

**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
EN DATE DU 7 MARS 2019**

L'an deux mille dix-neuf, le jeudi 7 mars à 9 heures 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Deyres, Maire de Morcenx-la-Nouvelle.

*Etaient présents, outre le Président :*

- Madame Rose-Marie Abraham, Conseillère municipale de Morcenx-la-Nouvelle
- Pouvoir de Madame Danièle Bérot, Maire d'Estibeaux
- Monsieur Jean-François Broquères, Maire de Tartas
- Madame Jeanne Coutière, Maire de Maillères
- Monsieur Alain Dudon, Maire de Biscarrosse
- Monsieur Christian Ernandoréna, Maire de Parentis-en-Born
- Pouvoir de Monsieur André Lafitte, Maire d'Orist
- Monsieur Jean-Marc Lespade, Maire de Tarnos
- Monsieur Jean-Yves Montus, Conseiller municipal de Soustons
- Monsieur Gérard Moreau, Maire de Sabres
- Madame Marie-Pierre Senlecque, Maire de Le Sen
- Monsieur Albert Tonneau, Maire de Linxe
- Monsieur Guy Bergès, Président CC des Landes d'Armagnac
- Monsieur Serge Lansaman, Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan
- Monsieur Jean-Paul Gantier, Ville de Mont-de-Marsan

*Etaient absents et/ou excusés :*

- Monsieur Gilles Couture, Maire de Geaune
- Madame Anne-Marie Détouillon, Maire de Gourbera
- Madame Maryvonne Florence, Maire de Le Frêche
- Madame Véronique Gleyze, Maire de Pouydesseaux
- Monsieur Christian Harambat, Maire de Liposthey
- Monsieur Serge Tintané, Maire de Parleboscq
- Monsieur Jean-Louis Pédeuboy, Vice-président CC Cœur Haute Lande
- Monsieur Paul Carrère, Conseiller départemental
- Madame Odile Lafitte, Conseillère départementale
- Madame Cathy Dupouy-Vantrepol, CCAS de Mont-de-Marsan
- Monsieur Béatrice Badets, Ville de Dax
- Monsieur Francis Pédarriosse, CCAS de Dax

Assistaient également à la réunion : Monsieur Gilles Marlin, Payeur départemental, Monsieur Laurent Bourgès, Directeur, Monsieur Philippe Ducos et Monsieur Bruno Elusse, Directeurs-adjoints.

Le Président procède à l'appel des membres de l'assemblée et la séance est ouverte à 9 h 35.

**Orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes – Année 2019**

Dans son rapport d'observations définitives, la Chambre régionale des comptes Nouvelle-Aquitaine recommande que le Centre de gestion organise chaque année une présentation des orientations budgétaires aux membres de son Conseil d'administration et qu'un débat s'établisse sur la base de celle-ci. Cette recommandation s'adosse, par analogie, aux prescriptions de l'article L.2312-1 du CGCT. Pour autant, formellement, la réglementation ne prévoit pas qu'un tel débat soit obligatoirement organisé au sein des CDG.

Néanmoins, soucieux de respecter les conseils formulés par la Chambre tout autant, comme celle-ci le préconise, que de diffuser une information financière de qualité aux administrateurs du CDG40, pour la première fois cette année un rapport a été produit et est soumis à la discussion des membres du CA. Ce document s'articule autour de trois parties :

- Le cadre budgétaire national pour 2019 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2019 pour le bloc local.
- Des orientations budgétaires inscrites dans le contexte extrêmement évolutif de la réforme de la fonction publique qui devrait comporter un volet relatif aux évolutions des CDG.
- Des orientations budgétaires 2019 pour le CDG40 qui correspondent, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises telle qu'elle est notamment retracée dans le pré-compte administratif 2018.

**I / Contexte macro-économique et institutionnel, principales dispositions de la LF 2019**

A/ Sur le plan macro-économique, la croissance est attendue à hauteur de 1,5 % en 2019 contre 1,8 % en 2018.

L'inflation est estimée en baisse, 1,2 % contre 1,9 %, tandis que le taux de chômage devrait stagner à hauteur de 8,8 %.

Après des évolutions profondes de la carte intercommunale au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le contexte institutionnel du bloc local évoluera peu en 2019, à l'exception notable des communes nouvelles dont le nombre passera de 554 en 2018 à 790 (chiffre janvier) en 2019. Le nombre d'EPCI en France, après avoir beaucoup décliné sous l'impulsion de la loi NOTRe, se stabilisera autour de 1260.

Les finances locales consolidées à l'échelle nationale pour le compte de l'année 2018 présentent la situation suivante :

- Une épargne brute (hors annuité) en hausse de 2,8 %. Ce chiffre atteste d'une gestion saine des finances locales qui garantit la capacité d'investissement des collectivités et établissements publics grâce au maintien des marges de manœuvre,
- Un investissement en hausse significative de 7 %, chiffre cohérent avec le cycle habituel d'investissement d'un mandat local (accélération des investissements sur la 2<sup>e</sup> partie du mandat),
- Un endettement maîtrisé, en hausse de seulement 0,5 %.

Cette tendance nationale moyenne se retrouve dans les chiffres des communes. En revanche, les EPCI sont sous tension : leur investissement a crû de près de 9 % en 2018 mais au prix d'une réduction de leurs marges de manœuvre (épargne brute en baisse de 2,5 %) et d'une augmentation de leur endettement (+2,5% là où les communes dans leur ensemble ont pu limiter la hausse à 0,3%).

B/ Comme toujours, la loi de finances pour l'année en cours, 2019, comporte de très nombreuses dispositions intéressant les collectivités locales et leurs établissements publics.

Pour se limiter aux plus significatives d'entre elles (source AMF) :

**Fiscalité**

### Revalorisation des valeurs locatives

Avant 2018, la revalorisation des valeurs locatives (locaux d'habitation, locaux professionnels, locaux industriels...) servant de base au calcul de la taxe foncière, de la TH, de la CFE, etc... s'effectuait chaque année par amendement parlementaire adopté lors de l'examen de la loi de finances. Mais ce mécanisme a été abandonné et remplacé par 2 nouveaux dispositifs de revalorisation des valeurs locatives s'appliquant d'une part aux locaux professionnels et d'autre part aux autres types de locaux (locaux d'habitation, locaux industriels...).

En 2019, le taux de revalorisation des valeurs locatives des locaux d'habitation et des locaux industriels est égal au taux de variation, entre novembre 2017 et novembre 2018, de l'indice des prix à la consommation harmonisé, soit 2,2 %.

Afin de mettre fin à l'obsolescence des valeurs locatives, une mise à jour des bases cadastrales est engagée. Elle a débuté par une révision des valeurs locatives des locaux professionnels entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Par ailleurs, pour éviter un nouveau décalage entre les valeurs locatives (révisées) des locaux professionnels et la réalité du marché locatif, le législateur a prévu une mise à jour permanente des tarifs d'évaluation par la constatation de l'évolution des loyers déclarés chaque année par les occupants des locaux. Etant donné que la révision est entrée en vigueur en 2017, 2018 devait être la première année de mise à jour permanente. Cependant, tenant compte du report d'une année de cette dernière, le législateur avait décidé d'appliquer aux locaux professionnels, au titre de 2018, la même revalorisation applicable aux locaux d'habitation et industriels, c'est-à-dire 1,2 %.

Par un décret paru le 7 décembre 2018, le Gouvernement définit les modalités de la mise à jour permanente des valeurs locatives applicables à compter de 2019. Le taux d'évolution des valeurs locatives est estimé par la DGFiP en moyenne entre 0,2 % et 0,3 %, donc loin des 1,2 % de 2018 ou 2,2 % de 2019 applicables aux locaux d'habitation et industriels.

De plus, les dispositions du décret du 7 décembre 2018 ne tiennent pas compte de l'évolution exceptionnelle des valeurs locatives des locaux professionnels en 2018.

### TH

Pour mémoire, la loi de finances 2018 prévoit un dégrèvement par tiers de la TH pour 80% des contribuables à compter de 2018. 2019 est donc la deuxième année de dégrèvement. Le montant de la compensation de l'Etat s'élève désormais à 6,5 Md€ au titre de 2019 après 3 Md€ en 2018.

### TEOM

Elargissement du périmètre des dépenses pouvant être financées par la taxe.

Le taux de TEOM doit être fixé par les collectivités locales de telle sorte que le produit de la taxe ne soit pas disproportionné par rapport aux dépenses du service de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés, dans la mesure où celles-ci ne sont pas couvertes par des recettes ordinaires n'ayant pas le caractère fiscal. Plusieurs contentieux ont porté sur le produit de la TEOM ces dernières années.

C'est pourquoi, afin de sécuriser le champ des dépenses de la TEOM, la LF 2019 précise la nature des dépenses pouvant être intégrées dans le calcul de la taxe en autorisant la prise en compte désormais d'une part, des dépenses réelles de fonctionnement et, d'autre part, soit des dépenses réelles d'investissement, soit des dotations aux amortissements correspondantes.

Ainsi, les dépenses du service de collecte et de traitement des déchets comprennent :

- les dépenses réelles de fonctionnement ;
- les dépenses d'ordre de fonctionnement au titre des dotations aux amortissements des immobilisations lorsque, pour un investissement, la taxe n'a pas pourvu aux dépenses réelles d'investissement correspondantes, au titre de la même année ou d'une année antérieure ;
- les dépenses réelles d'investissement lorsque, pour un investissement, la taxe n'a pas pourvu aux dépenses d'ordre de fonctionnement constituées.

Sont également intégrées dans le champ de la TEOM les dépenses directement liées à la définition et aux évaluations des programmes locaux de prévention des déchets ménagers et assimilés.

## Dotations

### DGF

Un montant total de DGF fixé à 26,9 Md€ en 2019, globalement identique à 2018.

En raison de l'arrêt de la baisse des dotations en 2018, l'enveloppe totale de DGF est globalement stabilisée pour la deuxième année consécutive.

Toutefois, si l'on regarde l'évolution précise de la DGF, on constate en réalité une baisse de 12 M€ ; en effet, le montant exact de la DGF 2019 est fixé à 26 948 048 000 €, contre 26 960 322 000 € en 2018.

Cette diminution s'explique essentiellement par :

- des mesures de périmètre relatives à la DGF des Départements, à hauteur de 6 M€ (la DGF de certains Départements est diminuée en contrepartie de la recentralisation de certaines compétences),
- une baisse de 5 M€ de la DGF du bloc communal afin de financer la création d'une nouvelle dotation destinée aux communes « Natura 2000 ».

Les mesures de périmètre concernant les Départements sont neutres pour ces derniers et n'ont pas d'impact sur la DGF du bloc communal. En revanche, la diminution de 5 M€ pour le financement de la « dotation Natura 2000 » aura un impact réel sur la DGF du bloc communal ; même si cet impact sera individuellement très faible, cela contrevient, sur le plan des principes, aux annonces de stabilisation de l'enveloppe globale de la DGF.

L'enveloppe totale de DGF se répartit ainsi :

- 18,3 Md€ pour les communes et les EPCI,
- 8,6 Md€ pour les départements.

De la même manière qu'en 2018, la stabilisation de la DGF ne concerne que le montant global de l'enveloppe, mais pas les montants individuels de DGF. Cette stabilisation ne signifie pas que chaque commune et EPCI recevra le même montant de DGF qu'en 2018. Les montants individuels de DGF attribués en 2019 pourront être en hausse ou en baisse selon chaque commune et EPCI, du fait de l'évolution de sa situation au regard des critères de calcul (évolution de la population, du potentiel financier, etc.) mais également du fait des règles de calcul appliquées pour répartir la DGF (à titre d'exemple, les écrêtements destinés à la péréquation peuvent impacter à la baisse la dotation forfaitaire des communes et la dotation de compensation des EPCI concernés).

En règle générale, les évolutions devraient être toutefois moins marquées que celles constatées en 2018, qui ont été particulièrement fortes sous l'effet de la prise en compte, pour la première année au niveau de la DGF, des nouveaux périmètres intercommunaux.

Face aux fortes variations de DGF constatées en 2018 et à l'incompréhension suscitée, le Parlement a souhaité améliorer les informations apportées aux collectivités locales sur leur DGF. Il a ainsi adopté une mesure prévoyant la publication par l'administration des éléments d'information permettant d'expliquer les principales évolutions constatées par rapport à l'année précédente dans les montants individuels de DGF.

Mesures concernant la DGF des communes nouvelles : le pacte de stabilité de la DGF ainsi que la bonification de 5 % ont été prolongés pour les communes nouvelles créées entre le 2 janvier 2019 et le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le plafond permettant à une commune nouvelle de bénéficier d'une majoration de 5% a été abaissé à 30 000 habitants (contre 150 000 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019). Par ailleurs, le critère population d'éligibilité à ce pacte concerne aussi des communes nouvelles qui regroupent l'ensemble des communes membres d'un même EPCI (« communes-communauté ») : il a été augmenté de 15 000 à 150 000 habitants.

### Péréquation

Une péréquation en hausse de 180 M€, entièrement financée au sein de la DGF.

Entre 2015 et 2017, le Parlement avait voté des hausses de DSU et de DSR particulièrement soutenues, dans l'objectif d'atténuer l'impact des baisses de dotation pour les communes les plus fragiles :

- la DSU a été augmentée de + 180 M€ pour chacune des années 2015, 2016 et 2017,
- la DSR a augmenté de + 119 M€ en 2015 et en 2016, puis de + 180 M€ en 2017.

En lien avec l'arrêt de la baisse de dotations, le Parlement a retenu, depuis 2018, un rythme de progression moins élevé :

- en 2018, la progression s'est élevée à + 90 M€ pour la DSR et + 110 M€ pour la DSU (l'effort plus soutenu sur la DSU faisait suite à un engagement pris par le Président de la République à l'automne 2017 en faveur des villes de banlieue) ;
- pour 2019, la DSU et la DSR augmentent chacune de + 90 M€.

Financement de la hausse de la péréquation : alors qu'habituellement, le financement de cette progression était réparti entre les variables d'ajustement et les écrêtements internes à la DGF, il est décidé, pour la deuxième année consécutive, de financer la hausse de la péréquation en totalité au sein de la DGF : les 180 M€ de progression de la DSU et de la DSR seront entièrement financés par les écrêtements appliqués sur la DGF des communes et des EPCI.

Il s'agit des écrêtements suivants :

- écrêtement appliqué sur la dotation forfaitaire des communes dont le potentiel fiscal dépasse un certain niveau,
- écrêtement appliqué sur la dotation de compensation des EPCI.

Si la progression de la péréquation reste donc financée entièrement par les collectivités locales, ce choix permet d'alléger la ponction opérée sur les variables d'ajustement mais il alourdit les écrêtements appliqués sur les communes et EPCI concernés. De la même manière qu'en 2018, cela viendra accentuer les baisses individuelles de dotation pour les communes et EPCI concernés, malgré la stabilité globale de l'enveloppe de la DGF.

Le FPIC (fonds de péréquation intercommunal et communal) est maintenu en 2019 à un montant d'un milliard d'euros, soit une reconduction de l'enveloppe mobilisée en 2017 et 2018.

### **Dispositions relatives à l'intercommunalité**

#### **Réforme de la dotation d'intercommunalité**

À compter de 2019, le montant total de la dotation d'intercommunalité réparti chaque année est égal au montant total perçu par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre l'année précédente, augmenté de 30 millions d'euros.

Les enveloppes propres à chaque catégorie d'intercommunalité sont supprimées, ce qui implique une suppression des régimes particuliers, comme la DGF bonifiée des communautés de communes à FPU ou la majoration des communautés de communes à FA.

Enfin, les contributions pour le redressement des finances publiques – habituellement calculées chaque année – sont intégrées dans l'enveloppe de la dotation d'intercommunalité et ne seront plus calculées chaque année en fonction des dernières recettes réelles de fonctionnement connues et d'éventuelles modifications de périmètre (tels que ces retraitements existaient auparavant).

Cependant, les intercommunalités qui ont connu des prélèvements sur leur fiscalité en 2018 (ce qui arrive quand leur dotation d'intercommunalité est inférieure à leur contribution) continueront de le subir. En effet, à compter de 2019, les prélèvements opérés en 2018 sont reconduits chaque année.

### **Dotations d'investissement**

Automatisation du FCTVA : report à 2020 de l'entrée en vigueur de la réforme.

À l'automne 2015, suite aux travaux menés entre le gouvernement et les associations du bloc communal sur les mesures d'accompagnement de la baisse des dotations, une mission a été confiée à l'IGF et à l'IGA en vue de simplifier la gestion du FCTVA.

À l'issue de ces travaux, au cours desquels les associations d'élus ont été consultées, le gouvernement a proposé un dispositif d'automatisation du FCTVA. Il consiste à définir les lignes comptables susceptibles d'être prises en compte pour le FCTVA afin d'extraire automatiquement les dépenses éligibles :

- cela implique une inversion complète du processus : le FCTVA sera établi non plus à partir d'une déclaration manuelle des collectivités, mais sur une base comptable des dépenses engagées et mises en paiement ;
- cette automatisation permettra de simplifier la gestion du FCTVA. En effet, une grande partie des procédures de déclaration, de contrôle et de versement du FCTVA sera automatisée. Le recours à des procédures déclaratives restera toutefois nécessaire pour un nombre réduit de dépenses spécifiques.

L'entrée en vigueur de la réforme était initialement prévue pour 2019. Il est toutefois apparu nécessaire de décaler d'une année son application, compte-tenu de la complexité technique que recouvre sa mise en œuvre, concernant notamment l'adaptation des applications informatiques de l'État.

La loi de finances reporte donc à 2020 l'entrée en vigueur de l'automatisation.

#### DETR

La DETR vise à subventionner les dépenses d'équipement des communes et EPCI situés essentiellement en milieu rural, sur la base de la population et de la richesse fiscale des EPCI.

La DETR est maintenue à 1,046 Md€ en 2019. Par dérogation, lorsque la subvention s'inscrit dans le cadre d'un contrat signé avec le représentant de l'État, les maîtres d'ouvrage désignés par le contrat peuvent être désormais bénéficiaires de la subvention.

A titre de complément, il faut préciser enfin que la loi de finances pour 2019 acte la suppression du Fonds d'intervention pour la sauvegarde de l'artisanat et du commerce (FISAC). En effet, aucune nouvelle autorisation d'engagement n'est prévue dans la loi de finances pour 2019, le dispositif FISAC étant placé en « gestion extinctive ». Seuls 6,10 M€ sont prévus en crédits de paiement pour assurer les paiements d'opérations ayant fait l'objet de décisions d'octroi de subventions préalables.

Au cours des débats parlementaires, l'AMF a écrit au Premier Ministre pour faire part de la vive inquiétude de l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité s'agissant de la disparition de ce fonds et a souhaité que le financement du FISAC soit pérennisé dans le projet de loi de Finances pour 2019, en l'absence de dispositif transitoire.

Le Premier Ministre a répondu que « le Gouvernement estime que les moyens consacrés au FISAC ces dernières années ne permettent pas d'en faire un instrument structurant de notre politique en faveur des villes moyennes » et que « le FISAC constitue un dispositif extrêmement consommateur de ressources publiques en termes d'instruction et de traitement, ce qui n'en fait pas un outil efficient et prévisible ». Le Gouvernement s'est donc opposé à l'amendement visant à maintenir le FISAC.

## **II / Une année 2019 de réforme de la fonction publique et des CDG**

A l'aune des ambitions du Gouvernement pour la Fonction Publique, l'année 2019 peut être pour notre CDG une année de transition, en espérant qu'elle ne soit pas une année de rupture.

A/ Après des décalages multiples dans le temps, l'avant-projet de loi portant réforme de la Fonction Publique a été officiellement présenté le 14 février dernier. L'objectif annoncé est de rendre la fonction publique « plus agile et plus véloce ».

Ses orientations principales sont les suivantes (source Gazette des communes) :

### 1) Un dialogue social plus stratégique

Le gouvernement souhaite créer une instance unique, le « Comité Social Territorial », issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de santé et conditions de travail (CHSCT). Le projet de loi prévoit aussi de recentrer les commissions paritaires sur les situations individuelles les plus délicates (disciplinaire, recours) et de développer le recours à la négociation collective.

### 2) Développement des leviers managériaux

La volonté de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique par la voie du contrat retrouve une place.

L'État maintient sa volonté de recours accru au contrat avec la création d'un nouveau CDD « de projet » pour six ans maximum dans les trois versants de la fonction publique.

Le projet de texte permet le développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT. Ce, sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre. L'idée est de ne plus recourir à la vacation.

La rémunération au mérite sera discutée dans le cadre de la réforme des retraites.

La généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants de la fonction publique est mise en avant. Pour la FPT, il est prévu que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire intervienne désormais à la seule demande de l'agent.

L'avant-projet de loi sécurise la rémunération de tous les agents, y compris les contractuels recrutés sur emplois permanents, et prend en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs.

### 3) Transparence et équité du cadre de gestion

Le projet de loi prévoit également que les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

Pourra être prise par ordonnance, toute mesure visant à réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics. A cet égard, le gouvernement est en attente du rapport des deux inspections générales missionnées sur le sujet.

Les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) sont supprimés en l'état. Ce qui imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les Départements et en décembre 2022 pour les Régions.

Le projet de loi permet aux centres de gestion départementaux volontaires et qui sont situés dans la même région, de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux. Il charge aussi le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de remettre, chaque année au Parlement, un rapport sur l'utilisation des cotisations perçues.

### 4) Mobilité et transitions professionnelles

Le gouvernement souhaite aussi garantir la portabilité des droits du compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité public/privé.

Autres mesures prévues : créer une portabilité du CDI en inter-versants, favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et le droit à l'allocation de retour à l'emploi. Un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration doit également voir le jour.

### 5) Égalité professionnelle renforcée

Plusieurs dispositions écrites dans le protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes sont transposées dans le projet de loi : obligation de plans d'actions « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020 ; extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction, inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse, maintien des primes FPT en cas de congé maternité et maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans.

Ces orientations font d'ores et déjà l'objet de discussions multiples avec les partenaires sociaux. Si l'ambition du Gouvernement est forte, y compris sur le plan du calendrier avec un objectif de vote définitif de la loi avant l'été, rien ne garantit cet échéancier ni, surtout, le contenu final qui sera très certainement fortement amendé tant par le débat parlementaire à venir que par les suggestions formulées au sortir du Grand Débat National.

Au surplus, il est à noter qu'en date du 20 février 2019, à l'occasion de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, l'unanimité des membres du bureau du CSFPT – représentants des organisations syndicales et élus locaux - rappelant son attachement à la fonction publique et à la qualité du dialogue social, a regretté le caractère contraint des délais de saisine des instances de dialogue social.

En conséquence, l'unanimité des membres du bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a demandé qu'un délai supplémentaire soit accordé afin de garantir les conditions optimales d'un dialogue social respectueux des partenaires, particulièrement sur un texte qui engage l'avenir de la fonction publique territoriale.

B/ Par ailleurs, l'avant-projet de loi a été présenté exactement en même temps qu'était enfin remis le rapport parlementaire commandé par le Gouvernement relatif au devenir du CNFPT et des CDG. Le rapport formule à ce stade 24 propositions dont on ne sait rien des modalités de leur reprise totale, partielle ou amendée en cours de discussion de la réforme de la Fonction Publique. En outre, d'ores et déjà la Fédération Nationale des CDG mais surtout le CNFPT ont pu faire part de leurs interrogations, voire même de leur position de rejet, sur certaines des orientations proposées par les parlementaires et qui sont les suivantes :

- Proposition 1 – Rendre obligatoire l'élaboration d'un « plan de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences » et sa présentation devant l'assemblée délibérante de la collectivité, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire.
- Proposition 2 – Mettre en place un observatoire prospectif de l'emploi et des métiers territoriaux sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux.
- Proposition 3 – Créer une organisation représentative des employeurs publics territoriaux, chargée de représenter les collectivités et d'assurer le financement des missions de base du CNFPT et des CDG.
- Proposition 4 – Mettre en place des conventions sur la gestion des emplois et des compétences dans chacune des régions.
- Proposition 5 – Clarifier les missions de service public financées par le prélèvement obligatoire et assurées par le CNFPT.
- Proposition 6 – Transformer le statut du CNFPT pour lui permettre de développer des activités au-delà de ses missions de service public.
- Proposition 7 – Renforcer, en l'inscrivant dans un contrat triennal, la déconcentration au sein du CNFPT en lien avec les conventions régionales pour la gestion des emplois et des compétences et les plans de gestion prévisionnelle des emplois et de développement des compétences.
- Proposition 8 – Organiser au niveau régional les missions universelles des CDG ainsi qu'un ensemble de missions optionnelles.



- Proposition 9 – Consacrer le CDG coordonnateur comme instance de gouvernance de l'organisation des missions universelles et optionnelles des CDG dans chaque région.
- Proposition 10 – Améliorer la sécurisation juridique des prestations proposées par les CDG en dehors du socle commun garanti aux niveaux national, régional et départemental pour les collectivités affiliées.
- Proposition 11 – Consolider les services publics, particulièrement en milieu rural, en favorisant l'intervention du CDG dans la fonction de « groupement d'employeurs publics ».
- Proposition 12 – Favoriser les possibilités données aux CDG de fusionner pour créer des CIG.
- Proposition 13 – Elargir l'assiette de cotisation à l'ensemble des collectivités pour un socle de services universels assuré par les CDG et permettant la péréquation.
- Proposition 14 – Etablir une cotisation unique permettant d'assurer le financement du CSFPT, de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux, des missions de service public du CNFPT et des missions du socle universel de services des CDG.
- Proposition 15 – Assurer la collecte de la cotisation unique à la charge de l'ensemble des collectivités par un organisme tiers unique.
- Proposition 16 – Faire assurer l'affectation de la cotisation par un organisme gestionnaire sous le contrôle de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux.
- Proposition 17 – Améliorer la coordination de l'organisation des concours par la mise en place d'outils communs de pilotage sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux.
- Proposition 18 – Simplifier le cadre des concours sur titres afin de favoriser les recrutements, particulièrement sur les métiers en tension.
- Proposition 19 – Encourager le recours à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale par l'adaptation des modalités de recrutement des apprentis au sein des collectivités.
- Proposition 20 – Faire de l'INET la grande école de l'action territoriale, en renforçant le rôle des élus locaux dans sa gouvernance, et en l'ouvrant au monde de l'entreprise.
- Proposition 21 – Formaliser les conditions d'un accompagnement des collectivités, conjointement par le CNFPT et les CDG, dans le but de construire leur plan de développement des compétences.
- Proposition 22 – Favoriser l'accompagnement individualisé des agents publics territoriaux par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle associant les CDG et le CNFPT.
- Proposition 23 – Mettre en place un dispositif visant à donner une qualification aux agents qui ne disposent d'aucun diplôme.
- Proposition 24 – Dans le cadre des dispositions visant à favoriser la mobilité de l'ensemble des agents, mettre en place des outils spécifiques destinés à l'encadrement supérieur.

On le voit, les incertitudes sont fortes, sur des plans multiples.

Dans ce cadre, la FNCDG procède depuis plusieurs mois à une démarche active de lobbying auprès du Gouvernement, des parlementaires et des représentants des administrations centrales. Les CDG sont souvent méconnus de ces décideurs nationaux et la FNCDG s'est attachée à expliquer leur rôle incontournable sur le terrain.

Elle a su resituer aussi les enjeux stratégiques et opérationnels pour nos Centres.

S'agissant des données de cadrage financier, éclairant utilement les orientations budgétaires du CDG40, quelques éléments ressortent de l'analyse (source FNCDG).

Pour rappel, si les collectivités et établissements de moins de 350 fonctionnaires sont obligatoirement affiliés aux CDG, ce n'est que dans le cadre d'une démarche volontaire que les collectivités et établissements à l'effectif supérieur recourent à leurs services, par affiliation volontaire ou adhésion au socle commun ou recours aux services facultatifs.

Les Centres gèrent en moyenne 9400 agents contre 8397 en 2012 (+ 12 %). En moyenne, 6000 agents proviennent de communes (63,83 %), 2339 d'EPCI (24,88 %) et 1061 d'établissements tels que les

CCAS et les OPH (11,29 %). 94 % des collectivités et établissements sont affiliés aux Centres de gestion en raison de la structure même de nos collectivités et établissements.

Parmi les affiliés obligatoires, les communes représentent la part la plus importante et 93% de ces collectivités emploient moins de 50 agents. Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale (effet de seuil), sachant pour autant que certains ont alors fait le choix d'une affiliation volontaire ou au socle commun.

L'augmentation des affiliés volontaires, ces dernières années, est remarquable : en 2006, ces adhésions restaient marginales et 25 Centres n'en recensaient même aucune. En 2012, la situation avait évolué puisque 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement avait fait le choix de s'affilier volontairement. Fin 2017, les CDG enregistrent une nouvelle progression puisque près de 75 % d'entre eux recensent un ou plusieurs affiliés à titre volontaire, avec une moyenne de 6 collectivités ou établissements affiliés volontaires. De plus, parmi ces affiliés volontaires, il est remarquable que la part majoritaire est constituée par les EPCI, représentant désormais près de 52 %. Cette part d'EPCI affiliés volontaires a très largement progressé : ils représentaient 26,32 % en 2012 contre 51,83 % en 2017.

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoquées : l'expertise RH des CDG, la qualité de l'accompagnement proposé, l'offre de services des Centres, la gestion statutaire des agents, la gestion des instances paritaires, la mutualisation offerte par l'affiliation y compris en matière de promotion interne, la gestion des droits syndicaux, des raisons historiques ou politiques.

La dynamique de coopération inter-CDG a eu aussi pour conséquence de favoriser les adhésions volontaires et de contribuer au développement des missions facultatives.

Enfin, concernant les collectivités et établissements non affiliés, il est également remarquable que, dans près de 84 % des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun de prestations et que, dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100 % des non affiliés.

Si l'extension continue des services rendus aux collectivités et établissements affiliés et non affiliés contribue au renforcement des CDG en tant qu'institutions, la prise en charge de nombreuses nouvelles missions obligatoires (renforcée par le législateur en 2007, 2012 et 2016), sans compensation financière (hors concours et examens professionnels principalement, en 2007), a impacté les coûts de fonctionnement dont l'augmentation est restée maîtrisée par les Centres.

Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG sans compensation financière (à taux de cotisation inchangé) en 2012, principalement le secrétariat des instances médicales et l'assistance juridique, ont ainsi un poids important sur les cotisations obligatoires versées aux Centres. Il en est de même en ce qui concerne les missions concours, droit syndical et carrière qui continuent de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires.

Par conséquent, généralement, la cotisation obligatoire ne permet pas de couvrir l'exercice des missions correspondantes : seuls 28,57 % des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires (avec l'entrée en vigueur de trois missions supplémentaires - référent déontologie, conseil en orientation professionnelle, secrétariat des CCP) cette situation déficitaire risque de se renforcer dans un contexte où des CDG ont dû faire face à une réduction de leurs bases de cotisations obligatoires du fait des nombreuses fusions de communautés, avec pour implications des départs d'agents dans le cadre de ces transferts et des diminutions de recettes pour les Centres concernés.

Rigoureusement, l'équilibre budgétaire ne peut être obtenu par compensation avec les recettes des missions facultatives que leurs confient les collectivités, ainsi que le soulignent les Chambres Régionales des Comptes.

De plus, si les collectivités non affiliées (CNA) peuvent bénéficier des prestations facultatives prévues à l'article 25 de la loi de 1984 (remplacement d'agents, médecine professionnelle, hygiène et sécurité, conseil en organisation, gestion des paies...), il convient de rappeler que les Centres de gestion exercent à l'égard de ces collectivités et établissements non affiliés des missions obligatoires prévues à l'article 23 de la loi de 1984, ne faisant l'objet d'aucun financement de la part de ces CNA. Notamment : organisation de certains concours, bourse de l'emploi et gestion prévisionnelle des

emplois, des effectifs et des compétences. Ces missions obligatoires des Centres ne sont financées que par la cotisation des collectivités obligatoirement affiliées.

Il est, en outre, particulièrement remarquable que les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées représentent environ 26 % des ressources totales. Si les recettes des prestations facultatives sont plus élevées, les Centres, au titre de ces missions, supportent les charges les plus lourdes (plus de 60 % des dépenses de fonctionnement). Parmi ces missions, le remplacement des agents et de la médecine professionnelle, déployées par 90 % des CDG, constituent les principales sources de coût.

Le développement des missions facultatives des Centres constitue le prolongement, en même temps que le complément indispensable de leurs missions obligatoires. Il s'inscrit dans un contexte de renforcement des besoins des collectivités dans un contexte financier contraint. L'essor remarquable des prestations facultatives (11 missions exercées par CDG en moyenne, entre 10 et 15 dans près de la moitié des Centres) est fondé sur l'attractivité des Centres, à la fois en termes d'expertise et d'optimisation des coûts exposés par les Collectivités pour bénéficier de services dans des domaines où les Centres ne disposent pas de la protection de compétences exclusives.

A titre d'illustrations :

- Le recours des collectivités et établissements aux services de remplacement d'agents des CDG, mis en œuvre dans la quasi-totalité des Centres, est massif. Offrant souplesse, adéquation du profil au poste et continuité du service public, certains CDG emploient au sein de leur service de remplacement plus d'un millier de personnes, mises à disposition des collectivités. En dehors du remboursement de la rémunération et des frais de déplacement, des frais de gestion d'environ 8 % en moyenne pour les collectivités affiliées et de 9,5 % pour les non affiliées peuvent être imputés. Ces tarifs sont très inférieurs à ceux pratiqués par une agence d'intérim.
- La mise en œuvre de la réforme territoriale, l'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante au conseil en organisation des Centres. Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de gestion pratiquent en moyenne une tarification de 459 € par jour d'intervention. Il est à noter que le tarif journalier des consultants titulaires d'un marché UGAP est d'environ 1000 € et que celui d'un Cabinet de conseil oscille entre 1500 et 2000 €.
- 89,13 % des CDG ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée). Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service pluridisciplinaire, pour l'ensemble des CDG exerçant cette mission, s'élève à près d'un million. Plus de 32 000 collectivités et établissements ont recours aux services de médecine professionnelle des Centres.
- Afin de se prémunir des risques financiers liés aux arrêts de travail des agents et confrontées à l'augmentation du taux d'absentéisme, les collectivités affiliées et non affiliées se voient proposer par les CDG (à 83 %) des contrats d'assurance groupe statutaire permettant, grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes au contrat, de bénéficier d'une sécurité financière, de meilleurs tarifs et d'une pérennité des conditions tarifaires.

En dehors des motifs d'affiliation volontaire (cf. supra), l'attractivité des Centres est également vérifiée vis-à-vis des collectivités et établissements non affiliés en ce qui concerne certaines de leurs missions obligatoires, provoquant soit une adhésion au socle commun, soit un conventionnement.

A titre d'illustration :

- Le secrétariat des instances médicales (comités médicaux, commissions de réforme) assuré par les Centres de gestion à titre obligatoire, depuis la loi du 12 mars 2012, couvre près de 1,5 million d'agents territoriaux et 88 % des Centres couvrent plus de 76 % des collectivités du département, par affiliation ou convention (alors même que le socle est réputé insécable). Ainsi, les CDG exercent le secrétariat des instances médicales bien au-delà des collectivités affiliées à titre obligatoire. Les collectivités ont alors renoncé à l'internalisation

de la fonction, à la fois pour des questions de neutralité et de coûts. L'IGA et l'IGAS ont mis en lumière, dans leur rapport de 2017, l'efficacité du fonctionnement de ces instances dans la FPT depuis leur « transfert » aux CDG (notamment, très forte réduction du délai moyen de passage en commission).

Par conséquent, s'il existe une certaine hétérogénéité des Centres, tenant aux spécificités des départements (qui ne disposent pas des mêmes ressources en fonction du tissu de collectivités sur le territoire) ou à la dynamique propre des CDG (libre administration), à l'instar d'autres structures telles que les intercommunalités, elle doit être relativisée : l'offre, le niveau de service rendu aux collectivités et établissements et leur attractivité se sont nettement élevés en quelques années. Les CRC mais également la Cour des Comptes, dans son rapport de février 2015, ou l'IGA et le CGEFI, en novembre 2017, reconnaissent que les modalités d'exercice par les Centres de gestion de leurs missions ont évolué vers davantage de professionnalisation depuis 2008 et nos propositions d'évolution des CDG, notamment sur l'approfondissement des mutualisations inter-CDG, sont de nature à réduire les effets indésirables de cette hétérogénéité.

Parallèlement à l'extension de l'offre de services complémentaires, la prise en charge d'une dizaine de nouvelles missions obligatoires depuis 2012 a entraîné une augmentation des dépenses liées à l'exercice de ces missions qui ont progressé ces cinq dernières années (+ 5 points).

Leur volonté de rationaliser des missions obligatoires s'est également exprimée par le jeu de mutualisations supra-départementales, lorsque la nature de ces missions permet leur organisation à niveau, c'est-à-dire sans préjudice de proximité, favorise la réduction et la mutualisation des coûts par la coordination des Centres. En dehors des conventionnements inter-Centres, la coopération régionale et interrégionale de même que la coordination nationale s'est fortement renforcée ces huit dernières années.

Sur ces bases fortes, non dénuées pour autant de points de fragilité (opérationnels, institutionnels et financiers), la FNCDG rappelle le rôle fondamental des CDG :

- Garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance.
- Mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente.

Elle promeut aussi la place et le rôle des CDG dans la réforme de la FPT sur plusieurs axes :

- Un outil de réponse aux enjeux de modernisation de la Fonction publique.
- Un accompagnement technique et une expertise RH renforcés et renouvelés.
- Un outil renforcé de mutualisation de la fonction RH et des actes de gestion.
- Une qualité de tiers de confiance et de référence encore accentuée.
- Un accompagnement global des collectivités fondé sur une synergie des services des Centres.
- Un levier d'appui à la transformation de l'action publique.

C'est dans ce contexte tout à la fois hyper-évolutif et extrêmement incertain que le CDG40 doit assurer sa préparation budgétaire en 2019. Dans ce type de situation, deux attitudes s'imposent :

- La vigilance et la veille permettant de mettre en œuvre, le moment venu, les évolutions définitivement actées par la loi de manière réactive et efficace,
- La stabilisation, la consolidation, des bases budgétaires, techniques et opérationnelles de notre établissement qui sont aujourd'hui et demain les meilleures garanties de pérennité de notre place aux côtés des collectivités landaises.

### **III / Les orientations budgétaires 2019 du CDG40**

#### **A/ Analyse du pré-CA 2018**

Les orientations budgétaires pour 2019 ayant pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40, les conditions d'exécutions du budget 2018 constituent un paramètre important de réglage gestionnaire et de régulation budgétaire.

D'une manière générale, un point est à souligner : les prévisions budgétaires affichées au moment du vote du BP 2018 ont été très largement respectées. Leur justesse est validée par les montants exécutés. De plus, lorsque les chiffres exécutés s'éloignent des montants estimés, c'est dans la quasi-totalité des chapitres ou articles budgétaires concernés au bénéfice du CDG. Cela souligne aussi la prudence qui est de mise dans l'exécution, tant du côté des dépenses que de celui des recettes.

## Section de fonctionnement

### Dépenses

Principaux chapitres de dépenses :

- Chapitre 011, charges à caractère général

Prévu 1 434 800 €, exécuté 1 332 295 € (taux d'exécution : 93%).

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus ou exécutés en moins-value : prestation de service, fluides et énergie, carburants en dépit de la hausse des prix, fournitures de bureaux... A noter deux augmentations notables, supérieures aux prévisions : la maintenance de la Maison des Communes (après 10 ans d'occupation, cela est cohérent mais à surveiller), le versement à des organismes de formation (ce qui est plutôt positif : le CDG soutient la formation de ses agents à côté de l'offre du CNFPT).

- Chapitre 012, charges de personnel

Prévu 12 843 700 €, exécuté 12 414 250 € (96,6%).

Sur ce chapitre, il faut surtout noter une rémunération des personnels titulaires parfaitement évaluées puisqu'exécutée à 97%. Il en va de même pour la rémunération des agents non titulaires avec un taux d'exécution à 101%. Le premier compensant parfaitement le second.

- Chapitre 65, autres charges de gestion courante

Prévu 554 200 €, exécuté 414 903 € (75%).

Le décalage constaté s'explique exclusivement par des demandes de remboursement de frais syndicaux budgétisés mais non sollicités par les collectivités concernées...

Au total, les dépenses de fonctionnement ont été exécutées à hauteur de 87%, 14 460 636 € contre 16 553 562 €.

### Recettes

Principaux chapitres de recettes :

- Chapitre 013, atténuation de charges

Prévu 60 537 €, exécuté 109 901 € (182%).

Ce décalage positif s'explique par un remboursement supérieur obtenu par le CDG de la part de l'État sur ses contrats aidés.

- Chapitre 70, produits des services

Prévu 13 135 500 €, exécuté 13 927 585 € (106%).

Cet excellent résultat s'explique par un exercice exceptionnel du service remplacement qui a vu son activité augmenter de 10,2% en 2018 par rapport à 2017. A noter aussi, un bon niveau de rentrée des cotisations et de la plupart des prestations. A noter néanmoins, une diminution des recettes liées aux conventions de partenariat. Cela s'explique pour partie par des décalage de versement mais c'est aussi, malheureusement, une tendance à l'œuvre, cf. infra.

- Chapitre 74, dotations et participations

Prévu 360 000 €, exécuté 382 000 € (106%).

Ce décalage positif est sans enjeu, il s'explique par une rentrée un peu plus importante que prévue au titre des remboursements des locataires de la Maison des Communes pour le compte desquels le CDG fait les avances de frais (entretien et travaux).

Au total, les recettes de fonctionnement ont été exécutées à hauteur de 87,4%, 14 477 844 € contre 16 553 562 €.

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. Cette gestion saine et prudente appelle simplement une observation qui est un point de vigilance. Entre 2017 et 2018 les dépenses ont augmenté de 7% quand les recettes ont crû de 3,5%. L'augmentation plus rapide des dépenses que des recettes signe, toujours, la très forte dynamique d'offre de services du CDG. Mais elle illustre aussi deux éléments :

- L'impact décalé dans le temps mais bien réel de l'augmentation du périmètre des services obligatoires sans augmentation du plafond de la cotisation afférente (cf. partie II du présent rapport).
- Le début de la tendance à la baisse des soutiens financiers des partenaires « historiques » du CDG des Landes.

Malgré tout, le taux d'exécution de 87% des dépenses de fonctionnement, couplé à des efforts de gestion à produire (outils et méthodes), donne une réelle marge de manœuvre, à court et moyen termes, au CDG pour réguler cet effet ciseau que connaissent parfaitement par ailleurs les collectivités. En outre, il subsiste un niveau d'excédent reporté qui peut jouer un rôle d'amortisseur. Cette analyse se place toutes choses égales par ailleurs et devra être revue à l'aune de l'impact des réformes en cours.

### Section d'investissement

L'exécution de cette section a été marquée en 2018 par une augmentation significative, et programmée, des investissements réalisés sur la Maison des Communes. Là encore on peut souligner que, après 10 ans d'occupation, les dépenses liées au GER (gros entretien et réparation) commencent à peser sur le budget. C'est la raison pour laquelle des provisions pour charges ont commencé à être passées depuis le BP 2018 afin de pouvoir reprendre celles-ci lorsque les besoins s'en feront sentir.

En dépenses : prévu 830 674 €, exécuté 703 437 € (84,7%), la grande majorité des travaux prévus ont été réalisés, quelques-uns ont été décalés dans le temps sans que la cohérence globale d'intervention sur trois ans ne soit remise en cause. En matière d'investissement, ce taux, comparé à celui d'une commune par exemple, est excellent.

En recettes : prévu 830 674 €, exécuté 390 040 € (47%). La différence s'explique par un décalage entre le paiement des dernières factures par le CDG en décembre 2018 et le remboursement de celles-ci par les autres locataires de la Maison des Communes qui n'interviendra qu'en 2019.

### B/ Les orientations 2019

Le CDG poursuivra et consolidera ses actions, ses services et donc l'emploi de ses agents. Le cap de l'offre de services sera maintenu et il n'est pas question de le réviser à la baisse. Au-delà de nos missions obligatoires et facultatives, plusieurs orientations peuvent être évoquées :

- Nous amplifierons l'action du CDG dans le domaine de l'emploi et de l'apprentissage avec un recrutement dédié au sein de nos services. Nous développerons en ce sens les partenariats qui sauront nous aider à préparer les agents publics locaux de demain aux évolutions et aux besoins de nos collectivités. La pérennité de notre relation avec les universités de Pau et Bordeaux constituera un point de vigilance. En ce sens, le développement de la Licence Professionnelle dont la création doit beaucoup à notre CDG sera un enjeu important.
- Nous développerons et adapterons les actions de notre établissement aux évolutions attendues des instances paritaires, CT et CHSCT qui fusionneront probablement, CAP dont les missions seront vraisemblablement recentrées. Nous installerons pour la première fois et ferons vivre les CCP pour accompagner le déroulement de carrière des agents contractuels.
- La santé au travail constitue également un axe d'amélioration important : dans un contexte inquiétant (les indicateurs portant sur l'état de santé des agents territoriaux ne sont pas bons), il appartient au CDG de développer le conseil personnalisé et qualité de la relation de

ses équipes avec les employeurs. Ces évolutions concernent tout le champ de la santé au travail : traitement des absences pour raisons de santé (intensification des alertes et de l'anticipation, amélioration de l'accompagnement par l'équipe pluridisciplinaire), accompagnement des collectivités dans la prise en charge des risques psycho-sociaux ou des situations de crise (en densifiant la disponibilité de nos psychologues), ou encore en développant nos compétences en ergonomie de conception.

- Plus largement, après avoir accompagné la mise en œuvre des réformes territoriales depuis 2010, le CDG aura demain pour mission de soutenir l'adaptation des collectivités landaises aux mutations annoncées de la fonction publique.
- Derrière les multiples interrogations sur la stratégie gouvernementale concernant la fonction publique et les CDG, nous devons poursuivre la coopération entre CDG à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine. C'est un autre enjeu majeur pour 2019.

Dans ce cadre, il faut citer les évolutions de nos partenariats qui ne seront pas sans conséquences pour l'activité et le budget du CDG pour 2019 et les années suivantes :

- Fin de la convention de partenariat avec la CNRACL. En réalité, la convention est déjà achevée depuis fin 2017 et un avenant était venu couvrir l'année 2018 afin que, en parallèle, un travail de fond s'établisse pour préparer et couvrir la période 2019-2021 dans des conditions nouvelles et partagées entre les CDG et la CNRACL. Le CDG des Landes a pris toute sa place dans cette réflexion cette année. De manière assez brutale, en décembre 2018, la Caisse des Dépôts a décidé qu'un avenant à l'avenant va à nouveau couvrir l'année 2019 et que la réflexion qui a beaucoup mobilisé le CDG se poursuivra en parallèle en 2019.
- Révision à la baisse de la convention avec le FIPHFP. Depuis plusieurs années, les fonds du FIP permettent aux collectivités landaises de porter des projets nombreux et particulièrement importants pour aider nos agents les plus en difficulté en raison des aléas de la vie et accompagner les collectivités dans leurs actions d'intégration, de mobilité, d'accessibilité ou d'adaptation des postes de travail. Vous le savez, l'action dynamique du CDG des Landes a depuis toujours permis de mobiliser le FIP dans des conditions exceptionnelles. Très tôt cette année, nous avons compris que les crédits allaient être en forte diminution et c'est malheureusement bien le cas puisqu'au niveau national, c'est une baisse de la moitié des financements que nous devons collectivement assumer. Pour autant, dans ce contexte peu favorable, le CDG a su monter de nouveaux projets pour la période 2019-2021, projets qui ont été présentés au FIP en fin d'année 2018 et retenus avec les félicitations des représentants du fonds.
- Fin de la convention avec la CNSA. Depuis plusieurs années, aux côtés du Conseil départemental, le CDG porte des actions essentielles au bénéfice des acteurs du secteur médico-social landais. Grâce à ce partenariat, nous portons aussi une action importante auprès des services d'aides à domicile avec une équipe de psychologues compétente. Nous n'avons encore aucune visibilité sur la poursuite des financements via la CNSA mais le CDG pourra compter sur la pérennité de l'appui du Conseil Départemental pour poursuivre nos actions de terrain en 2019.

Plus largement, afin d'assurer le financement de nos actions, nous avons en décembre dernier voté les tarifs pour l'année 2019. Dans leur très grande majorité, ces derniers sont restés à un niveau identique à celui retenu pour les années antérieures.

Nous avons, dans le même temps, procédé au vote de notre taux de cotisation, en baisse cette année de 1,3 % à 1,2 % en conservant la logique d'un taux agrégé cotisation obligatoire + cotisation additionnelle.

Pour mémoire, la loi du 26 janvier 1984 fixe les différents services que les CDG doivent ou peuvent rendre à leurs affiliés. Cette loi trace ainsi de manière claire la limite entre missions obligatoires et facultatives. Elle définit aussi les possibilités différenciées de financement de ces missions.

Les missions obligatoires sont visées à l'article 23 de la loi de 1984. Cette même loi dispose, article 22, que « les dépenses supportées par les CDG pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés ».

Les missions facultatives des CDG sont quant à elles listées aux articles 25 et 26-1 de la loi de 1984. Pour celles-ci, l'article 22 de cette dernière indique que « les dépenses supportées par les CDG pour l'exercice des missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire [...] ». L'article 22 de la loi de 84 précise que : « la cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire. Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration ».

Pour la réalisation des missions « article 25 », la voie conventionnelle est celle privilégiée par le CDG40 en ce qu'elle garantit la plus grande transparence des coûts, évalués par comptabilité analytique, pour les bénéficiaires des missions facultatives.

Historiquement, le budget du CDG40 est équilibré de manière globale. Les coûts agrégés des missions obligatoires et facultatives sont mis en regard des recettes générées par la cotisation obligatoire, les prestations de services et les subventions obtenues. Le différentiel est couvert par une cotisation additionnelle. Les taux de la cotisation obligatoire et additionnelle sont consolidés pour aboutir à un seul taux affiché pesant sur les collectivités et établissements affiliés. Cette méthode s'adosse à une comptabilité analytique permettant de déterminer l'équilibre de chaque service. Ces deux approches, budgétaire globalisée et comptable analytique, sont parfaitement complémentaires.

Par ailleurs, cette méthode, sur le fond, est justifiée par la réalité de l'accompagnement qu'apporte le CDG40 aux collectivités sur le terrain, notamment les plus petites. Il est en effet très fréquent, en matière de conseil juridique particulièrement, qu'au cours d'une même réunion ou consultation des questions juridiques rattachées aux missions obligatoires ou facultatives du CDG s'entremêlent.

S'agissant de l'exercice 2019, toujours pour mémoire, plusieurs éléments ont été pris en considération. Parmi les principaux :

Pour les dépenses :

- au niveau du personnel, le CDG devrait avoir en 2019 des dépenses équivalentes à celles de 2018,
- des dépenses autres qui, en masse, ne devraient pas avoir d'impact significatif sur l'équilibre budgétaire global.

Pour les recettes, ont été pris en compte :

- une recette exceptionnelle liée à la clôture de l'ancien budget annexe accompagnant les actions de coopération des 5 CDG de « l'ancienne Aquitaine ». La recette est évaluée à 320 K€,
- la baisse de moitié des subventions du FIPHFP (sans régularisation à la baisse de celles déjà perçues),
- la baisse des recettes en provenance de la CNSA,
- un nouvel accompagnement FEDER pour les PCS et un nouveau concours obtenu sur crédits européens pour le recrutement d'un développeur de l'apprentissage (20 000 € / an).

Par délibération en date du 15 décembre 2017, notre conseil d'administration avait décidé de fixer un taux de cotisation consolidé à 1,30 % au titre de l'année 2018. Au vu de l'ensemble des éléments d'analyse rétrospective et prospective retenus, au titre de l'année 2019, le taux de cotisation consolidé a été fixé à 1,20 %. Ce taux permet d'afficher une baisse par rapport à 2018 de 7,7 % de la cotisation pour les collectivités landaises.

Par ailleurs, au titre de l'année 2019, le taux de cotisation socle des collectivités non affiliées a été maintenu à 0,09 %.



Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG40 pour 2019.

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

Prend acte des orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2019.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20190307-02

---

**Modification de la composition du comité technique (collège des employeurs)**

Comme suite à la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2019 des communes de Morcenx, Arjuzanx, Garrosse et Sindères, devenant Morcenx-la-Nouvelle, il convient de procéder à la désignation d'un nouveau membre titulaire au comité technique, en remplacement de Madame Rose-Marie Abraham, ancien Maire de Garrosse.

Le cas échéant, il est précisé que si le membre nouvellement désigné en qualité de titulaire était au préalable suppléant, il conviendrait alors de désigner un nouveau membre suppléant.

Le Président lance un appel à candidature parmi les représentants des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents.

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

Décide de procéder à la désignation de Monsieur Jean-Marie Esquié, Maire de Campet-et-Lamolère, en tant que membre titulaire, en remplacement de Madame Rose-Marie Abraham, ancien Maire de Garrosse.

Décide en outre de procéder à la désignation de Monsieur Michel Herrero, Maire d'Estigarde, en tant que membre suppléant, en remplacement de Monsieur Jean-Marie Esquié, Maire de Campet-et-Lamolère.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20190307-03

---

**Création poste d'adjoint technique temps complet au 01/05/2019**

Dans le cadre du fonctionnement du service plan communal de sauvegarde, le conseil d'administration du CDG a créé un poste temporaire d'adjoint technique, sur les fondements de l'article 3 1° de la loi du 26 janvier 1984.

Compte tenu des sollicitations croissantes des collectivités et de l'augmentation des tâches à assurer, il convient de pérenniser ce poste. Je vous propose de créer un poste d'adjoint technique permanent à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, relevant de la catégorie hiérarchique C.

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

Décide de créer un poste d'adjoint technique à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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 les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-04

---

**Création poste de médecin 2<sup>e</sup> classe temps complet au 01/04/2019**

Dans le cadre du fonctionnement du service médecine préventive, le conseil d'administration du CDG a créé un poste de médecin territorial de 2<sup>e</sup> classe, sur les fondements de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984.

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un poste permanent de médecin de 2<sup>e</sup> classe, je vous propose de créer un poste de médecin de 2<sup>e</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des médecins territoriaux, relevant de la catégorie hiérarchique A.

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

Décide de créer un poste de médecin de 2<sup>e</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa 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 les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-05

---

**Création poste de psychologue temps complet au 10/04/2019**

Dans le cadre du fonctionnement du service d'accompagnement professionnel des aides à domicile, afin de faire face à une augmentation de la charge de travail, le conseil d'administration a créé par délibération en date du 27 mars 2018 un poste temporaire de psychologue de classe normale à compter du 10 avril 2018.

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent de psychologue de classe normale à temps complet ;

Le Président propose la création d'un emploi permanent de psychologue de classe normale à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires, à compter du 10 avril 2019. Ce poste 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 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire de catégorie A n'ait pu être recruté.

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

Décide de créer au 10 avril 2019 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet de psychologue de classe normale relevant de la catégorie hiérarchique A à raison de 35 heures hebdomadaires. Cet emploi pourrait 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 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé.

Indique que ce recrutement de contractuel se fera alors dans les conditions suivantes :

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : Maîtrise en psychologie.
- Niveau de rémunération : IB 528 correspondant au 5<sup>e</sup> échelon de l'échelonnement indiciaire des psychologues de classe normale. 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 seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-06

---

**Création poste d'assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe temps complet au 01/05/2019**

Afin d'assurer le suivi social des agents des collectivités ayant passé convention avec le Centre de gestion, le conseil d'administration du CDG a créé un poste d'assistant socio-éducatif contractuel, sur les fondements de l'article 3 1° de la loi du 26 janvier 1984.

Compte tenu des sollicitations croissantes des collectivités et de l'augmentation des tâches à assurer, il convient de pérenniser ce poste.

Je vous propose de créer un poste d'assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe permanent à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux, relevant de la catégorie hiérarchique A.

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

Décide de créer un poste d'assistant socio-éducatif de seconde classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

Indique que cet agent sera astreint à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures et que sa rémunération et sa durée de carrière seront celles fixées par la réglementation en vigueur pour le cadre d'emploi concerné. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-07

---

**Création emploi temporaire d'assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe (remplacement d'agent indisponible) article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

Dans le cadre du fonctionnement du service assurant le suivi social des agents des collectivités, il convient de créer un emploi temporaire d'assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe contractuel, à temps complet 35 heures, pour assurer le remplacement d'un agent indisponible pour congé maternité, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 et jusqu'à son retour.

Je vous propose de créer un poste temporaire d'assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sur les bases suivantes :

- Assistant socio-éducatif de 2<sup>de</sup> classe - 1<sup>er</sup> échelon
- Temps complet : 35/35<sup>e</sup>
- Régime indemnitaire : 75 % de celui d'un titulaire

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

Décide de créer un poste temporaire d'assistant socio-éducatif de seconde classe à temps complet, 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, sur les bases ci-dessus exposées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-08

---

**Création emploi temporaire d'adjoint administratif (remplacement d'agent indisponible) article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

Dans le cadre du fonctionnement du service assurant la gestion des agents contractuels, il convient de créer un emploi temporaire d'adjoint administratif contractuel, à temps complet 35 heures, pour assurer le remplacement d'un agent indisponible pour congé maladie, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Je vous propose de créer un poste temporaire d'adjoint administratif à temps complet, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, conformément à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, sur les bases suivantes :

- Adjoint administratif - 1<sup>er</sup> échelon
- Temps complet : 35/35<sup>e</sup>
- Régime indemnitaire : 75 % de celui d'un titulaire

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

Décide de créer un poste temporaire d'adjoint administratif à temps complet, 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, sur les bases ci-dessus exposées.

Précise que les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget primitif 2019.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à toutes pièces et formalités s'y rapportant.

DCA-20190307-09

---

**Délibération rectificative - Poste de chargé de mission pour le développement de l'emploi territorial au 01/03/2019**

Par délibération en date du 14 décembre 2018, notre conseil d'administration a créé un poste de chargé de mission pour le développement de l'emploi territorial à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

L'agent affecté sur ce poste sera chargé de promouvoir les missions du CDG consacrées à l'emploi, accompagner les collectivités pour la gestion des emplois aidés, développer le recours à l'apprentissage.

Par ailleurs, le chargé de mission devra piloter une nouvelle mission de conseil en recrutement à destination des collectivités landaises.

En outre, il sera chargé du suivi de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) en relation avec l'Observatoire régional de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine, notamment pour l'exploitation des données du bilan social ainsi que le développement d'outils de gestion prévisionnelle pour les collectivités.

A la lecture de la délibération, le poste a été créé pour une durée d'un an, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

Compte tenu d'une erreur matérielle, il convient de modifier la durée du contrat fixée dans la délibération du 14 décembre 2018 en la portant de 1 an à 3 ans.

Ce poste de chargé de mission attaché contractuel à temps complet est ainsi créé, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, sur la base de l'article 3-3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, comme suit :

- Attaché - 6<sup>e</sup> échelon - IB 607 / IM 510
- Temps complet : 35/35<sup>e</sup>
- Durée du contrat : 3 ans

Cet agent percevra un régime indemnitaire mensuel correspondant à 75 % de celui d'un titulaire, conformément à la délibération relative au régime indemnitaire du Centre de gestion.

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

Accepte la présente délibération rectificative.

Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20190307-10

---

#### **Modification du régime indemnitaire des assistants socio-éducatifs**

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;

VU le décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs ;

VU l'avis du comité technique en date du 11 février 2019 ;

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du dispositif RIFSEEP ;

CONSIDERANT que le RIFSEEP n'est pas à ce jour applicable à tous les agents territoriaux ;

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes ;

CONSIDERANT que le décret du 9 mai 2017 susvisé prévoit le passage en catégorie A des agents relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 ;

CONSIDERANT la nécessité de modifier la délibération en date du 10 octobre 2018 relative au régime indemnitaire des agents du CDG pour tenir compte de ces nouvelles dispositions ;

Il est proposé ce qu'il suit :

Intégrer les assistants socio-éducatifs dans la liste des cadres d'emplois de catégorie A bénéficiaires du RIFSEEP.

Supprimer la mention de ce cadre d'emplois dans la liste des cadres d'emplois de catégorie B.

Modifier le tableau de la partie 4-3 de la délibération de la manière suivante :

Catégorie	Cadre d'emplois	Grade	Bonification annuelle
A	Attachés Ingénieurs	3 <sup>e</sup> grade	1 500 €
		2 <sup>e</sup> grade	990 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €
	Ingénieurs en chef	3 <sup>e</sup> grade	3 000 €
		2 <sup>e</sup> grade	2 500 €
		1 <sup>er</sup> grade	2 000 €
	Médecins	3 <sup>e</sup> grade	3 310 €
		2 <sup>e</sup> grade	160 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €
	Psychologues	2 <sup>e</sup> grade	990 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €
	Assistants socio-éducatifs	2 <sup>e</sup> grade	1 500 €
1 <sup>er</sup> grade - 1 <sup>re</sup> classe		990 €	
1 <sup>er</sup> grade - 2 <sup>de</sup> classe		- €	
B	Rédacteurs Techniciens	3 <sup>e</sup> grade	870 €
		2 <sup>e</sup> grade	425 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €
C	Adjointes administratifs Adjointes techniques Adjointes du patrimoine	3 <sup>e</sup> grade	440 €
		2 <sup>e</sup> grade	350 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €
	Agents de maîtrise	2 <sup>e</sup> grade	350 €
		1 <sup>er</sup> grade	- €

Modifier le tableau figurant au 3.1 de l'annexe.

Grades concernés	Fonction		IFSE Montant annuel de référence		CIA Montant annuel de référence	
	Groupe	Fonction	Mini	Plafond	Mini	Plafond
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	A3	Chef de service / encadrement de proximité	7 500 €	11 970 €	0 €	1 630 €
Assistant socio-éducatif de 1 <sup>re</sup> classe			7 500 €	11 970 €	0 €	1 630 €
Assistant socio-éducatif de 2 <sup>de</sup> classe			7 500 €	11 970 €	0 €	1 630 €
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	A4	Chef de service ou expert sans encadrement	5 000 €	10 560 €	0 €	1 630 €
Assistant socio-éducatif de 1 <sup>re</sup> classe			5 000 €	10 560 €	0 €	1 630 €

Assistant socio-éducatif de 2 <sup>de</sup> classe			5 000 €	10 560 €	0 €	1 630 €
--	--	--	---------	----------	-----	---------

Supprimer au point 5.1 la référence à la filière médico-sociale et au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs.

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

Accepte de modifier le régime indemnitaire des assistants socio-éducatifs comme exposé ci-dessus.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20190307-11

### Abrogation de l'indemnité de tuteur

Le 10 octobre dernier nous avons délibéré (DCA-20181010-11) pour élargir aux tuteurs de PEC l'indemnité déjà octroyée précédemment par le CDG40 aux agents publics des collectivités et établissements publics landais qui assurent le tutorat d'un étudiant, d'un stagiaire ou d'un agent recruté sur un contrat d'avenir.

Dans un courrier du 17 janvier, le Préfet des Landes nous fait savoir : « A ce jour, aucun texte applicable à l'un ou l'autre des versants de la fonction publique ne prévoit une indemnité rémunérant la charge de travail supplémentaire liée au tutorat d'un emploi d'avenir ou d'un PEC. Cette indemnité n'a donc pas de base légale et est donc irrégulière ».

Par courrier du 7 février, j'ai adressé une réponse au courrier de Monsieur le Préfet dans lequel je précise « Le Centre de gestion des Landes a toujours accompagné (et souvent à la demande de la Préfecture) les dispositifs liés à l'emploi (CES, CEC, emplois jeunes, emplois d'avenir, PECS), à la formation initiale à des métiers en tension ou à l'insertion professionnelle de publics en difficulté ou handicapés (diplôme universitaire, licence professionnelle) à destination des collectivités locales. Il l'a toujours fait de manière transparente en accord avec le SPE.

En l'occurrence, la délibération incriminée n'est que l'actualisation d'une délibération datant de 2012. Elle vise à favoriser la mise en place de ces politiques de l'emploi en valorisant financièrement des tuteurs qui ne sont pas agents du CDG 40, mais qui prennent part à la réussite de ces dispositifs en encadrant les bénéficiaires accueillis en stage dans les collectivités volontaires. Le CDG 40 a bien conscience qu'il reviendrait à ces dernières de verser dans le cadre du régime indemnitaire classique ce coup de pouce financier aux tuteurs. Or, elles font déjà un réel effort en accueillant des stagiaires ou en participant à l'accueil d'emplois aidés dans le cadre défini nationalement. C'est pourquoi depuis 2012, le CDG 40 a proposé de manière transparente et en accord avec le SPE une mesure financière incitative sur ses fonds propres.

Je prends acte du changement de position de vos services et indiquerai aux nombreuses communes et aux agents concernés qu'ils ne bénéficieront plus de ce coup de pouce (cela concerne essentiellement des agents de catégorie C, au nombre de 83 dans l'ensemble du département en 2018). Je vous rappelle que l'existence de cet élément financier a été portée à la connaissance des maires et présidents d'EPCI lors de la mise en œuvre des différents dispositifs en présence des représentants de l'Etat. Comme précédemment, si je ne remets nullement en cause la pertinence de l'analyse juridique, vous me permettrez d'exprimer mes doutes et mon regret sur cette évolution dans le contexte national actuel».

Pour prendre acte de la demande de Monsieur le Préfet, je vous propose d'abroger la délibération DCA-20181010-11 du 10 octobre 2018 et donc de cesser à compter d'aujourd'hui de verser toute indemnité aux tuteurs d'étudiants, d'emplois d'avenir et de PEC.

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

Décide d'abroger la délibération DCA-20181010-11 du 10 octobre 2018 et donc de cesser à compter d'aujourd'hui de verser toute indemnité aux tuteurs d'étudiants, d'emplois d'avenir et de PEC.  
Autorise le Président à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20190307-12

---

### **Mise en concurrence pour l'acquisition des photocopieurs du CDG 40 et leur maintenance**

Le parc des copieurs qui a été acquis en 2014 était assorti d'un contrat de maintenance. Ce contrat s'achève le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Ainsi, il est nécessaire de passer un nouveau marché en vue de l'acquisition de 5 copieurs numériques et d'un contrat de maintenance dont ce dernier aurait une durée de 3 ans du 2 avril 2019 au 1<sup>er</sup> avril 2022, reconductible 1 fois 1 an, pour une durée maximale de 4 ans.

La valeur estimée de ce marché (acquisitions et maintenance) sur une période de 4 ans (reconduction comprise) est évaluée à 50 000 euros.

Ainsi, la consultation sera organisée sous la forme de la procédure adaptée après publicité préalable et mise en concurrence conformément aux articles 42-2° de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 et 27 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

Considérant l'état actuel des photocopieurs utilisés par les services du Centre de gestion, il est donc envisagé de renouveler ces copieurs qui se situent aux quatre étages de bureaux pour le personnel du Centre de gestion des Landes.

Il est donc proposé au conseil d'administration de délibérer sur l'acquisition de 5 nouveaux copieurs de caractéristiques identiques pour les quatre prochaines années, ainsi que sur leur maintenance :

- 2 copieurs noir et blanc
- 2 copieurs couleurs
- 1 copieur noir et blanc grande capacité pour le service concours

Je vous propose donc d'autoriser le Président :

- D'une part, à mener la procédure de mise en concurrence pour répondre aux besoins des services du Centre de gestion par un marché d'acquisition de photocopieurs et leur maintenance.
- A analyser les candidatures et offres des candidats. De négocier avec ces derniers, puis de procéder à la sélection et rejets des candidats.
- D'autre part, à autoriser le Président à signer le marché « Achat et maintenance de copieurs numériques » avec l'entreprise qui sera retenue.
- De prendre toutes mesures et décisions afférentes et nécessaires à la bonne conduite de ce marché.

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

Autorise le Président à mener la procédure de mise en concurrence pour répondre aux besoins des services du Centre de gestion par un marché d'acquisition de photocopieurs et leur maintenance.

Autorise le Président à analyser les candidatures et offres des candidats, négocier avec ces derniers puis procéder à la sélection et rejets des candidats.

Autorise le Président à signer le marché « Achat et maintenance de copieurs numériques » avec l'entreprise qui sera retenue.

Autorise le Président à prendre toutes mesures et décisions afférentes et nécessaires à la bonne conduite de ce marché.



**Marché fourniture de produits d'entretien et de ménage des locaux de l'ALPI et du CDG 40**

Considérant que l'ALPI et le CDG40 consomment chaque année des produits et matériels d'entretien afin d'entretenir les locaux de la Maison des communes.

Considérant que par soucis de cohérence et de maîtrise des coûts il serait plus avantageux de grouper ces achats récurrents. Considérant que malgré la faiblesse des couts annuels, 5 000 euros HT/an, il est nécessaire de délibérer, conformément à l'article 28 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, lors de la création d'une convention d'adhésion à un groupement de commandes.

Considérant qu'il appert de ce qui précède de la nécessité de créer un groupement de commandes entre l'ALPI et le CDG40 intitulé « Groupement de commandes entretien de la maison des communes » qui vous est soumis ce jour.

Considérant que ce groupement définit notamment l'objet de la convention, le rôle des membres, la désignation du coordonnateur – le CDG40, la répartition des couts de publication des appels à concurrence calculée au prorata des surfaces privatives et l'exécution financière des besoins de chaque membre.

Considérant que pour les appels à concurrence successifs pris dans le cadre de cette convention de groupement de commandes, il sera fait application, pour chacun d'eux, des textes relatifs aux marchés publics pour ce qui concerne notamment les règles de mise en concurrence et de publicité ainsi que la désignation des titulaires et le rejet des offres moins disantes en fonction des seuils prévisionnels.

Considérant que Monsieur le Président propose au conseil d'administration :

- D'adhérer à la convention de groupement de commandes constitué pour la dévolution de marchés publics et accords-cadres relatifs à l'acquisition de produits et matériels d'entretien et de ménage pour l'entretien des locaux de la Maison des communes, jointe en annexe ;
- D'autoriser Monsieur le Président à intervenir à la signature de la convention et de toutes pièces en découlant dont les actes des procédures de marchés publics et d'accords-cadres ;
- D'autoriser, en fonction des procédures de mise en concurrence choisie, la Commission d'appel d'offres ou la Commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, à analyser les offres, rejeter les offres les moins disantes, désigner les titulaires des marchés publics et accords-cadres, de notifier les décisions et tous actes en découlant.

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

Décide d'adhérer à la convention de groupement de commandes constitué pour la dévolution de marchés publics et accords-cadres relatifs à l'acquisition de produits et matériels d'entretien et de ménage pour l'entretien des locaux de la Maison des communes, jointe en annexe.

Autorise Monsieur le Président à intervenir à la signature de la convention et de toutes pièces en découlant dont les actes des procédures de marchés publics et d'accords-cadres.

Autorise Monsieur le Président, en fonction des procédures de mise en concurrence choisie, la Commission d'appel d'offres ou la Commission de sélection des offres du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, à analyser les offres, rejeter les offres les moins disantes, désigner les titulaires des marchés publics et accords-cadres, de notifier les décisions et tous actes en découlant.

---

**Approbation convention FIPHFP 2019-2021**

La dernière convention intervenue entre le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est arrivée à échéance le 31 décembre 2018.

Cette convention intégrait notamment des axes arrêtés par le FIPHFP, comme le maintien et le reclassement dans l'emploi, le recrutement durable, la formation, l'apprentissage, l'accessibilité.

Cette convention triennale couvrait la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018 pour un financement en faveur du CDG40 de 986 256 € proratisé en fonctions des actions menées.

Les objectifs fixés ayant été réalisés à hauteur de 84,48 %, la participation du FIPHFP est de 833 162,97 €.

Afin de renouveler cette convention, le service d'insertion et de maintien dans l'emploi (SIMEPH) du Centre gestion a présenté au comité local du FIPHFP de la région Nouvelle-Aquitaine, lors du grand exposé du 19 décembre 2018 :

- le bilan final 2016-2018 ;
- les objectifs de la future convention 2019-2021.

Prenant en compte les résultats du dernier bilan et les objectifs de la future convention 2019-2021, le comité local du FIPHFP a, à l'unanimité, émis un avis favorable aux objectifs prévus dans la future convention.

Cette nouvelle convention de partenariat concerne le versement d'un fonds par l'EPA FIPHFP au CDG40 de 447 777 €, proratisé en fonction des actions réalisées. Cette convention intègre notamment des axes relatifs au maintien et au reclassement dans l'emploi, au recrutement durable, à la formation et à l'apprentissage.

Je vous propose donc d'approuver cette nouvelle convention triennale 2019-2021 et d'autoriser le Président à procéder à sa signature et celle de tous documents s'y rapportant.

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


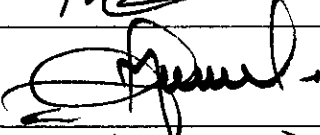
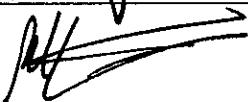

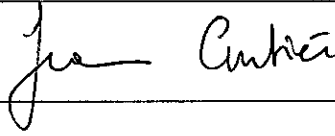
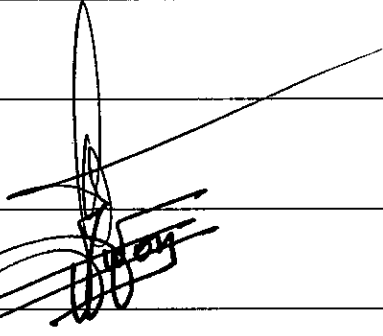

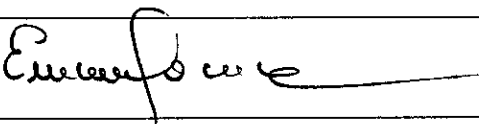

Décide d'approuver la nouvelle convention triennale 2019-2021 avec le FIPHFP.



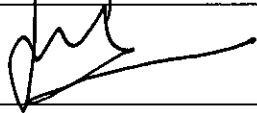

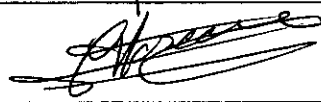
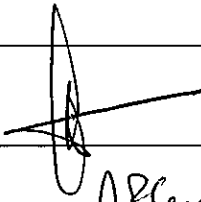
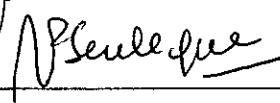
Autorise le Président à procéder à sa signature et à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président demande si l'assemblée a encore des questions à poser. Personne ne demandant plus la parole, la séance est levée à 11 heures.

Fait à Mont-de-Marsan, le 7 mars 2019

**TITULAIRES**

Madame Rose-Marie ABRAHAM Maire de Garrosse	
Monsieur Guy BERGES Président CC des Landes d'Armagnac	
Madame Danièle BEROT Maire d'Estibeaux	
Monsieur Jean-François BROQUERES Maire de Tartas	
Monsieur Paul CARRERE Conseiller départemental	
Madame Jeanne COUTIERE Maire de Maillères	
Monsieur Gilles COUTURE Maire de Geaune	
Madame Anne-Marie DETOUILLO Maire de Gourbera	
Monsieur Jean-Claude DÉYRES Maire de Morcenx	
Monsieur Alain DUDON Maire de Biscarrosse	
Madame Cathy DUPOUY-VANTREPOL CCAS de Mont-de-Marsan	
Monsieur Christian ERNANDORENA Maire de Parentis-en-Born	
Madame Maryvonne FLORENCE Maire de Le Frêche	
Monsieur Jean-Paul GANTIER Ville de Mont-de-Marsan	
Madame Véronique GLEYZE Maire de Pouydesseaux	

Monsieur Christian HARAMBAT Maire de Liposthey	
Madame Odile LAFITTE Conseillère départementale	
Monsieur André LAFITTE Maire d'Orist	
Monsieur Serge LANSAMAN Conseiller communautaire CC Chalosse Tursan	
Monsieur Jean-Marc LESPAGE Maire de Tarnos	
Monsieur Jean-Yves MONTUS Conseiller municipal de Soustons	
Monsieur Gérard MOREAU Maire de Sabres	
Monsieur Francis PEDARRIOSSE CCAS de Dax	
Monsieur Jean-Louis PEDEUBOY Vice-président CC Cœur Haute Lande	
Madame Marie-Pierre SENLECQUE Maire de Le Sen	
Monsieur Serge TINTANE Maire de Parleboscq	
Monsieur Albert TONNEAU Maire de Linxe	