

PV-20230227

L'an deux mille vingt-trois, le lundi 27 février à 14 h 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 Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents :

Représentants des communes affiliées :

Jeanne COUTIÈRE, Maire de Maillères, Présidente,
Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges, 1^{er} Vice-président,
Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2^e Vice-présidente,
Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont, 3^e Vice-président,
Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour, 4^e Vice-présidente,
Gérard MOREAU, Maire de Sabres, Membre du bureau,
Gilles COUTURE, Maire de Geaune,
Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis,
Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx,
Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse,
Jean-Marc LESPADÉ, Maire de Tarnos,
Eva BELIN, Maire d'Ondres,
Julien DUBOIS, Maire de Dax,
Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax,

Etaient absents excusés :

Représentants des communes affiliées :

Philippe SAËS, Maire de Saint-Martin-d'Oney,
Christian DUCOS, Maire de Souprosse,
Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains,
Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne,
Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan,

Représentants des établissements publics affiliés :

Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM,
Henri BEDAT, Conseiller départemental
Julien PARIS, Conseiller départemental,

Membres ayant donné pouvoir :

Représentants des communes affiliées :

Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born donne pouvoir à ,
Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax donne pouvoir à Jeanne COUTIERE,

Représentants des établissements publics affiliés :

Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS, donne pouvoir à
Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan, donne pouvoir à Julien DUBOIS,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Hicham LAMSIKA, Ville de Mont-de-Marsan, donne pouvoir à

Assistait également à la réunion :
Monsieur Yvan SAVARY, Directeur,
Monsieur Raphaël BRETON, Directeur Adjoint,

La séance est ouverte à 14 h 40.

Le procès-verbal de la séance en date du 28 novembre 2023 est adopté à l'unanimité.

DCA-20230227_01

Objet : Orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes année 2023

INTRODUCTION

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

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

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

- Le cadre budgétaire national pour 2023 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2023 pour le bloc local.
- Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2022 et celles prévues pour 2023
- Les orientations budgétaires et organisationnelles 2023 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier sanitaire et territorial, besoin des collectivités, mais également aux projets d'administration interne.

PREMIERE PARTIE : Le cadre budgétaire national pour 2023 : contexte macro-économique et principales dispositions de la loi de finances 2023 pour le bloc local.

Nous avons tous à disposition, à foison, des chiffres et des commentaires sur la situation économique mondiale. Nous sommes dans un contexte tellement imprévisible qu'il est difficile d'être certain de nos lectures et de nos choix.

La crise sanitaire, la guerre en Europe, la crise énergétique, la crise sociale, une croissance relative, et pour 2023 des prévisions variables...sont autant de facteurs d'incertitude.

Pour 2023, il est prévu une croissance quasi nulle, un déficit qui ne diminue pas, une inflation autour des 5%.

Si l'épargne nette des collectivités locales reste importante, preuve de leur inquiétude et de leur prudence, leur situation financière est plus incertaine et sujette aux aléas.

Les prévisions sur la croissance et le déficit public

Au titre du projet de loi de finances pour 2023 et du projet de loi de programmation des finances publiques, le Gouvernement anticipe une croissance de 1 % en 2023.

Ce qui peut sembler très optimiste vu le contexte économique et les récents développements conjoncturels. Les prévisions des instances économiques seraient plutôt autour de 0,3%

Les principaux points du budget 2023 pour les collectivités locales

Les dispositifs d'aide face au choc énergétique

Le budget 2023 poursuit ou instaure plusieurs dispositifs afin d'aider les ménages, les entreprises et les collectivités locales à régler leurs dépenses énergétiques.

Pour les collectivités locales, le filet de sécurité de 2022 est reconduit et élargi. Il représente un coût de deux milliards d'euros et devrait concerner entre 21 000 à 28 000 collectivités dont la situation financière s'est dégradée du fait de la hausse des prix énergétiques.

Les finances des collectivités locales et les mesures les concernant

La situation financière des collectivités est incertaine du fait de l'inflation en 2022 ; dans ce contexte, la loi de finances rectificatives (LFR) 1 a prévu une enveloppe de 570 M€ pour les collectivités en 2022 (430 M€ pour le bloc communal, 120 M€ pour les départements, 18 M€ pour les régions).

La dotation globale de fonctionnement (DGF) augmente de 320 millions d'euros en 2023. Les sénateurs, ont défendu, sans succès, son indexation sur l'inflation.

Un fonds d'accélération écologique dans les territoires dotés de deux milliards d'euros, aussi appelé "fonds vert", doit venir soutenir les projets de transition écologique des collectivités locales. Ce fonds soutient notamment la performance environnementale des collectivités (rénovation des bâtiments publics...), l'adaptation des territoires au changement climatique (risques naturels...) et l'amélioration du cadre de vie (friches, mise en place des zones à faible émission...).

Dans le cadre du second "plan covoiturage" de l'État, 50 millions d'euros du fonds vert sont versés en 2023 aux collectivités pour la construction d'infrastructures de covoiturage (voies réservées, aires...) et 50 autres millions cofinancent à hauteur de 50% les incitations financières accordées aux covoitureurs par les collectivités organisatrices de mobilité.

Une aide exceptionnelle de 300 millions d'euros a été ajoutée par le gouvernement en faveur des collectivités qui organisent des transports publics, dont 200 millions pour Ile-de-France Mobilités (afin d'éviter une hausse de 20%, voire 33% du passe Navigo).

Pour favoriser les locations à l'année dans les zones touristiques en faveur des locaux et des travailleurs, la loi de finances étend le nombre de communes autorisées à majorer la taxe d'habitation sur les résidences secondaires et celle sur les logements vacants

L'ensemble de ces mesures ne profiteront pas de manière uniforme aux collectivités qui, dans un contexte financier perturbé, incertain et inflationniste, auront beaucoup de difficultés à maintenir un niveau de service public satisfaisant. L'année 2023 sera indéniablement complexe en termes budgétaires.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DES FINANCES DE 2023 POUR LES COLLECTIVITES LOCALES.

Une progression des concours financiers liée à la dynamique de TVA des régions et du niveau élevé de FCTVA.

L'année 2023 sera marquée par l'extinction progressive de la plupart des dotations exceptionnelles liées à la crise de 2020 (- 320 millions d'euros) et la mise en place d'un nouveau dispositif de soutien pour les communes et les EPCI face à la croissance des prix de l'énergie et de la revalorisation du point d'indice (estimé à + 430 millions d'euros).

Au total, les concours financiers progressent de 1,1 milliards d'euros par rapport à la loi de finances initiale de 2022 en raison de :

- La dynamique de la TVA des régions suite à la suppression de leur DGF (+ 412 millions),
- Au niveau élevé de FCTVA (+ 200 millions).

Une stabilisation globale de la DGF et un renforcement de la péréquation en son sein

La DGF est stabilisée à périmètre constant à hauteur de 26,6 milliards d'euros.

Poursuite de la hausse de péréquation qui ne sera pas financé par écrêtement interne de la DGF :

- + 90 millions d'euros pour la DSR,
- + 90 millions d'euros pour la DSU,
- + 30 millions d'euros pour la dotation d'intercommunalité,
- + 10 millions d'euros pour les départements.
-

Un soutien à l'investissement local

Le PLF 2023 stabilise les montants de DSIL de droit commun, DETR, DSID et DPV et acte l'extinction de la DSIL exceptionnelle. Il met en place un fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires qui devrait être doté de 2 milliards d'euros d'argent frais.

La compensation de la suppression de la CVAE dès 2023

La perte des recettes induite par la suppression de la CVAE sera compensée dès le 1^{er} janvier 2023.

Cette compensation se décompose en deux parts :

- Une part fixe : par l'affectation, aux communes, aux intercommunalités et aux départements, d'une fraction de taxe sur la valeur ajoutée (TVA), égale au montant perçu au titre de la CVAE moyenne sur les derniers exercices connus (actuellement 2020, 2021 et 2022) ;
- Une part variable : la dynamique annuelle de la fraction de TVA sera affectée à un fonds national d'attractivité économique des territoires dont les modalités de répartition seront arrêtées à l'issue d'une concertation avec les collectivités territoriales. Motivation : maintenir l'incitation pour les collectivités à attirer de nouvelles activités économiques sur leur territoire.

Pour maintenir le lien entre le territoire et les entreprises, le gouvernement propose de territorialiser la dynamique de la CVAE par rapport aux bases de CFE.

Parallèlement, maintien du plafonnement de la CFE à 1,625 % en 2023 et à 1,25 % en 2024.

DEUXIÈME PARTIE : Les modifications législatives et réglementaires en matière de Fonction Publique Territoriale intervenues en 2022 et celles prévues pour 2023

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019 et rectificatif JO du 7 septembre 2019) pèse très fortement sur le droit de la Fonction Publique Territoriale et les relations collectivités/agents publics.

Les effets de cette loi plus quelques réformes complémentaires ou changements législatifs et réglementaires produiront encore des effets en 2023.

L'actualité 2022 de la Fonction Publique Territoriale.

Apprentissage. Mise en place de la nouvelle « taxe apprentissage ».

Catégories C. Au 1^{er} janvier 2022, un coup de pouce salarial a été accordé aux agents de catégorie C en début de carrière et aux premiers échelons (via des reclassements indiciaires pour les premiers, et une accélération du déroulé de carrière pour les seconds).

Catégories B. Elles ont été impactées par deux décrets. Le premier décret n° 2022-1200 en date du 31 août 2022 procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B, en réduisant la durée de certains échelons et grades.

Le second décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 intervient pour changer l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.

Code de la fonction publique. Créé à droit constant en théorie – on est loin du compte en réalité- le Code de la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} mars. La partie législative rassemble les quatre lois statutaires historiques de 1983, 1984 et 1986, et des dispositions plus récentes. Elle reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques et maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent.

Élections professionnelles. Les élections professionnelles de la fonction publique ont eu lieu le 8 décembre prochain. Elles ont permis de désigner les représentants dans les instances de concertations révisées par la loi du 6 août 2019 : commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP) et comités sociaux territoriaux (CST intégrant ou non la F3SCT). Le CST remplace les comités techniques (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Instances médicales. Le conseil médical a remplacé, à partir du 1er février, les comités médicaux et commissions de réforme (art. 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique). Cette instance médicale unique a compétence en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Protection sociale complémentaire. Les collectivités ont organisé un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance). Elles avaient jusqu'au 17 février 2022 au plus tard pour le faire (article 4 de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021). Les employeurs territoriaux devront prendre en charge, sur la base d'un montant de référence qui sera fixé par décret, une partie du coût de cette PSC : au moins 20 % pour la prévoyance soit 7 euros (risques d'incapacités de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès) au plus tard le 1er janvier 2025 ; au moins 50 % pour la santé soit 15 euros (maladie, maternité, accident) au plus tard au 1er janvier 2026.

Rapport social unique (RSU). Le RSU remplace le bilan social depuis le 1er janvier 2021 et doit être élaboré chaque année. Il rassemble les indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines dans les collectivités (article 5 de la loi du 6 août 2019 et décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020). Ce rapport social unique doit être présenté, au comité social territorial compétent. Il doit ensuite être présenté à l'assemblée délibérante.

Temps de travail. Toutes les collectivités ont dû passer aux 1607 heures. 2022 sonne la fin des régimes dérogatoires au temps de travail.

Compte personnel de formation. L'état du solde du compte personnel de formation est pris en compte à la date du 1er janvier de l'année pour alimenter les droits acquis par l'agent. Cette information est à communiquer à l'agent lors de son entretien professionnel annuel.

Covid-19 (droit mouvant) :

En raison de la crise sanitaire, le jour de carence dans la fonction publique pour les agents testés positifs au Covid-19 ne s'applique pas jusqu'à une date fixée par décret au 1er février 2023.

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents publics dans certaines conditions (missions non télétravaillables, impossibilité de trouver un mode de garde alternatif) pour la garde des enfants de moins de 16 ans (de tout âge pour ceux porteurs d'un handicap). Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades. Les autorisations spéciales d'absence pour les agents publics reconnus personnes vulnérables et présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 prendront fin le 28 février 2023.

CSFPT. Le gouvernement devrait présenter cette année au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales. Cette présentation doit avoir lieu tous les trois ans selon l'article 3 de la loi du 6 août 2019.

Déclaration sociale nominative (DSN). Toutes les collectivités utilisent désormais, à l'instar du secteur privé, la DSN pour déclarer les informations liées à la feuille de paie des agents (rémunérations, cotisations, arrêts). Les centres de gestion peuvent aider les collectivités retardataires.

Egalité professionnelle femmes – hommes. Fonds égalité professionnelle. Ce fonds aide financièrement les projets visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est étendu cette année aux collectivités. La date limite pour les réponses à l'appel à projets 2022 est fixée au 11 février 2022. Le dépôt des dossiers se fait sur la plate-forme « Démarches simplifiées ».

L'état de mise en œuvre du plan d'action incluant la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes, obligatoire dans les collectivités et EPCI de plus de 20000 habitants, doit être présenté chaque année aux représentants du personnel (comité technique cette année).

Handicap. Les employeurs doivent chaque année effectuer une déclaration dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci comporte l'effectif total de la collectivité, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (situation au 31 décembre de l'année N-1), et le cas échéant le montant de la contribution due. Tous les employeurs sont concernés. L'obligation d'emploi de personnes handicapées dans les effectifs est de 6 %.

Indemnité inflation. Les employeurs territoriaux doivent verser une indemnité de 100 euros à tous leurs agents (fonctionnaires et contractuels) ayant perçu un revenu jusqu'à 26 000 euros brut sur la période du 1er janvier au 31 octobre 2021. Cette indemnité doit être versée avant le 28 février. Elle doit aider les agents à faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants.

Augmentation du point d'indice : +3,5% au 1^{er} juillet 2022.

Jour de carence. En raison de la crise sanitaire, le jour de carence dans la fonction publique pour les agents testés positifs au Covid-19 reste suspendu jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 1^{er} février 2023.

Lignes directrices de gestion. Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels doit être établi chaque année, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport social unique. Il doit être présenté au comité technique.

Mission attractivité de la FPT. Philippe Laurent, deuxième vice-président de l'AMF et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Mathilde Icard, DGS du centre de gestion du Nord et présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités et Corinne Desforges, Inspectrice générale de l'administration, a été remis en janvier à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, leur rapport sur l'attractivité de la FPT.

Les principales propositions de la mission sont les suivantes :

- Responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective (et pas seulement individuelle) sur leur fonction d'employeurs. Pour cela, il leur revient de mettre en place une organisation à même de conduire le dialogue social au niveau national de façon « proactive » -à égalité avec l'employeur État et les employeurs hospitaliers - et de tenir un discours favorable au service public local ;
- Mettre en place une politique de rémunération plus attractive et développer des incitations à l'attractivité à travers un fond dédié et lancer une étude relative à la création d'une prime d'attractivité et de fidélisation ;
- Communiquer sur une marque « service public » propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété ;

- Développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie ;
- Réfléchir à l'évolution de certains concours (expérimentation de concours sur titres pour les apprentis ; réexamen périodique de la nature des épreuves ; organisation plus fréquente de certains concours en tant que de besoin) ;
- Élargir la base des recrutements permettant une promotion de fonctionnaires en y incluant les contractuels sur emploi permanent ;
- Mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap, notamment en les associant aux décisions les concernant ;
- Améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles du secteur privé

Séjour de la santé transposé. Les mesures salariales accordées au personnel soignant dans le cadre du Séjour de la santé ont été transposées dans la territoriale pour certains agents au travers d'abord d'une prime de revalorisation puis d'un Complément de Traitement Indiciaire sur la base de textes mal écrits et sujets à interprétation. Cela s'ajoutant à une temporalité pas des plus heureuses (sortie des derniers textes fin novembre 2022)

Violences. Les collectivités doivent avoir un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (art. 80 de la loi du 6 août 2019). Le plan d'action égalité professionnelle inclut des actions pour lutter contre les violences. Chaque année est présenté un état des lieux (cf. point ci-dessus sur le plan d'action égalité professionnelle femmes – hommes).

L'évolution du métier de secrétaire de mairie. Conscients des tensions autour du métier de secrétaire de mairie, les Ministères de la Cohésion des Territoires, et de la Transformation et de la Fonction Publiques, ont souhaité ouvrir une discussion avec l'AMF, l'AMRF, la FNCDG et le CNFPT, sur ce sujet. On attend la suite.

Le Référent Laïcité :

L'article 3, crée un article 28 ter au sein de la loi du 13 juillet 1983, lequel prévoit que « Les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics (...) désignent un référent laïcité.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

S'agissant plus précisément de la fonction publique territoriale, le même article 3 précité, apporte des précisions sur le rôle des centres de gestion .

En effet, les centres de gestion doivent désormais assurer, pour leurs agents et pour les collectivités et établissements publics territoriaux affiliés, la désignation d'un référent laïcité, chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi du 13 juillet 1983 (14° bis du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, précitée).

Le CDG 40 dispose de son référent laïcité.

MPO et Médiation Conventiionnelle :

Article 25-2 Version en vigueur depuis le 24 décembre 2021 et loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 - art. 28

Les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L.213-11 du code de justice administrative. Date d'effet au 1^{er} mars 2022.

Les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, prévue aux articles L.213-5 à L.213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la présente loi.

Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article sont financées dans les conditions fixées à l'avant-dernier alinéa de l'article 22.

Le CDG40 a créé les services adéquats.

L'horizon 2023 en matière de Fonction Publique Territoriale :

Rémunération. Le minimum de traitement de la fonction publique s'établit depuis le 1er janvier 2023 à 1.712,06 euros bruts mensuels. A l'origine de cette hausse : le relèvement à la même date de 1,81 % du salaire minimum de croissance (Smic). Pour qu'aucune rémunération dans la fonction publique ne soit inférieure à ce seuil, le gouvernement a aligné le minimum de traitement sur le Smic. Ce faisant, il a fait le choix d'une revalorisation passant par une augmentation indiciaire, et non par une indemnité différentielle.

A noter qu'une conférence salariale est programmée après la réforme des retraites et que certaines mesures relatives à la catégorie A, aux emplois de direction, au régime indemnitaire, au statut des secrétaires de mairie sont attendues.

Mise à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétence. Un décret paru le 28 décembre a donné le top départ de l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences. L'article 209 de la loi 3DS du 21 février 2022 a prévu cette expérimentation qui s'achèvera en décembre 2027. Le principe est simple : les fonctionnaires de l'État, des communes de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des intercommunalités à fiscalité propre sont mis à la disposition d'organismes d'intérêt général, de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique. Leur mission consiste à conduire ou mettre en œuvre "un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles". La mise à disposition est prononcée pour une durée qui ne peut excéder dix-huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans. Elle peut ne pas donner lieu à remboursement. Dans ce cas, la mise à disposition est assimilée à une subvention.

Selon le décret, "toute mise à disposition fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire". Cette convention, qui est communiquée au fonctionnaire, "peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires".

A noter encore : l'autorité compétente de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant, sur saisine de l'organisme d'accueil.

Exercice à titre accessoire d'une activité de conduite d'un bus scolaire. Pour lutter contre la pénurie de conducteurs de bus scolaires, un décret paru le 29 décembre, autorise les agents publics à exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un bus scolaire.

Affiliation à la CNRACL des Professeurs et Assistants d'Enseignement Artistique. Le pouvoir réglementaire a compétence, depuis le 1er mars 2022, pour définir le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) des fonctionnaires territoriaux

nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet. Le conseil d'administration de la CNRACL ne dispose plus, en effet, de cette faculté. Le pouvoir réglementaire devait tirer les conséquences de cette évolution, sur le plan réglementaire. Un décret paru le 30 décembre intervient dans ce cadre. Il détermine la durée hebdomadaire de service à partir de laquelle les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet, sont affiliés à la CNRACL. On retiendra que le texte maintient les seuils d'affiliation existants, fixés respectivement à douze heures (pour les professeurs) et quinze heures (pour les assistants). En deçà de ces seuils, ces fonctionnaires restent affiliés au régime général de sécurité sociale.

Forfait mobilité durable. Un décret, paru le 14 décembre, est venu modifier le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020, qui a étendu le versement du "forfait mobilités durables" à la fonction publique territoriale, pour élargir les modes de transports éligibles d'une part, et prévoir pour les agents territoriaux ainsi que les contractuels le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun par l'employeur ou d'un abonnement à un service public de location de vélos, d'autre part.

Publicité des emplois vacants. Une circulaire du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques en date du 27 décembre précise les modalités de mise en œuvre de l'obligation pour les employeurs publics de publier les créations et vacances d'emplois sur la bourse de l'emploi commune aux trois versants de la fonction publique, "Place de l'emploi public" (PEP). Prenant en compte le décret du 20 avril 2022 qui a élargi cette obligation, la circulaire précise les règles d'usage de la plate-forme PEP et ses nouvelles fonctionnalités.

Indemnisation chômage des agents démissionnaires. La loi "marché du travail" du 21 décembre 2022 instaure une possibilité de recours sur l'indemnisation chômage des agents territoriaux. En cas de décision défavorable de Pôle emploi concernant l'attribution de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), l'agent ou la collectivité peut désormais saisir sous deux mois le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui rend sa décision dans les deux mois. Le centre de gestion doit au préalable saisir pour avis la commission administrative paritaire.

1ER MAI, PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE, MEDECINE DU TRAVAIL.

Le texte apporte une rectification au code général de la fonction publique (article 161). Dans sa version entrée en vigueur le 1er mars 2022, celui-ci prévoyait, par erreur, que les agents travaillant le 1er mai bénéficient d'une double rémunération.

Autre apport de la loi : l'octroi aux employeurs publics de la possibilité de souscrire des contrats collectifs prévoyant l'affiliation obligatoire de leurs agents à une mutuelle (article 162). La même disposition prévoit que la participation des employeurs à la prise en charge de la complémentaire santé est exclue de l'assiette du régime de retraite additionnel obligatoire des agents publics (RAFP). Ces mesures seront applicables rétroactivement à partir du 1er janvier 2022.

La LFI pour 2023 permet encore de prolonger la possibilité pour les employeurs publics de recruter des médecins contractuels du travail dont l'âge est compris entre 67 et 73 ans (article 160).

TROISIÈME PARTIE : Les orientations budgétaires et organisationnelles 2023 pour le CDG40 qui correspondent toujours, en grandes masses, à la continuité de l'offre de services proposée aux collectivités landaises qui s'adapte aux évolutions légales, au contexte particulier sanitaire et territorial, aux besoins des collectivités, mais également aux projets d'administration interne.

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

A/ Analyse du pré-CA 2022

Les orientations budgétaires pour 2023 ont pour objectif prioritaire de consolider l'activité du CDG40 dans son rôle de conseil, d'accompagnement et de proximité des collectivités, de mettre en place des services imposés par la loi ou des nouveaux services demandés par les élus pour répondre aux besoins des collectivités. Elles ont aussi pour objectif de présenter es orientations organisationnelles et fonctionnelles internes au CDG, son projet d'administration 2023.

Il est rappelé que depuis 2019, le taux de cotisation au CDG40 est arrêté y compris pour 2023 à 1,2%.

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

Le taux d'exécution budgétaire est élevé (92,75 % en dépense). La raison principale de ce constat tenant au fait que 87% des dépenses du CDG40 sont des dépenses de personnel. En recette, l'exécution est conforme aux prévisions.

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

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de dépenses

Chapitre 011, Charges à caractère général

Prévu 1 589 000 €, exécuté 1 587 738,58 €.

Les principaux postes de dépenses sur ce chapitre ont été tenus, à noter un dépassement des crédits au niveau de l'article pour les dépenses portant sur les achats de prestation de service (rattrapage programme aidant/aidé), pour les dépenses les frais de locations immobilières (concours) et mobilière (véhicules) et sur les déplacements des personnels du CDG

Les autres dépenses notamment portant les fluides (énergie, électricité) carburant, maintenance, télécommunication ont été contenues. A noter toutefois que la moindre exécution en matière de dépenses de carburant trouve un corollaire avec l'augmentation des remboursements de frais de déplacements.

Chapitre 012, Charges de personnel

Prévu 15 818 500 €, exécuté 15 753 724,31 € soit 99,60% d'exécution

Sur ce chapitre, il faut surtout noter trois points principaux :

Une augmentation des dépenses de personnel extérieur (personnel ALPI et remboursement MAD à l'ADACL d'un agent), des cotisations Pole Emploi et une augmentation des dépenses en personnel non

titulaire, en réalité sur le service remplacement, impactant dans une proportion supérieure-en raison de la facturation du service- nos recettes de fonctionnement également.

Chapitre 65, Autres charges de gestion courante

Prévu 564 000 €, exécuté 420 367,57 €.

A noter que le CDG a remboursé plus de 283 000 euros en Décharge d'Activité Syndicale aux collectivités en accompagnant particulièrement les collectivités sur le sujet.

Chapitre 66, Charges financières

Prévu 1 189,99 €, exécuté 1 089,99 €

A noter que le CDG n'aura plus de dette en 2023.

Chapitre 67, Charges exceptionnelles

Exécuté à 14 996,73 euros pour des annulations de titres sur exercice antérieur.

Chapitre 68, Dotations aux amortissements

Exécution à hauteur de 279 292,91 € sans commentaire.

Section de fonctionnement : Principaux chapitres de recettes

Chapitre 013, Atténuation de charges

Prévu 100 084,78 €, exécuté à 245 963,83 €.

Ce décalage positif s'explique par le remboursement des indemnités journalières (personnel malade).

Chapitre 70, Produits des services

Prévu 14 874 900 €, exécuté à 17 667 238,11 €.

Ce résultat s'explique par :

- Un produit du service remplacement qui impacte nettement le résultat sur cet article : + 1 640 000 euros.
- Des cotisations de collectivités en hausse à hauteur de 224 000 euros (valeur du point et augmentation effectifs)
- Des produits d'activité en hausse : attention double versement FIPH en 2022 (solde et premier versement)

Attention néanmoins aux recettes en trompe l'œil avec de gros remboursements du CDG 33 (transferts ressources CNFPT) cette année.

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

Prévu 927 000 €, exécuté 1 145 575,27 €.

Nette augmentation liée à l'affectation de recettes au bénéfice des comptes 7472 et 7473 correspondants à des subventions du département et de la Région pour plus de 700 000 euros.

Au final, de réalisé 2021 à réalisé 2022, on passe de 16 568 485,29 € à 18 057 210,09 en dépense de fonctionnement et à un total annuel des recettes de fonctionnement s'élevant à 17 127 600,10 euros pour 2022 à 19 106 909,05 euros pour 2023.

Les dépenses réelles de fonctionnement ont augmenté de 8,94% (essentiellement service remplacement) et les recettes réelles de fonctionnement de 11,56 %.

L'excédent annuel de fonctionnement s'établirait à plus d'1 million euros constitué par un niveau exceptionnel de recettes au titre du FIPH et par un dernier versement de la CNSA pour le financement des actions autonomie.

Ces chiffres, qui sont les plus importants en fonctionnement dans la mesure où le budget du CDG comporte, par nature, très peu d'investissement, confirment la saine gestion de l'établissement.

Section d'investissement

Cette section hors report est en déficit pour un peu plus de 557 898,1 euros. (Excédent reporté 58 060,35) euros).

- En dépenses : prévu 1 817 316,09 €, exécuté à 1 390 390,34 € (à peu près 76,50 %),
- En recettes : prévu 1 817 316,09 €, exécuté à 832 492,24 euros (45.81%).

La différence s'explique essentiellement par des dépenses liées au remplacement de défibrillateurs présentant un risque de dysfonctionnement et la régularisation d'écritures en opération d'ordre du compte 2135 au compte 2145.

Les excédents exceptionnels de fonctionnement serviront pour moitié à éponger le déficit d'investissement 2022.

B/ Les orientations 2023

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

Dans un contexte sociétal inédit et contrarié en termes sanitaire, économique, énergétique, environnemental, économique, diplomatique, le CDG40 doit encore davantage être aux côtés des collectivités qui subissent pleinement, directement et indirectement, les effets de ces crises. Le CDG dans ce contexte doit encore mieux répondre aux besoins des collectivités en matière de Ressources Humaines et ce d'autant plus du fait du défaut d'attractivité des métiers territoriaux et des difficultés des collectivités à recruter. Cela place le service remplacement au cœur de notre action, la question de la formation des agents publics et plus particulièrement de leur professionnalisation/adaptation à l'emploi, au cœur de nos préoccupations. Cela place le CDG en tant qu'agence technique d'expertise RH comme interlocuteur privilégié des collectivités et sans doute comme outil de mutualisation de compétences techniques spécifiques.

La réalité comptable démontre que l'essentiel de l'activité du CDG relève de ses missions facultatives. Cela impose une approche plus prospective de son organisation et de son fonctionnement. La sensibilisation des chefs de service à la bonne gestion de leur service via la comptabilité analytique permet aussi de préserver nos équilibres budgétaires.

Si le CDG sera impacté comme les autres collectivités par la crise énergétique et l'augmentation du coût des fluides. Il veille malgré tout à maîtriser ses dépenses de personnel tout en renforçant la QVCT en son sein

Le CDG continuera à s'engager dans l'aide aux opérateurs publics d'aide à domicile au travers des missions déjà exercées : aide mutualisée à la modernisation des SAAD, mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels au travers notamment du programme aidant-aidé et de l'aide technique, aide à la structuration de l'offre des SAAD et enfin au travers d'une action sur la professionnalisation avec l'analyse des pratiques au travers de groupes de paroles. En 2022, un plan

d'action portant sur la mise à jour des Règlements Intérieurs Type des SAAD, le lancement d'une expérimentation portant sur la formation des aides à domicile, le développement de l'innovation technique (exosquelette, etc.) se poursuivront et s'amplifieront.

La volonté du CDG 40 est de coller aux besoins des collectivités adhérentes afin de répondre à leurs besoins immédiats en conseils juridiques et statutaires, concours, carrières, emplois, secrétariat des instances médicales et commissions de discipline, instances paritaires, etc. Il souhaite également renforcer les services obligatoires de par la loi et les services obligatoires à adhésion facultative (référé signalement, laïcité à venir, PSC, etc.) tout en développant des services complètement facultatifs pour être au plus près des collectivités et établissements publiés affiliés. L'ensemble des conventions d'adhésion à ces services a été remis à jour. La coopération régionale pourra à certains égards nous permettre d'apporter de nouvelles réponses aux enjeux RH des territoires comme en matière de médiation.

Plus précisément, les services remplacement et médecine poursuivront leur mue sous la houlette du DGA. La fusion des services carrière et contractuels aura lieu en 2023 pour anticiper l'évolution du statut des agents publics. Hélène DUBOSCQ aura en charge cette mission de transformation et de fusion de ces deux services. Elle remplacera la chef(fe) de service des contractuels qui part en retraite. Les services PCS et Prévention s'adapteront encore pour mieux répondre aux besoins des collectivités. La question du risque cyber et de son intégration dans les PCS sera à étudier en association avec l'ALPI. Le service des marchés sera confié à une nouvelle cheffe service en la personne de Sandie QUINTELA et la proposition de participation à la création d'une plateforme locale d'achat public a été formulée auprès de l'AML en partenariat avec l'Alpi et l'ADACL.

Le réseau des Secrétaires de Mairie sera réactivé en 2023 et une rencontre avec tous les DGS du département sera organisée afin de mieux comprendre leurs besoins et y répondre plus efficacement.

Devant les tensions frappant le marché de l'emploi y compris pour les collectivités, la formation et la professionnalisation des primo entrants en collectivité revêt un enjeu très spécifique. Le CDG tentera de construire une réponse à ce sujet en créant des partenariats et en poursuivant ses actions notamment en matière de formation des Secrétaires de Mairie. De même, une action expérimentale sera mise en œuvre en matière de recherche de soignants pour alimenter les EHPAD et les ESMS. Un travail sur l'attractivité des métiers territoriaux, la création d'une marque employeur et l'amélioration des supports de recrutement seront mis en place.

D'un point de vue interne, l'année 2022 a été une année de recomposition des équipes suite à des mobilités (mutation, départ en retraite) et une variation des effectifs : 13 arrivées pour 9 départs sur 107 agents. L'année 2023, sera encore une année de recrutement mais pour un volume moins important de personnes recrutées (secrétariat, accueil, service des contractuels, PCS, veille juridique, renforcement équipe). Néanmoins, la majeure partie des services sont en effectif stabilisé pour atteindre une vitesse de croisière de fonctionnement permettant la mise en œuvre de meilleurs services et de projets de services, projet d'administration.

Mais si le CDG doit être tourné vers l'extérieur, vers ses collectivités adhérentes, il doit aussi se tourner sur lui-même, dans un travail d'introspection, de co-construction d'un projet d'établissement permettant de mieux coopérer, de mettre en place une transversalité d'expertise au service des collectivités. Aussi, un plan RH, sur la base du volontariat, sera mis en place autour de la formation RH des managers intermédiaires ou chef(f)(e)s de pôle, de coaching, de conférences thématiques et de la co-construction du projet d'administration du CDG des Landes. Ce programme doit nous permettre de mieux travailler et viendra compléter le travail réalisé dans le cadre des LDG et la réalisation du plan d'action bien être.

En outre, une réflexion sur la mise en œuvre d'un service enquête administrative et d'une extension du service référent déontologie pour les élus en partenariat avec l'Association des Maires des Landes.

Enfin, la question de l'utilisation des excédents du CDG a été entamée en 2022 comme prévu. A cet effet, l'adoption d'un règlement de financement de matériels, aménagements de locaux ou matériels afin de diminuer la pénibilité des missions des agents, d'améliorer les conditions de travail dans les collectivités pour des dépenses onéreuses le plus souvent, a été lancée et se poursuivra en 2023.

Pour les recettes, seront prises en compte des données très sensiblement équivalentes en 2023 à celles de 2022 compte tenu du taux de cotisation inchangé, des tarifs inchangés, d'un niveau d'activité attendu équivalent à 2022. Le changement de régime d'adhésion au service prévention, les changements de stratégies en matière d'activité des services facultatifs et le partenariat renouvelé avec le FIPHFP et le Département des Landes constitueront autant de sources de financement.

En investissement, l'étude des travaux et leur programmation seront proposés aux administrateurs du CDG avec dans une temporalité plus rapide, la réalisation de travaux d'aménagement et de redistribution des bureaux du CDG, l'objectif étant de faire coller l'organisation spatiale des services à l'organisation fonctionnelle. Le remboursement des défibrillateurs auprès de la société défaillante sera recherché et entrepris.

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

Telles sont, en termes politiques et budgétaires, les orientations du CDG 40 pour 2023.

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

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

Prend acte du rapport portant orientations budgétaires du Centre de gestion des Landes pour l'année 2023,

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

DCA-20230227-02

Objet : Création d'emploi permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} mai 2023 : poste d'assistant technique en charge de la réalisation des Plans Communaux de Sauvegarde (PCS).

Note de synthèse et délibération :

Compte tenu du départ en mobilité interne de l'agent chargé de la rédaction des PCS, il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi permanent à temps complet de 35 heures d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe. L'agent sera notamment chargé de créer les PCS, assurer l'installation des défibrillateurs et organiser les points repos.

Cet emploi sera pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ; si ce recrutement n'a pas pu aboutir ce poste sera pourvu par un agent contractuel en application des dispositions de l'article 333-8 2° du

Code Général de la Fonction Publique (CDFP) qui autorise le recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Le recrutement d'un agent contractuel se fera alors dans les conditions suivantes :

- Niveau de diplôme requis pour postuler à cet emploi : diplôme homologué au niveau V, habilitation électrique appréciée.
- Niveau de rémunération : l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade des adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe, dans la limite du dernier échelon de la grille. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoïne.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L 332-8 2°,

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

Décide de créer à compter du 1^{er} mai 2023 au tableau des effectifs un emploi permanent à temps complet d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à raison de 35 heures hebdomadaires.

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

Précise que cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une première période maximale de trois ans en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 333-8 2° du CGFP. Ce contrat pourra éventuellement être renouvelé, par un CDD dans la limite de 6 ans.

Précise que Madame la Présidente est chargée de procéder aux formalités de recrutement.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

Objet : Création emploi temporaire de rédacteur principal de 2^{ème} classe à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – L 332-23 1° du CGFP Veille juridique et documentation.

Note de synthèse et délibération :

Suite au départ en mobilité de l'agent chargé d'assurer la veille juridique et documentation et pour faire face à un accroissement d'activité, il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire de rédacteur principal de 2^{ème} classe à temps complet de 35 heures. L'agent sera notamment chargé de constituer et d'actualiser le fonds documentaire, d'assurer la mise à jour des ouvrages, de gérer les abonnements et d'assurer l'archivage.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L 332-23 1°,

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

Décide de créer un emploi temporaire de rédacteur principal de 2^{ème} classe (catégorie B) à temps complet de 35 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} mars 2023.

Précise que l'agent sera rémunéré sur un échelon prévu par la grille indiciaire afférente au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe dans la limite du dernier échelon de la grille indiciaire. A ce traitement s'ajoutera le régime indemnitaire tel que prévu par la délibération idoine.

Précise que le recrutement de l'agent se fera par un contrat de travail de droit public conformément à l'article L 332-23 1° du CGFP,

Autorise Madame la Présidente à procéder aux formalités de recrutement.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

Objet : Création emploi temporaire d'adjoint administratif à temps complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité – L 332-23 1° du CGFP – numérisation des actes.

Note de synthèse et délibération :

Dans le cadre d'une mise à jour des dossiers dématérialisés des agents relevant des collectivités et établissements publics dont la gestion des carrières est assurée par les services du CDG et pour faire face à un accroissement d'activité, il est nécessaire de prévoir la création d'un emploi temporaire d'adjoint administratif à temps complet de 35 heures. L'agent sera notamment chargé de la numérisation des actes administratifs transmis par les collectivités et établissements publics et des conventions.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L 332-23 1°,

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

Décide de créer un emploi temporaire d'adjoint administratif (catégorie C), à temps complet de 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} mars 2023,

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

Précise que le recrutement de l'agent se fera par contrat de travail de droit public conformément à l'article L 332-23 1° du CGFP,

Autorise Madame la Présidente à procéder aux formalités de recrutement.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

Objet : Indemnisation - Forfait mobilités durables.

Note de synthèse et délibération :

Par délibération DCA-20210226-14 en date du 26 février 2021, le conseil d'administration du Centre de gestion de la FPT des Landes a décidé d'appliquer le dispositif « forfait mobilités durables » aux agents du Centre de gestion qui en feront la demande, dans les conditions prévues par la même délibération.

Le décret n° 2022- 1557 du 13 décembre 2022 est venu modifier le décret du 9 décembre 2020 pour notamment tenir compte de la publication du Code Général de la Fonction Publique. Le décret étend le champ des agents pouvant bénéficier du dispositif ainsi que les possibilités de prise en charge. Les conditions d'octroi, de même que les modalités de calcul du dispositif et les plafonds sont révisés.

A titre d'information, à compter du 1^{er} janvier 2022, le montant annuel du FMD est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

Pour rappel, afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables et pour élargir l'accompagnement financier des déplacements domicile - lieu de travail des agents publics, limité à ce jour au transport en commun, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « Forfait Mobilités Durables » (FMD) dans la fonction publique territoriale, a instauré la possibilité pour les collectivités de verser une indemnisation, aux agents remplissant les conditions et en faisant la demande.

Le versement du FMD est prévu par délibération de l'organe délibérant, dans les conditions prévues par la réglementation et évoluera en cas d'éventuelles modifications toujours dans la limite de ce que prévoit la réglementation.

Par ailleurs, le FMD n'est pas applicable aux agents :

- Bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;
- Bénéficiant d'un véhicule de fonction, aux agents dotés d'un véhicule de service avec remisage à domicile ;
- Bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- Transportés gratuitement par leur employeur.

L'agent qui souhaite bénéficier du FMD devra remettre une déclaration sur l'honneur (relative à l'utilisation des moyens de locomotion utilisés) à son employeur, au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, l'agent dépose auprès de chacun d'eux sa déclaration, au titre de laquelle le forfait lui est versé. De même, dans le cas du co-voiturage, une attestation sur l'honneur sera demandée au covoiturant.

Le versement intervient l'année suivant la déclaration, en une seule fraction, afin de conserver au dispositif sa lisibilité.

Une note à l'attention des agents viendra expliciter le dispositif et détaillera les conditions d'indemnisation, dans la limite de ce que prévoit la réglementation, et évoluera pour tenir compte des éventuelles modifications prévues par les textes.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « Forfait Mobilités Durables » dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret susvisé ;

Vu le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « Forfait Mobilités Durables » dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°DCA 20210226-14 du 26 février 2021 du Centre de gestion de la FPT des Landes ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 février 2023 ;

Abroge la délibération n°DCA 20210226-14 du 26 février 2021, dès que le denier bénéficiaire du dispositif prévu par cette délibération aura été indemnisé et au plus tard dans tous les cas le 31 janvier 2024.

Décide d'appliquer le dispositif « forfait mobilités durables » aux agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Landes qui en feront la demande, dans les conditions fixées par la réglementation ;

Précise qu'il sera tenu compte des modifications réglementaires du montant annuel du "forfait mobilité durables" qui s'appliqueront automatiquement ;

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023 ;

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes ;

DCA-20230227-06

Objet : Indemnisation dans le cadre du télétravail.

Note de synthèse et délibération :

Par délibération n° DCA 20211004-08 en date du 4 octobre 2021, le conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Landes a délibéré sur les modalités de mise en œuvre du télétravail et a adopté la charte télétravail.

L'article 7 de la délibération susvisée prévoit les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail.

L'arrêté ministériel du 23 novembre 2022 est venu modifier l'arrêté ministériel du 26 août 2021 qui fixe le montant de l'indemnisation du télétravail, en révisant le forfait journalier et le plafond annuel à la hausse.

Ainsi, afin de tenir compte des évolutions de la réglementation, il convient aujourd'hui de modifier l'article 7 de la délibération n° DCA 20211004-08 du 4 octobre 2021 comme suit :

Article 7 : prise en charge par l'employeur des coûts de télétravail :

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils.

Au CDG40, une indemnisation équivalente au forfait journalier maximal prévu par la réglementation, dans la limite du plafond prévu par l'arrêté ministériel de référence sera versée à chaque agent exerçant en télétravail. Le versement de cette participation s'effectuera trimestriellement, à terme échu, à l'appui du compteur de jours télétravaillés déclarés par les responsables de service dans le tableau de bord, sur l'intranet du CDG.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'avis du comité technique en date du 15 février 2021 ;

Vu la délibération en date du 10 novembre 2017 autorisant l'entrée en vigueur du projet de règlement de télétravail, pour raisons médicales, à compter du 1^{er} janvier 2018 ;

Vu la délibération n° DCA 20211004-08 en date du 4 octobre 2021 portant fixation des modalités de mise en œuvre du télétravail au CDG40 ;

Vu la charte du télétravail au CDG 40 ;

Vu l'arrêté ministériel du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et magistrats ;

Vu l'arrêté ministériel en date du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 susvisé ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 février 2023 ;

Décide de modifier l'article 7 de la délibération n° DCA 20211004-08 du 4 octobre 2021 comme exposé ci-dessus ;

Précise que les autres dispositions de l'article 7, de la délibération n° DCA 20211004-08 du 4 octobre 2021, dans leur rédaction initiale sont reprises en intégralité.

Précise que les autres articles de la délibération n° DCA 20211004-08 du 4 octobre 2021 restent inchangés.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023 et que le nouveau tarif maximal sera appliqué aux jours télé travaillés à compter du 1^{er} avril 2023 ;

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20230227-07

Objet : Coopération régionale de continuité en matière de médiation.

Note de synthèse et délibération :

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 de confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) pour certains contentieux de la fonction publique territoriale, et a également permis aux centres de gestion, dans les domaines relevant de leur compétence, de développer de manière facultative, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, à l'exclusion des avis ou décisions des instances statutaires consultatives, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Cette loi prévoit en outre que des conventions puissent être conclues entre plusieurs centres de gestion pour l'exercice de cette mission à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le Schéma Régional ou interrégional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) mentionné à l'article L. 452-11 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Le SRCMS adopté en 2021 par les douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine leur permet, à ce titre, de pouvoir développer en commun l'exercice de toute nouvelle mission relevant de leur champ de compétence.

Par délibération DCA-20220328-24 du 28 mars 2022, le Centre de Gestion des Landes a organisé la mise en œuvre des prestations de médiation.

Afin de garantir l'exercice permanent de cette mission dans les meilleures conditions et dans le respect de la déontologie attachée à la posture du Médiateur, un mécanisme de continuité est proposé dans le cadre de la coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.

Ainsi, dans l'hypothèse d'une indisponibilité ponctuelle ou d'un cas spécifique pour lequel le cadre déontologique d'exercice des médiateurs du Centre de Gestion ne serait pas garanti (conflit d'intérêt par exemple), un déport vers le médiateur d'un autre Centre de Gestion néo-aquitain sera possible.

Le Centre de Gestion délégrant restera en contact avec la collectivité concernée en amont, afin d'expliquer les raisons de ce déport, gage de neutralité, d'impartialité, d'indépendance et de professionnalisme.

Bien entendu, le processus de médiation se déroulera concrètement au plus proche de la collectivité concernée (dans les locaux du Centre de Gestion délégrant ou dans tout autre point pertinent du territoire), et le Médiateur du CDG délégataire agira au nom et pour le compte du CDG délégrant, par exemple en utilisant ses outils et procédures.

Compte tenu de l'impératif de confidentialité, le Médiateur du CDG délégataire conservera les pièces et échanges issus de la médiation, en dehors des pièces à caractère officiel (PV de fin de médiation, convocations, suivi administratif et financier).

En fin de médiation, le CDG déléguant traitera l'éventuelle facturation à la collectivité, le paiement de la prestation au CDG délégataire et le lien avec le tribunal administratif compétent.

Ce mécanisme sera formalisé par une délibération concordante des centres de gestion néo-aquitains, puis par l'ajout d'un règlement de fonctionnement annexé au Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS).

Ce dernier détaille le périmètre et l'ensemble des modalités pratiques régissant cette coopération, et notamment les frais de remboursement entre centres de gestion qui pourront être révisés. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Ainsi, il est proposé aux membres du Conseil d'administration de délibérer en faveur de ce dispositif de coopération de continuité.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 de confiance dans l'institution judiciaire ;

Vu Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;

Vu la délibération DCA-20220328-24 du 28 mars 2022 par laquelle a été approuvé notamment la mise en œuvre de la mission de médiation préalable obligatoire ainsi que de la mission de médiation conventionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés landais ;

Approuve la mise en œuvre au 1er janvier 2023 du dispositif de coopération de continuité en matière de médiation tel que exposé ci-dessus ;

Adopte le règlement de fonctionnement de ce dispositif annexé à la présente délibération ;

Précise les modalités techniques, pratiques ou financières organisées dans le règlement de fonctionnement précité pourront être modifiées avec l'accord des centres de gestion concernés ;

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20230227-08

Objet : Coopération régionale en matière de médiation pour les agents des centres de gestion.

Note de synthèse et délibération :

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 de confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) pour certains contentieux de la fonction publique territoriale, et a également permis aux centres de gestion, dans les domaines relevant de leur compétence, de développer de manière facultative, une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties, à l'exclusion des avis ou décisions des instances statutaires consultatives, médicales, de jurys

ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Cette loi prévoit en outre que des conventions puissent être conclues entre plusieurs centres de gestion pour l'exercice de cette mission à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS) mentionné à l'article L. 452-11 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Le SRCMS adopté en 2021 par les douze centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine leur permet, à ce titre, de pouvoir développer en commun l'exercice de toute nouvelle mission relevant de leur champ de compétence.

Par délibération DCA-20220328-24 du 28 mars 2022, le Centre de Gestion des Landes a organisé la mise en œuvre des prestations de médiation.

L'adhésion du Centre de Gestion des Landes à ce dispositif, pour ses propres agents, nécessite d'envisager un mécanisme spécifique. En effet, le Centre de Gestion ne peut, d'une part, pas conventionner avec lui-même, et, d'autre part, la posture du Médiateur basée sur l'indépendance, la neutralité, l'impartialité et la confidentialité rend souhaitable, pour un litige concernant de fait un collègue de travail du Médiateur, de déporter par principe cette mission à une personne extérieure.

Aussi, dans le cadre de la coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine, un mécanisme de déport a été conçu ; dans l'hypothèse d'une demande de médiation émanant d'un agent du Centre de Gestion, cette médiation sera confiée au médiateur d'un autre Centre de Gestion néo-aquitain, dès réception de la saisine, et sans prendre connaissance de son contenu.

Ce dispositif sera formalisé par la signature d'une convention entre les douze centres de gestion néo-aquitains, qui en détaille les modalités.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Ainsi, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration d'autoriser la Présidente à signer la convention figurant en annexe.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 de confiance dans l'institution judiciaire ;

Vu Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;

Vu la délibération DCA-20220328-24 du 28 mars 2022 par laquelle a été approuvé notamment la mise en œuvre de la mission de médiation préalable obligatoire ainsi que de la mission de médiation conventionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés landais ;

Confirme son choix de faire entrer les personnels et collaborateurs divers de l'établissement dans le champ d'application de la médiation pour les litiges concernés de la fonction publique territoriale ;

Approuve la mise en œuvre du mécanisme régional de déport proposé par la Présidente ;

Approuve les termes de la convention multipartite telle que présentée en annexe de la présente délibération.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à la signature de toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20230227-09

Objet : Concours de professeur d'enseignement artistique - Rémunération des collaborateurs du concours.

Note de synthèse et délibération :

Conformément au Code général de la fonction publique, Livre III, titre II et notamment les articles L325-1 à L325-22, L325-26 à L325-31, L452-35 et L452-38, le Centre de gestion des Landes organise en 2023 le concours de professeur d'enseignement artistique, discipline « Professeur coordonnateur des musiques actuelles amplifiées ».

Le concours interne comporte des épreuves à caractère professionnel, qui nécessitent de faire appel à des groupes de musiciens de niveau préprofessionnel, élèves ou anciens élèves d'écoles de musique, afin de permettre aux candidats de conduire un travail pédagogique individuel et collectif devant les membres du jury.

Sur la base du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement, la délibération du 28 octobre 2015 détermine la rémunération des personnes intervenant dans l'organisation des opérations de concours et examens professionnels organisés par le CDG 40.

Ces collaborateurs âgés d'au moins 16 ans ne pouvant pas être considérés comme des examinateurs, il est proposé au Conseil d'administration d'accepter, pour ceux qui interviennent en dehors de leur horaire habituel de cours, le principe du versement d'une vacation basée sur le SMIC horaire.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu le Code Général de la Fonction Publique pour la mission d'organisation des concours,

Vu le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010, notamment sur la rémunération des vacataires,

Vu la délibération du 28 octobre 2015 déterminant la rémunération des personnes intervenant dans l'organisation des opérations de concours et examens professionnels organisés par le CDG 40,

Accepte le principe du versement d'une vacation basée sur le SMIC horaire aux collaborateurs pour leur participation au déroulement des épreuves pédagogiques du concours interne de professeur d'enseignement artistique.

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023.

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

DCA-20230227-10

Objet : Programme aidant/aidé - avenant à la convention CDG40/CARSAT 2021.

Note de synthèse et délibération :

Le programme « Aidants, Aidés, une qualité de vie à préserver » vise à réduire la pénibilité des interventions au domicile pour les intervenants des services à la personne tout en préservant l'autonomie à domicile des personnes aidées, notamment en prévenant le risque de chute.

Dans ce cadre, 12 structures se sont engagées dans ce dispositif depuis l'année 2019, 4 ont terminé le programme et 8 sont encore accompagnées sur ce début d'année 2023. Le CDG40 assure un rôle de coordination du dispositif.

Les dépenses dédiées au programme aidant aidé font l'objet de co-financement au titre de la section IV du budget de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) pour la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile, la formation des accueillants familiaux et des bénévoles et l'accompagnement des proches aidants des Landes 2020 – 2022 ainsi que dans le cadre annuel de la conférence des financeurs de prévention de la perte d'autonomie et de l'habitat inclusif.

Dans le cadre du contrat d'objectif 2021 présentée en conseil d'administration par délibération DCA-20211129-24 en date du 28 novembre 2021 et signé le 8 décembre 2021, 114 550 euros ont été attribués au Centre de gestion pour rembourser les actions réalisées par les services d'aide et d'accompagnement à domicile. 93 825,40 euros ont été consommés.

La CARSAT, au travers de l'avenant présenté, a donc décidé de prolonger la convention jusqu'au 31 décembre 2023 afin de permettre aux structures de consommer les crédits restants (20 724,40 euros) sur des projets en lien avec le programme aidant aidé dont 12 000 euros seront à destination de l'Union Départementale des Centres Communaux d'Action Sociale (UDCCAS) pour l'organisation d'une session de formation sur la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail à l'attention des encadrants de proximité des services d'aide et d'accompagnement à domicile (45 agents sont actuellement inscrits sur les 5 sessions proposées).

Il est donc proposé de valider l'avenant au contrat d'objectif prolongeant ce contrat jusqu'au 31 décembre 2023, joint en annexe de la présente délibération.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu la délibération DCA-20211129-24 en date du 28 novembre 2021 par laquelle a été approuvé les termes de la convention avec la CARSAT Aquitaine ;

Vu la convention d'objectif signée avec la CARSAT Nouvelle Aquitaine pour l'année 2021 le 8 décembre 2021 ;

Considérant la nécessité de prolonger cette convention jusqu'au 31 décembre 2023 par avenant ;

Approuve les termes de l'avenant ci-annexé à la présente délibération ;

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

DCA-20230227-11

Objet : Plan communal de sauvegarde – nouvelle convention cadre.

Note de synthèse et délibération :

Le Centre de gestion offre aux collectivités landaises la possibilité de recourir au service « Plan Communal de Sauvegarde » (PCS). Ce service les accompagne dans l'élaboration ou la mise à jour de leur plan communal de sauvegarde et de leur Document d'Information Communale sur les Risques Majeurs (DICRIM).

Les agents du service, en lien avec la collectivité concernée, assurent l'élaboration et la mise en œuvre du PCS, l'aide et l'accompagnement administratif de la collectivité en lien avec les différents partenaires (SDIS, Préfecture, Conseil Départemental...) et au besoin la mise en situation en proposant un exercice et un retour d'expérience.

Jusqu'alors, les tarifs proposés aux collectivités étaient basés sur le coût de revient du service, en prenant en compte des paramètres annexes : la strate de la collectivité, le nombre de risques, la présence ou non d'un risque SEVESO... mais aussi la possibilité d'une facturation modulée en prenant en compte une participation du FEDER (Fonds Européen de Développement de Développement Régional).

Or, plusieurs modifications importantes ont eu lieu ces deux dernières années : fin de l'éligibilité de ce dispositif au versement du FEDER, obligation réglementaire faite à toutes les collectivités exposées à au moins un risque majeur de disposer d'un PCS, création d'une obligation de PCS intercommunal dans tous les EPCI dont « *au moins une commune membre est soumise à l'obligation d'élaborer un plan communal de sauvegarde* ».

Les tarifs proposés dans la présente délibération prennent donc en compte ces évolutions, en particulier les nécessités de proposer une tarification au plus proche du coût de revient pour le service et de garantir une prestation accessible aux collectivités.

Dès lors, il convient de revoir la convention cadre précédente et de proposer au Conseil d'Administration une nouvelle convention prenant acte de ces évolutions et de la nécessité de revoir les grilles de tarification en conséquence.

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

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

Vu la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, notamment les titres I et II et les décrets d'application ;

Vu la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021, notamment le titre Ier et les décrets d'application ;

Vu le décret n° 2005-1269 du 12 octobre 2005 relatif au code d'alerte national et aux obligations des services radio et de télévision et des détenteurs de tout autre moyen de communication au public et pris en application de l'article L.737-7 du code de la sécurité intérieure ;

Vu le décret n° 2005-1156 du 13 septembre 2005 relatif au plan communal de sauvegarde, pris pour application de l'article 13 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile ;

Vu le décret n° 2005-1157 du 13 septembre 2005 relatif au plan ORSEC, pris en application des articles L.741-1 à L.741-5 du code de la sécurité intérieure ;

Vu le décret n° 2005-1158 du 13 septembre 2005 relatif aux plans particuliers d'intervention concernant certains ouvrages ou installations fixes pris pour application de l'article 15 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile ;

Vu les articles L.1424-3, L.1424-4, L.2211-1, L.2212-2, L.2212-4 et L.2215-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu les articles L.125-2 et R.125-9 à R.125-14 du Code de l'environnement sur le droit à l'information ;

Vu les articles L.563-3 et R.563-11 à R.563-15 du Code de l'environnement qui prescrivent l'implantation de repères de crue dans les zones inondables (la liste de ces repères et la carte communale de leur implantation doivent figurer dans le DICRIM) ;

Vu les articles L.125-5 et R.125-23 à R.125-27 du Code de l'environnement définissant les conditions d'information sur les risques des locataires ou acquéreurs d'un bien immobilier à partir des documents mis à disposition des maires par le préfet de chaque département ;

Vu le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire ministérielle INTE 0500080C du 12 août 2005 relative aux réserves communales de sécurité civile ;

Vu la délibération du conseil d'administration du CDG40 en date du 14 décembre 2009 ;

Vu la convention cadre annexée à la présente délibération ;

Considérant qu'il est nécessaire de proposer un nouveau cadre conventionnel aux collectivités pour la mise en œuvre du Plan communal de sauvegarde, notamment s'agissant des dispositions financières ;

Décide d'adopter les tarifs du service « Plan communal de sauvegarde » à compter de la présente délibération, comme suit :

- **Concernant l'élaboration du Plan Communal de Sauvegarde (PCS) et DICRIM**

Nombre d'habitants	Tarif de base	1 > 2 risques (+ 50 %)	> 2 risques (+ 100 %)	Risque SEVESO (en plus)
< 500	1 400 €	2 100 €	2 800 €	350 €
500 > 1000	2 100 €	3 150 €	4 200 €	525 €

1000 > 2500	2 800 €	4 200 €	5 600 €	700 €
2500 > 5000	3 500 €	5 250 €	7 000 €	875 €
5000 > 10000	4 200 €	6 300 €	8 400 €	1 050 €
10000 > 20000	4 900 €	7 350 €	9 800 €	1 225 €
> 20000	5 600 €	8 400 €	11 200 €	/

- Concernant la mise à jour du Plan Communal de Sauvegarde (PCS) et DICRIM

Nombre d'habitants	Coût de la mise à jour complète du PCS et du DICRIM
	(sans subvention FEDER)
< 500	750 €
500 > 1000	1 000 €
1000 > 2500	1 300 €
2500 > 5000	1 500 €
5000 > 10000	2 250 €
10000 > 20000	4 000 €
> 20000	5 000 €

Approuve les termes de la convention cadre ci-annexée à la présente délibération,

Précise que les crédits budgétaires suffisants seront prévus au budget primitif 2023,

Autorise la Présidente à intervenir à toutes pièces et formalités y afférentes.

Fait à Mont de Marsan le 27 février 2023,

Jeanne Coutière

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

