et maintenance des E.R.P. et équipements pour le compte des collectivités territoriales, et établissements publics constitués en groupement de commandes « Gestion technique des ERP ». Lot 1 : contrôle périodiques obligatoires des ERP/ERT.

Nature de l'Acte :

1.1.2-marchés sur appel d'offre

Note de synthèse et délibération :

Dans le cadre de la mise en œuvre de leurs missions de service public d'intérêt général, les collectivités territoriales et établissements publics détiennent un patrimoine immobilier souvent hétéroclite et important. Ce patrimoine est soumis à un nombre important de contrôles périodiques et d'actions de maintenance obligatoires afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes dans les établissements recevant du public, les établissements recevant des travailleurs et les installations ouvertes au public.

Or, dans le contexte financier et économique contraint actuel que subissent les collectivités territoriales et les établissements publics, le conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes a délibéré lors de l'assemblée du 10 novembre 2017 afin de permettre la création d'une convention constitutive d'un groupement de commandes en vue de mutualiser l'achat de prestations de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et maintenance des E.R.P., E.R.T et I.O.P. des collectivités landaises.

Au cours de l'exécution des accords-cadres successifs entre 2018 et 2023, plus de 1100 ERP, ERT et IOP ont été recensés et intégrés dans les différents marchés publics répartis en 7 lots et pour lesquels les 116 collectivités membres ont fait procéder à la réalisation des prestations acquises de manière mutualisée.

Conformément à la délibération du 30 mai 2022, un appel d'offres ouvert a été conclu, dans le respect des articles L.2120-1, L.2124-2, R.2124-2 et R.2162-2 et suivants du Code de la commande publique. Les marchés de prestations de contrôles et de maintenance obligatoires ont été signés pour une durée totale de 42 mois, soit pour une période initiale de 18 mois reconductible 2 fois 12 mois. Les marchés en cours, accords-cadres passés sous l'égide du groupement de commandes « Gestion technique des ERP » s'achèvent donc en avril 2026.

En décembre 2023, le titulaire du lot 1, Bureau Veritas, nous a fait part de ses difficultés pour respecter les clauses du marché aux prix contractualisés suite à son offre et ce en dépit des révisions de prix prévues au marché. Dès lors, dans un courrier en date du 2 janvier 2024, il a fait connaître son souhait de ne pas voir le marché reconduit suite à la période initiale s'achevant en avril 2024. Dans sa réponse, Madame la Présidente a accepté de ne pas reconduire le marché à l'issue de la période initiale tout en précisant que l'entreprise est engagée jusqu'au terme de cette période soit le 16 avril 2024 et ce pour chaque bon de commande signé avant cette date.

C'est pourquoi, vu les circonstances et le courrier de l'entreprise Bureau Veritas en date du 2 janvier 2024, Madame la Présidente propose que le conseil d'administration se prononce sur la passation d'un nouvel appel d'offres, uniquement pour le lot 1, afin de remplacer le titulaire dont le marché ne sera reconduit. Il s'agit de passer et signer un accord-cadre à bons de commandes d'une durée de 21.5 mois non reconductible et qui prendra fin en avril 2026, à la même date que les marchés concernant les lots 2 à 7. Cet accord cadre concernera les prestations suivantes :

LOT 1	Contrôles périodiques obligatoires sur les bâtiments (ERP, ERT et IOP)	1.a	Contrôles périodiques obligatoires des installations électriques et protection contre la foudre
		1.b	Contrôles périodiques obligatoires des installations de gaz et de fuel, de chauffage, conduits de fumée, traitement d'air et cuves enterrées
		1.c	Contrôles périodiques obligatoires des ascenseurs et élévateurs PMR
		1.d	Contrôles périodiques obligatoires des systèmes de sécurité incendie
		1.e	Contrôles périodiques obligatoires des systèmes de pompe à chaleur et de climatisation >70kW
		1.f	Contrôles périodiques obligatoires des portes et portails automatiques et semi-automatiques
		1.g	Contrôles périodiques obligatoires d'étanchéité des équipements de réfrigération (fluides frigorigènes)

Madame la Présidente propose au conseil d'administration de l'autoriser à conduire la procédure de dévolution de l'accord cadre et à signer les marchés avec l'entreprise qui sera retenue par la commission d'appel offres du Centre de gestion. Chaque membre du groupement de commandes sera informé des résultats de la mise en concurrence et sera accompagné par le service Marchés publics du CDG40.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu les articles L.2120-1, L.2124-2, R.2124-2, R.2162-2 et suivants du Code de la Commande Publique,

Vu la délibération en date du 10 novembre 2017, approuvant les termes de la convention de groupement de commandes constitués relatifs aux prestations de vérifications/contrôles réglementaires périodiques et maintenance des E.R.P. et équipements pour le compte des collectivités territoriales, et établissements publics constitués en groupement de commandes « Gestion technique des ERP »,

Considérant qu'un groupement de commandes a été constitué en 2017 pour une durée illimitée,

Considérant que les prestations prévues au lot 1 doivent faire l'objet d'une procédure formalisée pour la période allant de juillet 2024 à avril 2026, suite à la non reconduction du marché avec le titulaire choisi en octobre 2022,

Autorise Madame la Présidente, en tant que coordonnateur, à prendre toutes mesures, au nom et pour le compte des membres du groupement de commandes, en vue d'établir les dossiers de consultation des entreprises et autres pièces contractuelles, de définir et réaliser les procédures de passation de l'accord-cadre et de procéder aux analyses des candidatures et des offres ;

Autorise la Commission d'appel d'offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes à décider du titulaire de l'accord-cadre pour le lot 1 ;

Autorise Madame la Présidente à procéder aux opérations de dévolution de l'accord-cadre et notamment à notifier les rejets des offres et éventuellement à répondre aux questions des candidats rejetés ;

Autorise Madame la Présidente à notifier les attributions de l'accord-cadre et à signer ledit accord-cadre ainsi que tout acte s'y attachant y compris en matière précontentieuse et contentieuse ;

Accepte que le Centre de gestion de la FPT des Landes exécute avec l'entreprise retenue, l'accord cadre pour les besoins qui lui sont propres.

Autorise Madame la Présidente à régler les sommes dues au titre de l'accord-cadre et à les inscrire préalablement au budget pour les besoins qui lui sont propres.

Objet : Convention de partenariat pour la mise à disposition du module GPEEC aux collectivités relevant du CDG40.

Nature de l'Acte :

9.1.3_autres

Note de synthèse et délibération

En vertu de l'article 14, 5^{ème} alinéa de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les centres de gestion peuvent s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions et peuvent donc conclure des conventions particulières.

Le Centre de gestion des Landes souhaite proposer aux collectivités de son territoire une nouvelle prestation de mise à disposition du module GPEEC. Pour ce faire, il a souhaité s'appuyer sur l'expertise et l'expérience déjà développées au sein du CDG64.

Aussi, il est proposé d'autoriser Madame la Présidente à signer la convention de partenariat (ci-annexée). Cette convention a pour objet de définir les relations partenariales, la répartition des missions et les modalités financières entre les CDG40 et 64.

Après exposé de la Présidente,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

Vu l'article 14, 5^{ème} alinéa de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Approuve les termes du projet de convention de partenariat (ci-annexée) pour la mise à disposition du Module GPEEC aux collectivités relevant du CDG40,

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Objet : Renouvellement de l'adhésion au dispositif d'Expertise Ressources Humaines Mutualisée (ERHM).

Nomenclature Actes :

4.1.1-gestion du personnel

Note de Synthèse et délibération

La mutualisation est devenue une nécessité dans le contexte de maîtrise de la dépense publique locale. Elle constitue également un outil précieux pour améliorer l'efficacité de l'action publique et favoriser les économies d'échelle.

Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils peuvent conclure des conventions particulières.

C'est pourquoi, l'ensemble des Centres de Gestion de Nouvelle Aquitaine ont décidé de participer à un dispositif commun en matière d'expertise en gestion des ressources humaines.

Ci-dessous, sont exposées les principales modalités organisationnelles, financières et les principes de gouvernance.

Les missions :

- Recensement des notes juridiques des CDG partenaires pour partage (afin d'éviter les doublons et de viser à terme une base documentaire commune)
- Mise à disposition de supports juridiques
- Expertise RH en soutien aux conseillers statutaires des CDG
- Elaboration des journaux mensuels d'actualités statutaires, dématérialisés et personnalisables
- Mise à disposition de diaporamas (en particulier pour les réunions Réseaux RH des CDG partenaires)
- Participation au réseau régional d'échanges entre experts RH
- Etudes de cas
- Préparation de projets de mémoire en défense (dans le domaine de la protection sociale, le harcèlement moral et la protection fonctionnelle notamment)
- Toute autre mission décidée par la gouvernance

Le domaine d'intervention du dispositif commun est le suivant :

- Les formes de recrutement
- Le calcul de la reprise d'ancienneté lors de la nomination d'un stagiaire
- Les questions liées aux modalités d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne
- Les positions administratives
- Le droit syndical et le dialogue social
- Les contrats de droit public et de droit privé
- La déontologie
- Les droits et obligations
- Le droit disciplinaire
- La rémunération
- Les régimes indemnitaires
- L'action sociale
- La protection sociale complémentaire
- L'entretien professionnel et l'évaluation des agents
- Les outils de GRH et de GPEC
- Le bilan de compétences et le coaching
- Les congés annuels et les autorisations d'absences
- Le temps de travail
- Le statut des élus locaux
- Les différents types de congés (ordinaires, de maladie, etc.)
- Les maladies professionnelles et accidents de service
- Le reclassement, la retraite pour invalidité

- L'invalidité, le décès
- Le licenciement
- Le cumul d'activités
- Tout autre sujet relatif à la gestion des ressources humaines dans la FPT

Ressources humaines : à sa création, le dispositif commun concerne 4 ETP affectés à 100 % de leur temps de travail auquel s'ajoute des frais de pilotage de 30 000 euros.

Les présidents des CDG utilisateurs du dispositif commun établissent un programme prévisionnel annuel des missions qu'ils souhaitent lui confier.

Sur la base de ce programme, le comité organisationnel établit un programme prévisionnel d'exécution des tâches confiées.

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

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

Vu l'article L 452-11 du CGFP,

Approuve les termes de la nouvelle convention de mise en œuvre d'un dispositif commun de production documentaire et expertise RH entre tous les CDG de nouvelle Aquitaine,

Renouvelle l'adhésion du CDG 40 à ce dispositif mutualisé à compter du 1^{er} janvier 2024,

Décide d'appliquer les modalités financières exposées ci-dessus, dans l'annexe financière décrivant une participation financière assise sur une participation financière proportionnelle à la masse salariale constatée dans leurs cotisations obligatoires sur l'année N-1 estimée à 28 348 € pour 2024.

Précise que les crédits nécessaires seront prévus et inscrits au budget primitif 2024 et suivant.

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

DCA-20240226-13

Objet : Plan Intercommunal de Sauvegarde : proposition de création de service.

Nomenclature Actes :

3.3.4_EPCI

Note de synthèse et délibération :

Le Centre de gestion a assuré et assure actuellement la réalisation et la mise à jour d'environ 250 plans communaux de sauvegarde (PCS) pour l'ensemble des communes landaises. Ces documents ont vocation à préparer la réponse opérationnelle à des crises : risques sismiques, technologiques, cycloniques, climatiques, risque incendie etc. Les PCS sont préparés par deux agents du CDG, sur la base des informations fournies par les collectivités. Le CDG compile les données, rédige le document

et les cartes, et restitue le Plan communal de sauvegarde aux élus, au besoin sous la forme d'une réunion de présentation.

Ce fonctionnement a fait ses preuves depuis des années, et le service connaît une nouvelle dynamique après une relance effectuée auprès de l'ensemble des collectivités, qui a conduit le CDG à livrer une cinquantaine de PCS lors du premier semestre 2023.

Avec la parution de la loi MATRAS en novembre 2021 puis d'un décret en juin 2022 relatif au plan communal et intercommunal de sauvegarde, c'est un nouveau cadre juridique qui vient régir le champ de la sécurité et de la sauvegarde des populations.

Des nouveautés importantes sont introduites : ainsi, toutes les communes sur lesquelles est répertorié au moins un risque majeur sont désormais dans l'obligation de réaliser un plan communal de sauvegarde. Dans les Landes, toutes les communes sont concernées par le risque incendie : de fait, elles sont désormais toutes dans l'obligation d'adopter un PCS.

En outre, la loi a créé une obligation pour les intercommunalités de créer un plan intercommunal de sauvegarde (PICS), dès lors qu'au moins une commune de leur ressort est assujettie à l'obligation d'adoption d'un PCS. De fait là encore, les 18 intercommunalités des Landes se trouvent donc dans l'obligation de réaliser un PICS.

Ce PICS est différent du PCS : il a vocation à assurer la coordination et la solidarité de la gestion des événements pour les communes concernées, en apportant un appui, un accompagnement et une expertise au profit des communes en matière de planification et de gestion des crises. Il s'agit notamment d'organiser la mobilisation et l'emploi des capacités intercommunales au profit des communes, la mutualisation des capacités communales, et de définir les conditions de la continuité et du rétablissement des compétences ou intérêts communautaires. Le PICS vient donc en complément des PCS, et doit s'articuler avec le plan ORSEC.

Dans ce cadre, le CDG, fort de son expérience en matière de préparation des PCS, a interrogé les intercommunalités landaises sur l'opportunité de la création d'un service PICS, qui, sur le même modèle apporterait une compétence mutualisée au bénéfice des collectivités souhaitant adhérer à ce service facultatif.

Le travail consisterait, sur le mode de fonctionnement habituel des cabinets extérieurs, à réunir les maires et élus communautaires, mobiliser leurs services dans les différentes phases des travaux (état des lieux, diagnostic, proposition, rédaction, restitution) et assurer la production du document, en mode projet, avec un volet coordination et concertation important.

Cela supposerait un apport de compétences très différent du service actuel (profil de techniciens), avec un profil de poste de type attaché territorial ou ingénieur.

En effet, mettre en œuvre ce type de démarche impliquerait une bonne connaissance des collectivités territoriales, du lien entre les différents niveaux de collectivités, des différentes formes juridiques que peuvent prendre les mises à disposition et mutualisations de matériels et personnels, ou encore des enjeux entre collectivités sur un même territoire.

Cette solution permettrait de combiner plusieurs avantages : l'attractivité d'un tarif pour les collectivités, la continuité de l'intervention avec le PCS en interne et donc le renfort de l'expertise du CDG, et la pertinence d'une intervention qualifiée et au plus près des besoins des collectivités grâce à des compétences d'agent public rompu à leur fonctionnement.

Une dizaine de collectivités ayant fait part de leur intérêt pour la démarche, il semble pertinent de procéder à la création de ce service.

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

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

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L 452-40, L 332-24, L 332-25 et L 332-26,

Vu la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile,

Vu la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dite « Loi Matras »,

Vu le Code de la sécurité intérieure – Articles L731 3 à 5, R731 1 à 8, D 731 9 à 14,

Vu le décret n°2022-907 du 20 juin 2022 relatif au plan communal et intercommunal de sauvegarde et modifiant le code de la sécurité intérieure,

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L 332-24, L 332-25 et L 332-26,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif 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 et notamment son chapitre 1^{er},

Vu le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,

Décide la création d'un service facultatif « Plan intercommunal de sauvegarde » au bénéfice des collectivités landaises,

Précise qu'une convention d'adhésion à ce service facultatif sera élaborée et proposée aux collectivités afin de déterminer les modalités de fonctionnement et de tarification de ce service,

Décide la création de deux postes à temps complet de catégorie A (cadres d'emploi des attachés et ingénieurs) au tableau des effectifs du Centre de gestion afin de mener à bien ces missions,

Décide de créer deux emplois temporaires à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires, pour mener à bien le projet. Il s'agit :

- D'un emploi d'attaché territorial relevant de la catégorie A
- D'un emploi d'ingénieur territorial relevant de la catégorie A

Ces deux emplois sont créés pour une durée maximale de 3 ans à compter du 1^{er} juin 2024 soit du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2027.

L'agent recruté sur l'emploi d'attaché sera chargé d'assurer les missions suivantes : Piloter et animer la démarche de réalisation du Plan Intercommunal de Sauvegarde en lien avec les principaux acteurs

des communes et EPCI / Assurer une démarche d'accompagnement et de suivi des collectivités en la matière.

L'agent recruté sur l'emploi d'ingénieur sera quant à lui chargé d'assurer les missions suivantes : Assurer la déclinaison opérationnelle du pilotage et la réalisation du PICS / Assurer une démarche d'accompagnement, de suivi des collectivités territoriales et participer aux retours d'expérience.

Le niveau minimum requis pour postuler à ces emplois est le suivant :

- pour l'emploi d'attaché : licence et / ou expérience de DGS, (diplômes-qualification-expérience.....).
- pour l'emploi d'ingénieur : diplôme technique ou scientifique de niveau licence et / ou expérience de DST ou DGS.

L'agent recruté sur l'emploi d'attaché sera rémunéré sur un indice correspondant à un échelon de la grille indiciaire des attachés territoriaux.

L'agent recruté sur l'emploi d'ingénieur sera rémunéré sur un indice correspondant à un échelon de la grille indiciaire des ingénieurs territoriaux.

Les agents contractuels ne pourront être recrutés qu'à l'issue de la procédure de recrutement décrite au chapitre 1^{er} du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Le recrutement des agents se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article L.332-24 du code général de la fonction publique,

Précise que les crédits nécessaires à la rémunération des agents recrutés et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet et que Madame la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement,

Autorise Madame la Présidente ou son représentant, à signer toute pièce ou document relatif à l'exécution de la présente délibération.

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

