

Extrait du registre des délibérations n°1

Séance du mercredi 22 mars 2023

Débat d'Orientation Budgétaire

L'an deux mille vingt-trois, le mercredi vingt-deux mars, conformément à l'article 24 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, le conseil d'Administration s'est valablement réuni à 18h00 au lieu habituel de ses séances, 27 avenue Aristide Briand à Vesoul.

Membres en activités : 20

Membres présents ou représentés : 13

Présidence : Michel Désiré

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Messieurs :

Ludovic Ballester
Jean-Marie Bertin
Bruno Bidoyen
Michel Calloch
Michel Désiré
Patrick Goux
Jean-Paul Kalanquin
Didier Pierre
Catherine Tirvaudey
Franck Tisserand

Mesdames :

Isabelle Arnould

Absente(s) représenté(e)s :

Catherine Fortes, donne pouvoir à Michel Désiré
Nicole Milesi, donne pouvoir à Michel Calloch

Absent(e)s excuse(e)s :

Marie Breton
Marie-Claire Faivre
Gaëlle Galdin
Frédéric Henning
Catherine Lind
Anthony Marie
Romain Molliard

Jean-Paul Ponchon, conseiller aux décideurs locaux, Direction Départementale des Finances Publiques 70, invité et excusé.

Michel Calloch a été désigné secrétaire de séance.

Vu le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale et son article 11,

Considérant que cette dernière disposition prévoyant que « 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 », un rapport d'orientation en ce sens a été adressé et présenté en cours de séance aux membres du conseil d'administration aux fins de satisfaire à cette nouvelle obligation d'un débat,

Considérant que le débat d'orientation budgétaire doit faire l'objet d'une délibération qui en acte la tenue,

Le rapport du Président étant entendu,

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, prennent acte de la tenue d'un débat d'orientation budgétaire à partir du rapport ci-annexé.

Fait à Vesoul, le 22 mars 2023

Pour extrait conforme



Michel Désiré
Président

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de l'établissement,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif, 30 rue Charles Nodier, 25000 Besançon, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Rapport d'orientation budgétaire 2023

SOMMAIRE

ARTICLE 1 : BUDGET PRINCIPAL : RÉTROSPECTIVE FINANCIÈRE ET RÉALISATION DU BUDGET 2022

1.1 - Rétrospective 2017-2022

ARTICLE 2 : BUDGET PRINCIPAL : LES GRANDES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET FINANCIÈRES POUR 2023

2.1 - Les orientations stratégiques

2.2 - Les orientations financières

Cadre réglementaire :

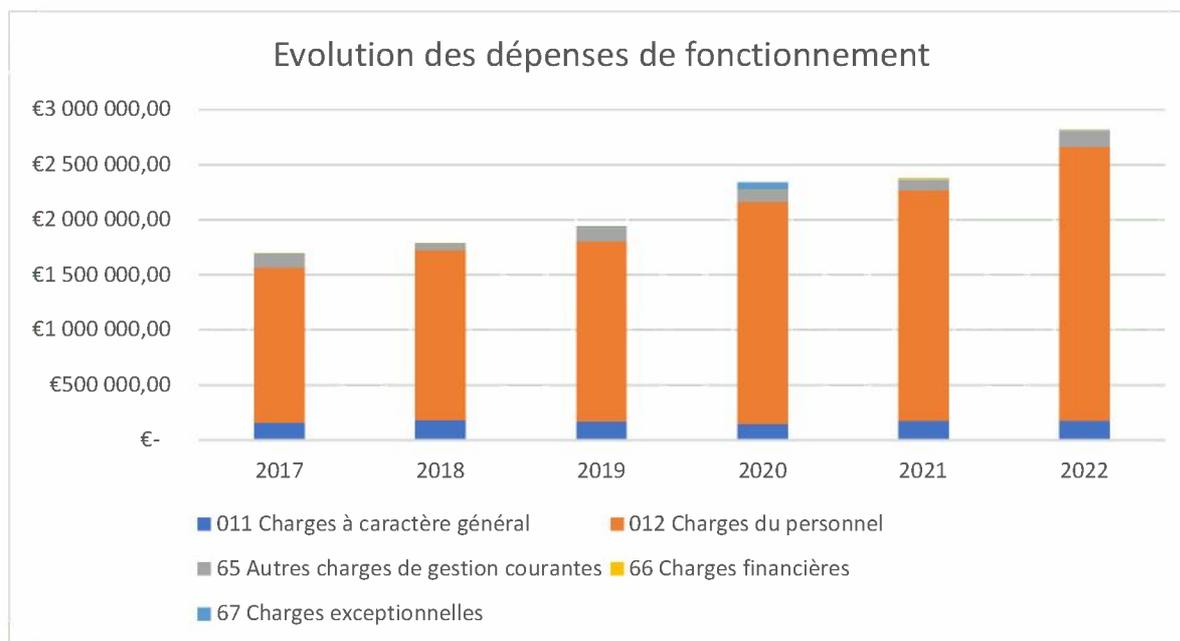
Le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion prévoit dans son article 33 qu' « un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci ».

ARTICLE 1 : BUDGET PRINCIPAL : RÉTROSPECTIVE FINANCIÈRE ET RÉALISATION DU BUDGET 2022

1.1 - Rétrospective 2017-2022

Les dépenses de fonctionnement

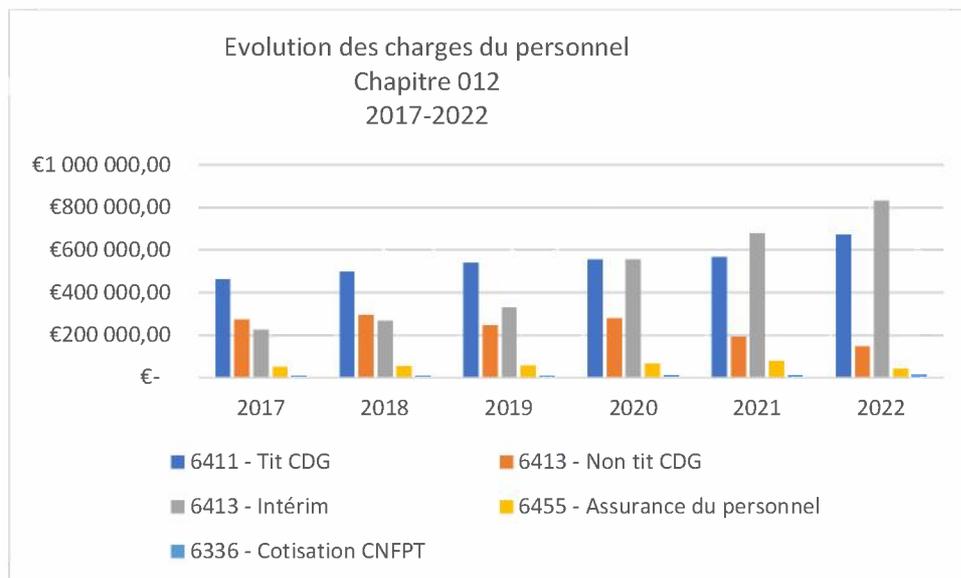
Evolution des dépenses de fonctionnement depuis 2017 :



Les dépenses réelles de fonctionnement restent relativement stables sur 2017 et 2018 et connaissent une augmentation conséquente dès 2019, traduisant un dynamisme dans l'activité du CDG avec le développement de nouvelles missions (archiviste itinérant, conseil en organisation, service social) et le déploiement du service interim.

La répartition des dépenses de fonctionnement reste stable sur cette période.

Les charges du personnel :



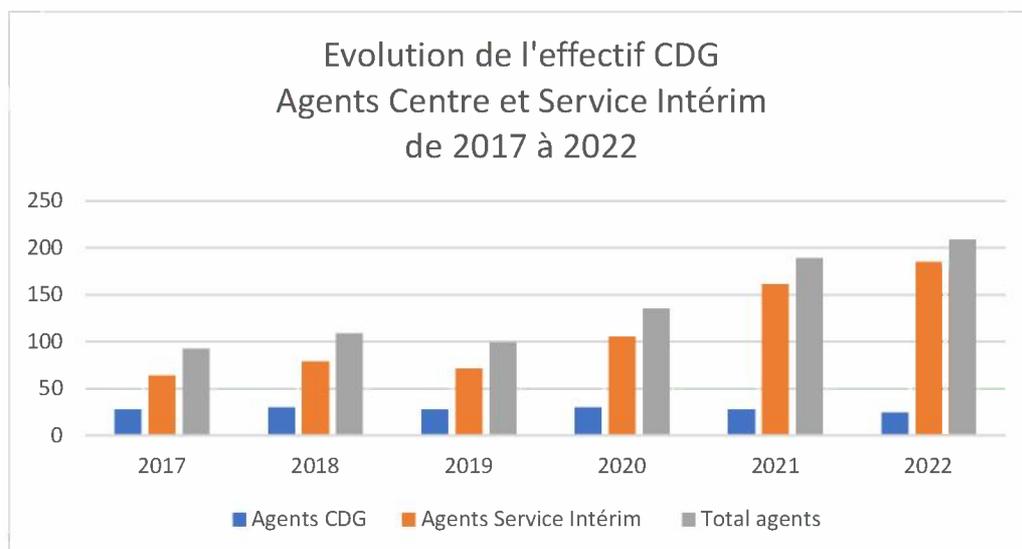
En cohérence avec les missions du CDG, les charges du personnel représentent la part la plus importante des dépenses de fonctionnement (environ 85%). Elles connaissent une dynamique soutenue entre 2017 et 2022 (+76 %). Cette variation s’explique notamment par un développement important du service interim (+269% sur la période).

L’année 2022 illustre cette dynamique.

Les charges relevant des agents titulaires du CDG sont en légère augmentation (+18 %), ce qui s’explique par l’augmentation de la valeur du point et du GVT.

On note également une augmentation de 22.40 % entre les exercices 2022 et 2021 des dépenses du service interim (2 décisions modificatives d’un montant total de 435 00 € sont intervenues à ce sujet en 2022).

Structure des effectifs



De 2017 à 2022, les effectifs permanents fluctuent de 28 agents en 2017 à 24 agents en 2022 (2 non renouvellements de contrats, 2 départs en retraite).

En 2022, 19 agents sont titulaires, et très majoritairement des femmes (76%). 6 agents sont contractuels de droit public. Le CDG accueille également 2 apprenties : l'une en BTS SAM par alternance « Support à l'Action Managériale », la deuxième en alternance pour le métier de secrétaire de mairie (dispositif spécifique créé par le CDG 70 avec le GRETA).

La filière administrative domine, représentant 64% des effectifs, devant la filière médico-sociale (20%), technique (12%) et culturelle (4%).

48% des agents relèvent de la catégorie A, 12% de la catégorie B et 40% de la catégorie C.

Les effectifs des missions temporaires ont fortement varié sur la période considérée (64 agents en 2017/185 agents en 2022) soit une hausse de 189%.

En 2022, le taux de travailleurs handicapés s'élève à 12% avec 3 travailleurs handicapés répartis entre les catégories A et C.

Les charges à caractère général :

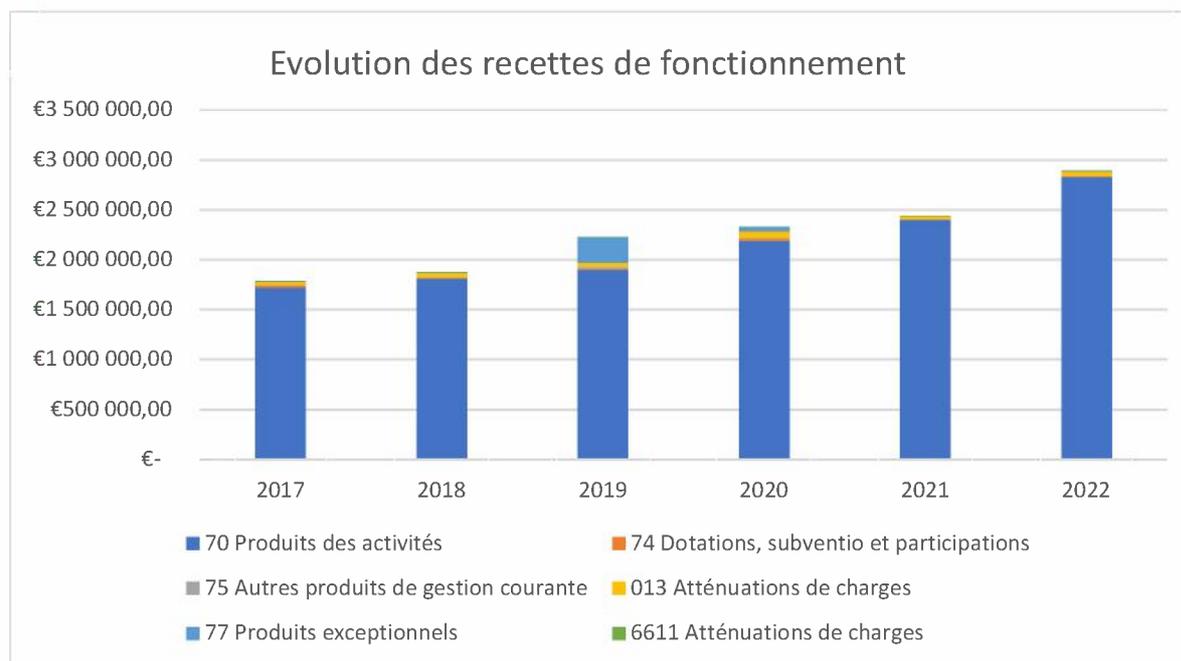
Représentant en moyenne 8% des dépenses réelles de fonctionnement, les charges à caractère général restent relativement stables voire même en légère diminution depuis 2019. En 2022, elles s'élèvent à 173 355 € soit 2% d'augmentation par rapport à l'exercice antérieur du fait de l'organisation des élections professionnelles.

Ces chiffres démontrent un effort constant pour maîtriser au plus juste les charges à caractère général malgré la reprise des activités du CDG depuis 2020.

Les autres charges de gestion courante :

Elles représentent quant à elles en moyenne 5% des dépenses totales de fonctionnement. Elles recouvrent essentiellement les remboursements aux collectivités des décharges d'activités de service dans le cadre du droit syndical (69%) ainsi que les indemnités des élus.

Les recettes de fonctionnement



Sur la période 2017-2022, le volume des recettes varie entre 1 784 226.24 € en 2017 et 2 890 958.58 € en 2022 soit une variation de 62% sur la période.

Le taux de croissance moyen annuel des recettes s'élève à 8.49%.

La dynamique des recettes suit celles des dépenses malgré un déficit en 2020.

Environ 95% des recettes relèvent du chapitre « Produit des activités » qui regroupe le produit des cotisations obligatoires et additionnelles ainsi que les refacturations et conventionnements divers.

Il est à noter que depuis 2018 la part des prestations de service (55% en moyenne) est supérieure à celle des cotisations du fait d'une forte progression de nos missions facultatives.

La cotisation obligatoire représente entre 506 988.85 € en 2017 et 604 772.96 € en 2022 soit une variation de 19.81% qui s'explique notamment par l'augmentation de la valeur du point. En moyenne, la cotisation obligatoire représente 26% des recettes du chapitre 70. Son taux est de 0.8%. La cotisation obligatoire couvre les dépenses obligatoires du CDG.

La cotisation additionnelle et facultative rétribue certaines missions facultatives du CDG qui ne donnent pas lieu à un conventionnement spécifique.

La cotisation additionnelle concerne la prise en charge des missions au titre du conseil juridique statutaire, conseil en recrutement, aide juridique et technique en matière d'hygiène et sécurité au

travail pour les collectivités affiliées. Son taux est fixé à 0,3% depuis 2017 de la masse salariale des collectivités affiliées.

Les cotisations facultatives concernent le service social (taux 0.07% depuis 2017), le service prévention et accompagnement au maintien dans l'emploi (taux 0.11% depuis 2018) et le service médecine de prévention (taux à 0.3% inchangé depuis 2009 comprenant les visites médicales, les entretiens infirmiers, les suivis des psychologues du travail, les études de poste...).

Ces cotisations représentent entre 380 213.76 € en 2017 et 452 929.20 € en 2022 soit une évolution de 19% ce qui démontre une dynamique dans nos missions facultatives se traduisant par une augmentation des adhésions des collectivités.

En moyenne, ces cotisations représentent 19% des recettes du chapitre 70.

Les **autres conventions et remboursements** varient entre 434 171.05 € en 2017 et 377 195.84 € en 2022.

Ces écarts s'expliquent notamment par les décalages de versement des dotations du FIPH. En 2022, le FIPH devait verser le solde correspondant à la convention 2019-2022 les objectifs fixés par cette convention étant atteints. Pour autant, le comité régional prévu en décembre 2022 ayant été décalé en avril 2023, le versement attendu (50 000 €) n'a pas été versé.

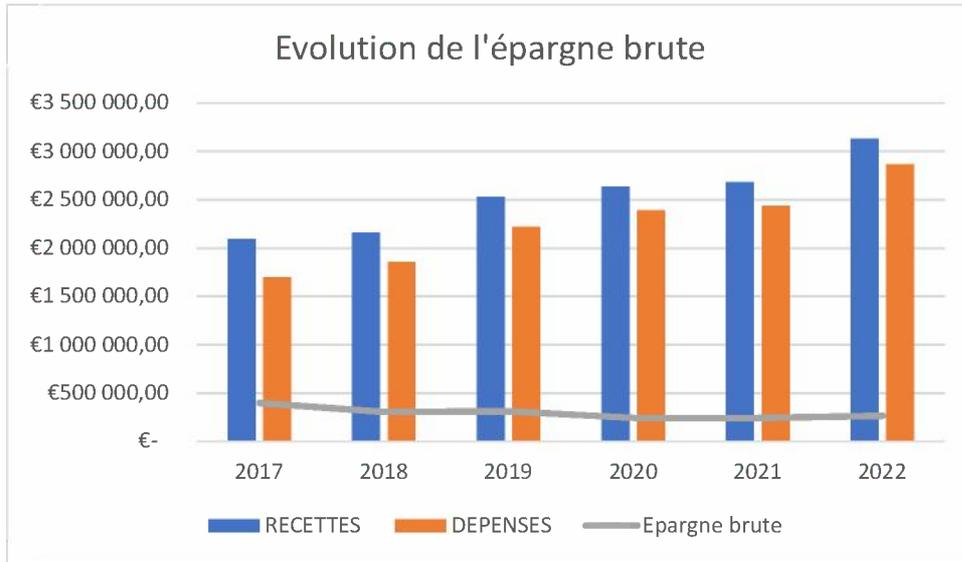
Cet article traduit également une dynamique des services malgré les impacts en lien avec la crise sanitaire en 2020.

Les autres refacturations de personnel mis à disposition (facturation interim) traduisent quant à elles un développement continu du service interim. En effet, d'un montant de 349 032.14 € en 2017, ces recettes ont atteint 1 388 570.27 € en 2022 soit une augmentation de 297%.

En moyenne, elles représentent 32% des recettes totales du chapitre 70. En 2022, elles atteignent 49%.

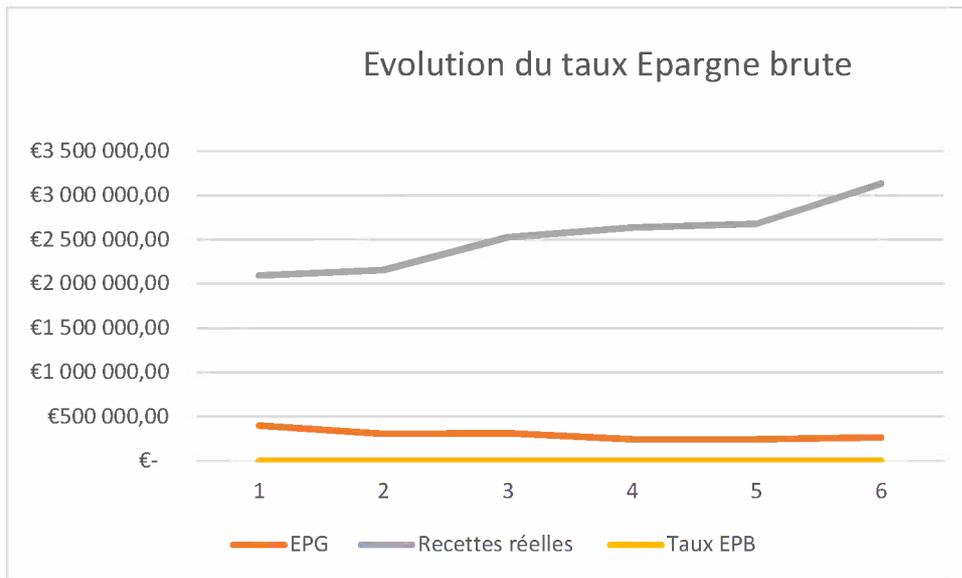
Les autres produits de gestion courante regroupent les revenus des immeubles et la refacturation à l'ANPAA des charges communes. Ils restent stables entre 2017 et 2019, mais marquent un net recul depuis 2020 notamment du fait du retrait du CNFPT dans la location de nos salles de réunion. En 2022, cela représente 4 335 €.

Les épargnes



L'épargne brute correspond à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement sur les dépenses réelles de fonctionnement. Elle est prioritairement affectée au remboursement de la dette et, pour le surplus, aux dépenses d'équipement. Elle témoigne donc de la solvabilité du Centre de gestion.

Sur la période considérée, on remarque une relative stabilité de l'épargne qui se situe autour de 293 795 € en moyenne malgré un creux en lien avec le déficit de fonctionnement de 2020.



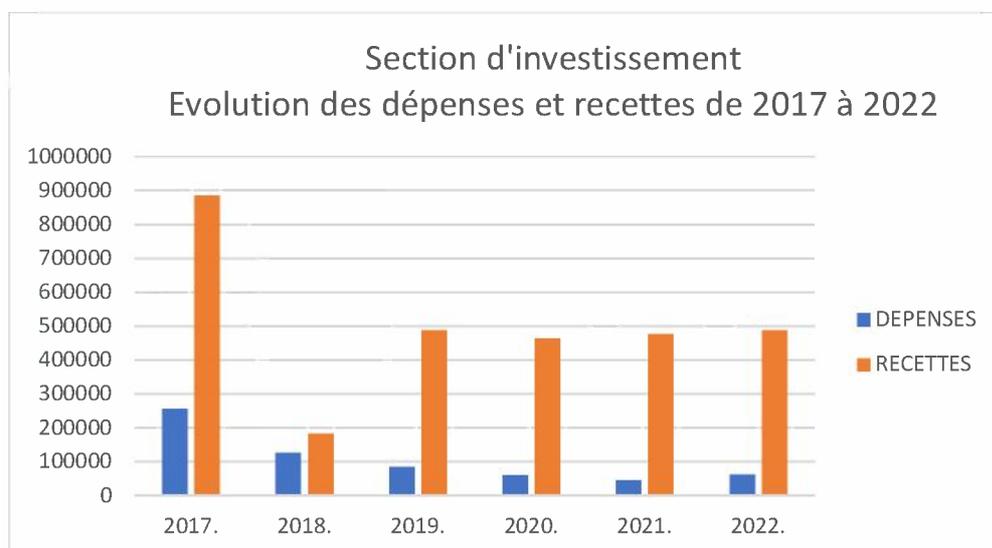
Le taux d'épargne brut est relativement bas puisque se situant à 0.12% en moyenne sur la période.

Résultat :

En parallèle de l'épargne brute, le résultat de fonctionnement de chaque exercice (qui prend en compte la dotation aux amortissements, c'est-à-dire la dépréciation des biens immobilisés du CDG) a suivi la même trajectoire que l'épargne brute avec une chute en 2020, marquée par un déficit de 67 610.75 € puis un retour à l'équilibre en 2021 et un excédent de fonctionnement en 2022 s'élevant à 20 962.71 €.

Le résultat de fonctionnement reporté du CDG a permis d'absorber le déficit de 2020. En 2022, il s'élève à 264 128.68 €.

L'investissement



Sur la période 2017-2022, on constate un pic de dépenses pour 2017 du fait de l'acquisition et des travaux de réhabilitation du nouveau bâtiment. Les autres années montrent un niveau de dépenses stable avec le remboursement de l'emprunt comme principal poste de dépenses.

Les dépenses d'équipement concernent l'acquisition de mobilier et matériel (2 véhicules en 2018, matériel médical, bureaux...). En moyenne, les dépenses d'équipement représentent 12 332€ /an hors l'année exceptionnelle de 2017.

Les dépenses liées au système d'information (logiciels) concernent essentiellement l'acquisition d'un logiciel permettant le passage en GED de tous les services du CDG pour un montant de 26 000 € sur les années 2017-2021.

Concernant les recettes, on constate également un pic de recettes en 2017 correspondant au virement de l'excédent de fonctionnement capitalisé (402 133.57 €) en conformité avec le plan de financement de l'opération globale « acquisition/travaux de réhabilitation » du nouveau bâtiment. La baisse des recettes en 2018 s'explique par l'absorption du déficit de l'exercice 2017 de 277 835.98 € (en lien avec plan de financement).

En parallèle, le résultat d'investissement cumulé a permis d'amortir le déficit annuel d'investissement de 2022 d'un montant de 4 240 .06 €.

L'endettement :

La dette du CDG 70 est constituée par deux emprunts correspondant à l'acquisition du bâtiment et aux travaux de réhabilitation.

L'emprunt correspondant à l'acquisition est contracté auprès du Crédit Mutuel de Vesoul en 2015 pour un montant de 400 000 €, au taux fixe de 1.75 pour 15 ans.

L'emprunt correspondant aux travaux de réhabilitation est contracté auprès du Crédit Agricole de Vesoul en 2017 pour un montant de 200 000 €, au taux fixe de 1.25 pour 15 ans.

La dette est ainsi maîtrisée.

L'encours de la dette au 31/12/2022 s'élève à 360 447 € portant la capacité de désendettement à 1.36 année.

**ARTICLE 2 : BUDGET PRINCIPAL : LES GRANDES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET FINANCIERES
POUR 2023****2.1 - Les orientations stratégiques**

La présentation de la proposition du plan d'actions pour 2023 est réalisée en suivant l'organigramme du CDG 70.

❖ La Direction Générale des Services :

- **Participation à la co-construction de la coopération des CDG Franc-comtois : création d'un CDG commun.**

L'accroissement continu des compétences confiées par le législateur aux centres de gestion depuis quelques années et le degré d'expertise que ces nouvelles missions requièrent rendent absolument nécessaire la mise en commun de pratiques, de réflexions et d'outils dans un objectif d'optimiser les ressources à disposition et d'étoffer l'éventail de missions apportées aux employeurs publics locaux. Pour faire face aux besoins de chacun des CDG, une coopération institutionnelle paraît être la meilleure option afin d'offrir à toutes les collectivités, quelles que soient leur taille ou leur situation géographique, un même niveau de service.

De longue date, les Centres de gestion de Bourgogne-Franche Comté font ainsi partie de la coopération interrégionale Grand Est, comportant 18 Centres de gestion. Cet échelon a toutefois démontré son incapacité à développer une coopération pérenne, au-delà de la seule organisation des concours et de la gestion des FMPE.

C'est pourquoi les Présidentes et Présidents des Centres de gestion du Doubs, de la Nièvre, de Haute-Saône et du Territoire de Belfort souhaitent affirmer une volonté politique et une réelle ambition de travailler et d'échanger sur des sujets et problématiques partagés, notamment pour les missions dont le niveau d'exercice pertinent dépasse le périmètre départemental et de créer, pour ce faire, un centre de ressources commun dont l'objectif est de faciliter, par la mise en commun de ressources matérielles, humaines ou intellectuelles, l'exercice des différentes missions devant ou pouvant être assurées par chacun de ces Centres.

Plusieurs réunions de travail sont organisées sur le 1^{er} semestre 2023 pour présenter le projet des statuts de l'établissement commun en juillet 2023. Les premières missions portées conjointement par le CDG commun concerneraient l'ergonomie, l'inspection du travail, la médiation

- **Pilotage des réflexions sur l'ajustement des moyens et de l'organisation avec notamment le projet de développer des nouvelles missions tournées vers la formation des élus.**

Cette nouvelle offre de service s'inscrit dans la continuité des missions attribuées aux CDG par le code général de la fonction publique, notamment son article L 452-40 qui confie aux CDG des missions de conseils en matière d'emploi, de gestion des ressources humaines et dans le domaine juridique.

Trois éléments clés :

- Une forte demande du terrain
Les élus locaux nous demandent des formations, dans le domaine des ressources humaines, à l'instar de ce qui est proposé dans le cadre de la formation des secrétaires de mairie.
- Des compétences reconnues
L'expertise des équipes du CDG 70 dans les domaines du RH et la prévention nous donne la légitimité d'entreprendre cette démarche.
- La nécessité de diversifier notre offre
La création de l'organisme de formation axée vers la formation des élus nous ouvre une source de recettes intéressante.

Afin de concrétiser cette démarche, une demande d'agrément sera faite auprès du Conseil National de la Formation des Elus Locaux.

- **Structurer et développer les moyens permettant la résolution de conflits et de prévenir le harcèlement au travail**

Depuis les dernières évolutions législatives, le CDG a adapté son offre de services en proposant aux collectivités et aux agents différents dispositifs d'accompagnement (médiation au titre de la MPO et médiation libre, dispositif de signalement pour les actes de violence et de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, mise en œuvre des enquêtes administratives, référent déontologue et laïcité pour les agents). En 2023, une attention particulière sera portée sur le déploiement de ces principaux dispositifs et une réflexion sera faite sur l'opportunité de proposer la mission « référent déontologue » à destination des élus avec les associations d'élus.

- **Etude de faisabilité permettant la création d'un fonds d'aide à la mobilité :**

L'équipe pluridisciplinaire du CDG accompagne, dans le cadre de la commission « Mobilité et parcours professionnel », les agents en recherche de mobilité soit dans le cadre d'une procédure de reclassement (PPR) soit en amont d'une telle procédure (PRÉ-PPR). Si les formations mises en œuvre pour les agents en situation de PPR peuvent être prises en charge par le FIPHFP, tel n'est pas le cas des formations préconisées à l'agent désireux d'évoluer professionnellement avant d'être reconnu inapte. Cette absence de prise en charge peut être un frein pour les agents ainsi que pour les collectivités concernées. Aussi, il est proposé de constituer un fonds permettant une prise en charge partielle ou totale des frais pédagogiques de certaines formations dans le cadre de la commission « Mobilité et parcours professionnel ». Les prérequis nécessaires et les critères d'attribution seront définis par la commission et présentés ultérieurement.

- **Finances-Comptabilité**

- Suivi des indicateurs financiers et budgétaires de la situation financière de l'établissement pour une aide à la décision.
- Mise en œuvre de la M57 : mise à jour des maquettes budgétaires et des différents tableaux de bord.
- Organisation des procédures comptables et d'achats en fonction de la réglementation et des besoins des services.

- **Communication**

Poursuivre la stratégie de développement de communication du CDG 70 : animation des réseaux, participation à des salons, newsletters, RDV territorialisés, conférences spécifiques....

❖ Pôle Qualité de Vie au Travail

- Participation au projet de construction de l'établissement commun : avec le recrutement d'un ergonome mutualisé. Une réflexion est en cours sur l'ajout de la mission ACFI et celle du médecin du travail.
- Recrutement d'un conseiller en prévention des risques pour accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la politique de prévention. Le profil de poste est rédigé sur le cadre d'emplois des techniciens (technicien/technicien principal 2^{ème} ou 1^{ère} classe).
- Réflexion sur l'opportunité de porter un contrat groupe à l'échelle du département dans le cadre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) pour couvrir le risque santé (un décret est en attente de publication). Un AMO sera nécessaire à prévoir pour rédiger le cahier des charges et nous accompagner dans l'analyse des offres. Un AMO sera également nécessaire pour nous accompagner dans le cadre du renouvellement en 2024 du contrat groupe d'assurance statutaire.
- Réponses aux sollicitations des collectivités en matière d'amélioration de la Qualité de la Vie au Travail (santé au travail, hygiène/sécurité, prévention des risques...).
- Déploiement des offres de formation en hygiène/sécurité et en ergonomie (manipulation des extincteurs, bonnes pratiques ergonomiques, SST, et actualités dans le domaine de l'hygiène/sécurité).
- Déploiement des Visites d'Information et de Prévention : le décret 2022-551 du 13 avril 2022 relatif au service de médecine du travail dans la FPT a institué ce type de visite qui permet à la fois au médecin comme à l'infirmière de faire un point sur l'état de santé de l'agent, de l'informer des risques professionnels et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Ce décret permet une prise en charge plus importante des situations par l'infirmière de santé au travail.
- Participation à la gestion des signalements des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans un cadre pluridisciplinaire et aux enquêtes administratives.
- Participation à la commission « Mobilité et parcours professionnel » : analyse des situations individuelles donnant lieu à reclassement ou mobilité en pluridisciplinarité.
- Sensibilisation et accompagnement des collectivités sur les thèmes de l'égalité professionnelle : lutte contre les discriminations, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention des violences faites aux femmes et hommes.

- Poursuite de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'absentéisme : animation d'ateliers territorialisés, animation du comité de pilotage, rdv de suivi avec les DGS et/ou DRH des collectivités.
- Poursuite du déploiement de la mission « service social » : animation de différentes réunions pour présenter les missions du service social, interventions sur des thèmes en lien avec les politiques RH des collectivités.
- Nouvelle formation spécialisée du CST du CDG en hygiène et sécurité : préparation et animation des réunions de cette nouvelle instance en cohérence avec le CST. Formation des membres sur le 1^{er} semestre 2023.

❖ Pôle Carrières & Expertise statutaire

- Au titre du conseil aux collectivités :
 - Prise en charge des missions obligatoires et facultatives au titre du conseil : RDV personnalisés, animation de réunions thématiques, accompagnement personnalisé sur différents sujets (règlement intérieur, mise à jour des arrêtés suite aux différentes réformes statutaires, calcul du temps de travail, lignes directrices de gestion, reprise de carrière et des services antérieurs, RIFSEEP).
 - Accompagnement des collectivités dans le cadre des ruptures conventionnelles.
 - Etude sur l'opportunité de proposer la mission permettant de calculer les ARE (soit en interne auquel cas, il est à envisager le recrutement d'un agent dédié de catégorie B – filière administrative-, soit en externalisant la mission soit dans le CDG commun soit par un prestataire).
- Retraite :
 - Poursuite de la mission « assistance et fiabilisation des comptes de droit » avec les collectivités affiliées : ateliers d'aide à la saisie sur la plateforme, études et entretiens individuels.
 - Déploiement de la mission « accompagnement et réalisation du dossier retraite » : réalisation des dossiers retraite en lieu et place de la collectivité.
 - Déploiement de la mission « correction des anomalies » pour les collectivités adhérentes.
 - Animation d'ateliers spécifiques pour expliquer la réglementation des retraites, dans le cadre de la réforme.
- Instances consultatives (CAP, CCP, CST et conseils de discipline):
 - Prise en charge du secrétariat des séances des instances de dialogue social et de leur formation disciplinaire.
 - Instruction des dossiers présentés devant les instances.
 - Conseils aux collectivités dans la rédaction des rapports soumis aux instances.
 - Accompagnement des organisations syndicales et négociation puis en mise en œuvre du nouveau protocole syndical (contingent horaire, local, moyens...).

- Secrétariat du Conseil médical :
 - Instruction des dossiers examinés par le Conseil Médical (formation restreinte/pleinière).
 - Conseils aux collectivités dans l'orientation des procédures.
 - Accompagnement spécifique des collectivités dans l'instruction des dossiers relevant de l'invalidité.
 - Poursuite du partenariat avec l'Ordre des médecins.

- Cadre transversal :
 - Accompagnement des collectivités en cas de saisine du référent déontologue et laïcité.
 - Participation aux enquêtes administratives et au dispositif de signalement des actes de violence et de harcèlement.
 - Participation aux audits mis en œuvre par le pôle « Audit RH » sur les missions juridiques.
 - Poursuite du conseil juridique en interne en matière de RH.
 - Appui aux services sur les applicatifs AGIRHE, GED...

❖ Pôle Emploi & Compétences

- Service intérim
 - Optimisation de la constitution du vivier : présélection et qualification des candidats, communication dans les salons, réseaux sociaux...
 - Amélioration de notre offre de formation avant recrutement dans notre service intérim, poursuite des partenariats avec les acteurs de la formation (GRETA, UFR, CNFPT).
 - Diversification des dispositifs de qualification des demandeurs d'emploi aux métiers de secrétaire de mairie/gestionnaires administratifs avec un zoom particulier sur l'apprentissage des secrétaires de mairie et sur le diplôme universitaire « Gestionnaires administratifs /Secrétaires de mairie ».
 - Développement de la filière technique dans le service intérim : étude de faisabilité sur la création d'un titre spécifique ouvert par apprentissage à la qualification d'agent technique polyvalent.

- Conseil en recrutement /emploi :
 - Organisation de la campagne annuelle « Rapport Social Unique » et contribution à l'analyse des données.
 - Poursuite de l'accompagnement des collectivités dans la réalisation de leur RSU.
 - Adaptation des solutions proposées aux procédures de recrutement des collectivités : accompagnement dans l'analyse du besoin, la saisie des DVE...
 - Déploiement du générateur des modèles d'actes en lien avec le recrutement.

- Dans un cadre transversal :
 - L'accompagnement aux parcours professionnels :

Dans le cadre de la commission « Mobilité et parcours professionnels » composée de la directrice, la coordinatrice de la convention FIPH, la référente « parcours professionnel », le responsable du pôle QVT et du responsable du pôle Emploi & Compétences : mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 qui définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics, proposition d'une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels en fonction de la situation individuelle de l'agent, accompagnement des agents en inaptitude à leur fonction.
 - Participation au dispositif signalement.
 - Veille juridique pour l'ensemble des services : rédaction de notes synthétiques en fonction de l'actualité.

❖ Pôle Audit & RH

- Conseil en organisation :
 - Poursuite du déploiement des audits organisationnels et managériaux.
 - Accompagnement des collectivités dans les réorganisations de services, l'élaboration des projets d'établissement.
 - Réalisation en transversalité avec le Pôle Statutaire des projets RH des collectivités en matière de temps de travail, RIFSEEP, LDG, télétravail...
 - Accompagnement des collectivités dans leurs projets de mutualisation.
 - Participation aux enquêtes administratives.
- En transversalité :
 - Animation de la convention FIPHFP : coordination du plan d'actions, rédaction des rapports narratifs et établissement du plan financier.
 - Animation de la commission « Mobilité et parcours professionnels ».

2.2 - Les orientations financières

Dans un contexte financier tendu, le budget 2023 doit permettre le déploiement des orientations stratégiques fixées, tout en veillant à maintenir un niveau d'épargne proche de celui de 2022.

En termes de recettes de fonctionnement :

Malgré le contexte de l'inflation, les membres du conseil d'administration ont opté lors de la séance du 17 novembre 2022 de maintenir à la fois les taux de cotisation obligatoire et facultatives et les tarifs à un niveau identique à celui de 2022. Ceux-ci pourront être ajustés en cours d'exercice, en accompagnement de l'évolution de l'offre de services (proposition d'une nouvelle mission en lien avec la formation des élus).

La dynamique du produit des cotisations est assurée par celle de la masse salariale des collectivités qui reflète notamment la hausse de 3.5% du point d'indice au 1^{er} juillet 2022.

En parallèle, une stabilisation des recettes tarifaires est envisagée. L'objectif est de percevoir la totalité du solde de la convention du FIPH et maintenir un niveau semblable d'activités à 2022.

De même, une stabilité des recettes du service intérim est envisagée à hauteur de 1 100 000€.

En termes de dépenses de fonctionnement :

Il est prévu une légère baisse au global notamment du fait de l'incertitude des dépenses du service intérim.

Pour ce faire, l'augmentation des charges à caractère général est estimée autour de 30% centrée essentiellement sur la progression des coûts de maintenance et des coûts de l'énergie qui reflètent l'inflation. Des factures concernant les élections professionnelles prévues sur l'exercice 2022 seront acquittées sur 2023.

Au niveau de la nomenclature comptable, il est précisé que la M57 prévoit un changement d'affectation d'un article. En effet, le remboursement des décharges d'activités de services inscrit dans le chapitre 65 en M832 est dorénavant affecté au chapitre 011.

Par ailleurs, il est proposé d'inscrire 10 000 € au titre du fonds à la mobilité.

La progression des charges du personnel est quant à elle limitée du fait notamment du départ de deux agents dont les remplacements sont en cours. En outre, il est prévu une légère baisse des dépenses du service intérim compte tenu de la projection sur l'année des premiers mois de 2023.

Concernant la section d'investissement, le programme des dépenses reste contenu avec des prévisions modérées des dépenses d'équipement (remplacement d'un véhicule) et une provision concernant d'éventuels travaux sur la toiture, l'étanchéité du bâtiment. L'excédent reporté en investissement permet d'envisager sereinement ces dépenses prévisionnelles.



Le Président,

Michel Désiré