



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (Tarn-et-Garonne)

Exercices 2017 et suivants

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE.....	6
RECOMMANDATIONS.....	8
INTRODUCTION.....	10
1. LE CADRE D'INTERVENTION.....	11
1.1. Le cadre juridique et financier d'intervention	11
1.1.1. Une faible évolution des affiliations depuis 2017.....	11
1.1.2. Un socle commun partiellement mis en œuvre.....	12
1.1.3. Le développement des missions supplémentaires à caractère facultatif.....	13
1.1.4. Un cadre financier conforme	13
1.2. La coopération régionale et inter-structures	13
1.2.1. Une coopération régionale centrée sur la coordination.....	13
1.2.2. Le développement de partenariats avec d'autres centres hors Occitanie.....	15
1.2.3. Les relations avec l'antenne locale du centre national de la fonction publique territoriale.....	15
1.3. Le fonctionnement institutionnel et administratif.....	16
1.3.1. Un fonctionnement institutionnel globalement satisfaisant.....	16
1.3.2. Une organisation des services à formaliser.....	17
2. L'EXERCICE ET LE FINANCEMENT DES MISSIONS	20
2.1. Le pilotage de l'établissement	20
2.1.1. L'absence de formalisation des orientations stratégiques.....	20
2.1.2. Une comptabilité analytique à finaliser	20
2.2. Les missions obligatoires.....	21
2.2.1. Les missions obligatoires aux affiliés	21
2.2.2. Les missions obligatoires dues à l'ensemble des collectivités et établissements publics.....	26
2.3. Les missions relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire	27
2.4. Les missions supplémentaires à caractère facultatif	27
2.4.1. Les prestations de service	28
2.4.2. Les missions liées à la santé.....	29
2.4.3. Les missions de conseil.....	31
3. LES RESSOURCES HUMAINES.....	33
3.1. Les moyens humains affectés au fonctionnement de l'établissement	33
3.1.1. Une information aux comités à compléter	33
3.1.2. Une hausse des effectifs et de la masse salariale	33
3.2. Le temps de travail.....	35
3.2.1. Une durée légale annuelle du temps de travail à respecter	35
3.2.2. Une bonne pratique en matière de gestion du compte épargne-temps.....	35
3.2.3. Un absentéisme faible et le développement d'une démarche de prévention	36
3.3. Les recrutements	37
3.3.1. La vérification des conditions réglementaires de nomination	37
3.3.2. Le respect du principe de l'égal accès	37
3.3.3. Le recrutement de contractuels	37

3.4.	La rémunération.....	38
3.4.1.	Un régime indemnitaire à finaliser	38
3.4.2.	Une attribution conforme de la nouvelle bonification indiciaire	39
3.4.3.	Un suivi des heures supplémentaires à mieux cadrer	39
3.5.	La formation professionnelle	40
3.6.	La gestion du parc des véhicules de service	41
3.7.	Les autres mesures d'accompagnement.....	41
3.7.1.	Le dispositif de signalement des discriminations	41
3.7.2.	Les prestations d'action sociale	42
4.	LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID 19 ET LES IMPACTS SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT.....	43
4.1.	Les mesures mises en place	43
4.1.1.	La continuité du service pendant la crise	43
4.1.2.	Les relations avec les partenaires.....	44
4.1.3.	L'expérience tirée de l'organisation mise en place.....	44
4.2.	Le télétravail	45
4.2.1.	Les modalités du télétravail	45
4.2.2.	Les enjeux de la mise en œuvre du télétravail	45
5.	LE SYSTÈME D'INFORMATION	47
5.1.	Le système d'information et la stratégie globale de l'établissement.....	47
5.1.1.	La maîtrise du parc et des solutions informatiques.....	47
5.1.2.	La sécurité du système d'information.....	49
5.1.3.	Le déploiement des téléservices et de l'@dministration	49
5.1.4.	La gouvernance informatique	49
5.2.	La conservation et la protection des données	50
5.2.1.	La fonction du règlement général sur la protection des données.....	50
5.2.2.	La mise en conformité des règles internes	50
5.2.3.	L'offre de services aux adhérents	51
5.3.	La gestion électronique documentaire	51
6.	L'ACHAT ET LA COMMANDE PUBLIQUE.....	52
6.1.	L'organisation de l'achat au sein du centre de gestion de Tarn-et-Garonne	52
6.1.1.	L'absence de politique d'achat formalisée	52
6.1.2.	Un non-encadrement de l'achat public	53
6.1.3.	Une fonction achats à structurer	53
6.1.4.	Une pratique de l'achat qui ne respecte pas les règles de la commande publique.....	53
6.1.5.	Conclusions sur l'organisation et la pratique de l'achat par le centre de gestion de Tarn-et-Garonne	55
6.2.	La pratique du centre de gestion de Tarn-et-Garonne en matière de passation des marchés publics	55
6.2.1.	La publication des données essentielles des marchés	55
6.2.2.	L'analyse et l'exécution des marchés du centre de gestion de Tarn-et-Garonne	55
6.2.3.	Conclusions sur la passation de marchés par le centre de gestion de Tarn-et-Garonne.....	57
7.	LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE.....	58

7.1.	La qualité de l'information budgétaire et de l'activité du centre de gestion de Tarn-et-Garonne	58
7.1.1.	Un rapport d'activité à formaliser et publier.....	58
7.1.2.	L'amélioration du débat d'orientation budgétaire	58
7.1.3.	Un vote du budget mis en conformité.....	58
7.1.4.	Des annexes conformes à la nomenclature budgétaire et comptable.....	59
7.2.	La fiabilité des comptes	59
7.2.1.	Une exécution budgétaire à affiner	59
7.2.2.	Une fiabilité et une qualité comptable à améliorer	59
8.	LA SITUATION FINANCIÈRE	61
8.1.	Une dégradation de l'autofinancement et du résultat	61
8.1.1.	Des produits de gestion en hausse	63
8.1.2.	Des charges de gestion en hausse	64
8.2.	L'investissement	65
8.2.1.	Le financement propre disponible	65
8.2.2.	La dette.....	65
8.3.	Le bilan fonctionnel	65
	ANNEXES.....	69
	GLOSSAIRE.....	96
	Réponses aux observations définitives.....	97

SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Tarn-et-Garonne (CDG 82) pour les exercices 2017 et suivants.

Cet établissement public à caractère administratif a pour rôle essentiel l'aide à la gestion des ressources humaines des collectivités locales et établissements publics locaux. En 2021, 245 collectivités employant près de 3 700 agents étaient affiliées, dont 10 à titre volontaire. Le conseil départemental, la ville de Montauban ainsi que le service départemental d'incendie et de secours adhèrent pour leur part au socle commun de compétences. Le centre gère ainsi la quasi-totalité des collectivités et établissements publics du département du Tarn-et-Garonne.

Une situation financière en dégradation, qui doit appeler le centre à plus de vigilance

En raison d'une évolution des charges plus dynamique que celle des produits, la situation financière du CDG 82 est en dégradation, ce qui doit l'alerter et le conduire à une gestion plus prudentielle et mieux pilotée.

Les travaux d'extension des locaux et l'aménagement du parking sont financés en partie sur ses réserves et l'emprunt souscrit à cet effet mobilise fortement la capacité d'autofinancement. L'établissement doit ainsi améliorer ses performances en maîtrisant ses charges de fonctionnement et adapter sa stratégie budgétaire en conséquence, notamment en anticipant la facturation de ses prestations afin d'éviter des tensions sur sa trésorerie, ce qu'il a commencé à mettre en œuvre au premier semestre 2022.

Le centre doit également améliorer l'information transmise aux élus et aux citoyens en publiant ses rapports d'activité. La qualité et la fiabilité des données budgétaires et comptables nécessitent enfin d'être affinées, que ce soit en matière de prévisions budgétaires ou au travers de l'actualisation du bilan patrimonial.

Une extension de l'offre de services qui doit s'appuyer sur un projet d'établissement et une comptabilité analytique performante

L'augmentation des recettes résulte des missions facultatives proposées pour répondre à la demande des collectivités. Or, le caractère incomplet de la comptabilité analytique du CDG 82 ne lui permet pas d'évaluer précisément leur coût de revient. Il s'agit pourtant d'un outil indispensable devant lui permettre de mieux maîtriser son offre de services et bâtir un projet d'établissement s'inscrivant dans le paysage institutionnel du département.

Une gestion interne notamment en matière de ressources humaines et d'achat public à améliorer

Les effectifs de la structure ont connu une progression correspondant à la mise en place de nouvelles missions facultatives ainsi qu'au renfort de celles existantes, dans un contexte de

développement de l'expertise demandée aux agents. Le CDG 82 devra veiller au respect de la durée de temps de travail, sécuriser sa procédure de recrutement et finaliser la mise en place de son régime indemnitaire. Il doit par ailleurs structurer sa fonction achat et définir sa politique en la matière en identifiant ses principaux postes de dépense.

Cette montée en compétences juridique et financière pourrait notamment être développée à l'occasion de la réflexion sur le renforcement de la direction générale et être formalisée au sein d'un projet d'administration.

Un centre qui a su s'adapter à la crise

Le CDG 82 a fait preuve d'une capacité d'adaptation importante face à la crise sanitaire en s'appuyant notamment sur un plan de continuité d'activité et sur son pôle informatique, qui a permis d'assurer un déploiement rapide d'équipements adaptés. Cette expérience s'est poursuivie en 2021 avec l'engagement d'une réflexion sur le télétravail qui a conduit à une amélioration du niveau d'équipement des agents, l'instauration de nouvelles pratiques ainsi qu'à l'accélération de projets porteurs de progrès en matière d'outils collaboratifs et d'accès aux données, tant en interne que vis-à-vis de ses adhérents. Cette force de résilience devrait désormais être accompagnée et confortée avec le renforcement du système d'information.

RECOMMANDATIONS

1. Doter le centre de gestion d'un projet d'établissement formalisé. *Non mise en œuvre.*
2. Développer une comptabilité analytique complète rendant fidèlement compte des coûts de chaque mission, obligatoire comme facultative. *Non mise en œuvre.*
3. Formaliser la procédure d'organisation de concours, notamment la sélection des jurys. *Non mise en œuvre.*
4. Se mettre en conformité avec la réglementation en matière de durée annuelle du temps de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Non mise en œuvre.*
5. Formaliser la procédure de recrutement dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Non mise en œuvre.*
6. Doter l'établissement d'un schéma directeur des systèmes d'information en 2022. *Mise en œuvre en cours.*
7. Stabiliser la mission de protection des données, notamment par la finalisation en 2022 de l'élaboration du registre des activités du centre de gestion de Tarn-et-Garonne. *Mise en œuvre en cours.*
8. Structurer la fonction achats en définissant les besoins récurrents pour lesquels une consultation est nécessaire, conformément aux règles de la commande publique. *Non mise en œuvre.*
9. Revoir la périodicité de la facturation des activités du centre de gestion de Tarn-et-Garonne en anticipant l'émission des titres de recettes et leur encaissement, afin d'éviter une tension sur la trésorerie. *Mise en œuvre en cours.*

Les recommandations et rappels au respect des lois et règlements formulés ci-dessus ne sont fondés que sur une partie des observations émises par la chambre. Les destinataires du présent rapport sont donc invités à tenir compte des recommandations, mais aussi de l'ensemble des observations détaillées par ailleurs dans le corps du rapport et dans sa synthèse.

Au stade du rapport d'observations définitives, le degré de mise en œuvre de chaque recommandation est coté en application du guide de la Cour des comptes d'octobre 2017 :

- Non mise en œuvre : pour les recommandations n'ayant donné lieu à aucune mise en œuvre ; pour les recommandations ayant donné lieu à une mise en œuvre très incomplète après plusieurs suivis ; quand l'administration concernée s'en tient à prendre acte de la recommandation formulée.
- Mise en œuvre en cours : pour les processus de réflexion ou les mises en œuvre engagées.
- Mise en œuvre incomplète : quand la mise en œuvre n'a concerné qu'une seule partie de la recommandation ; pour les recommandations pour lesquelles la mise en œuvre en cours n'a pas abouti dans le temps à une mise en œuvre totale.

- Totalement mise en œuvre : pour les recommandations pour lesquelles la mise en œuvre en cours a abouti à une mise en œuvre complète ; lorsque la mise en œuvre incomplète a abouti à une mise en œuvre totale.
- Devenue sans objet : pour les recommandations devenues obsolètes ou pour lesquelles le suivi s'avère inopérant.
- Refus de mise en œuvre : pour les recommandations pour lesquelles un refus délibéré de mise en œuvre est exprimé.

INTRODUCTION

Aux termes de l'article L. 211-3 du code des juridictions financières, « par ses contrôles, la chambre régionale des comptes contrôle les comptes et procède à un examen de la gestion. Elle vérifie sur pièces et sur place la régularité des recettes et dépenses décrites dans les comptabilités des organismes relevant de sa compétence. Elle s'assure de l'emploi régulier des crédits, fonds et valeurs. L'examen de la gestion porte sur la régularité des actes de gestion, sur l'économie des moyens mis en œuvre et sur l'évaluation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par l'assemblée délibérante ou par l'organe délibérant. L'opportunité de ces objectifs ne peut faire l'objet d'observations ».

Le contrôle des comptes et de la gestion du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Tarn-et-Garonne a été ouvert le 11 août 2021 par lettre du président de section adressée à M. Jean-Luc Deprince, ordonnateur en fonctions. Un courrier a également été adressé le 6 octobre 2021 à M. Francis Labruyère, précédent ordonnateur.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, les entretiens de fin de contrôle ont eu lieu le 25 novembre 2021.

Lors de sa séance du 11 janvier 2022, la chambre a arrêté les observations provisoires qui ont été transmises à M. Jean-Luc Deprince. M. Francis Labruyère, en qualité d'ordonnateur précédent, en a également été destinataire pour la partie afférente à sa gestion. Des extraits les concernant ont été adressés à des tiers.

Après avoir examiné les réponses reçues, la chambre, dans sa séance du 19 mai 2022, a arrêté les observations définitives présentées ci-après.

1. LE CADRE D'INTERVENTION

Créés par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984¹ modifiée, les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif gérés par des employeurs territoriaux. Ils sont chargés du recrutement dans la fonction publique territoriale et assument aussi une mission principale portant sur la gestion des ressources humaines de certaines catégories d'agents territoriaux. De nouvelles dispositions législatives² sont venues enrichir les compétences exercées, qui sont de trois types : des missions obligatoires, celles relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire (dit socle commun de compétences) ainsi que des prestations supplémentaires à caractère facultatif (cf. annexe 1 p.70).

1.1. Le cadre juridique et financier d'intervention

1.1.1. Une faible évolution des affiliations depuis 2017

Au 1^{er} janvier 2021, le CDG de Tarn-et-Garonne (CDG 82) gère près de 3 700 effectifs, répartis entre 245 structures affiliées obligatoires ou volontaires. Il regroupe 194 communes³ sur les 195 que compte le département (seule la commune de Montauban, 60 950 habitants, n'est pas rattachée), ainsi que 10 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une quarantaine d'établissements et syndicats divers. Comptant parmi ses affiliés une grande majorité des structures publiques du département, les marges de manœuvre du CDG 82 en termes de développement sont restreintes.

tableau 1 : évolution des affiliés sur la période (moyenne annuelle)

	2017	2018	2019	2020	Évolution
Affiliés obligatoires (A)	240	243	239	235	- 2 %
Nombre d'agents concernés	3 460	3 596	3 650	3 622	5 %
Cotisations (en €)	1 139 389	1 201 892	1 229 761	1 262 916	11 %
Affiliés volontaires (B)	8	10	9	10	25 %
Nombre d'agents concernés	62	59	58	60	- 3 %
Cotisations (en €)	23 346	43 830	26 018	43 510	86 %
Total affiliés (C = A + B)	248	253	248	245	- 1 %
Total agents	3 522	3 655	3 708	3 682	5 %
Total cotisations (en €)	1 162 735	1 245 722	1 255 779	1 306 426	12 %

Source : CDG 82

La légère baisse du nombre d'affiliés obligatoires s'explique par la mise en œuvre de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République qui a conduit au regroupement d'EPCI à fiscalité propre.

Cette légère réduction du nombre d'affiliés ne s'est pas traduite dans le nombre d'agents pris en charge par le CDG 82, en augmentation de 5 % depuis 2017. La hausse des cotisations est quant à elle de 12 % sur la période examinée et concerne tant les cotisations obligatoires (11 %) que les cotisations additionnelles (14 %, cf. annexe 1 p.70).

¹ Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

² Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, loi du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives.

³ Dont 50 % comptent moins de 500 habitants et 70 % moins de 1 000 habitants.

Dans sa réponse aux observations provisoires, l'ordonnateur précise que cette augmentation s'explique essentiellement par la hausse de la masse salariale, qui constitue la base du calcul de la cotisation ; les taux n'ont pas évolué durant la période malgré une hausse des dépenses liée aux transferts de compétences⁴ de l'État vers les CDG.

Les différentes réformes territoriales ont ainsi eu des répercussions sur le périmètre des compétences du CDG ; la fusion des EPCI et l'augmentation de la taille des établissements ayant été accompagnées d'une montée en compétence des encadrants et des postes de direction, en particulier en matière de ressources humaines. Par voie de conséquence, et pour accompagner cette évolution, les services du CDG ont dû s'adapter en élevant leur niveau de service et d'expertise.

1.1.2. Un socle commun partiellement mis en œuvre

Les collectivités et établissements non affiliés peuvent décider de recourir aux prestations du CDG sans pour autant être obligés de s'y affilier. Ces prestations sont déterminées par l'article 23-IV de la loi de 1984 précitée complété par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁵. Elles constituent un ensemble indivisible.

Trois collectivités et établissements publics non affiliés (la commune de Montauban, le conseil départemental de Tarn-et-Garonne et le service départemental d'incendie et de secours de Tarn-et-Garonne) ont adhéré au « socle commun de compétences ». L'ordonnateur précise que ces adhésions ont permis de lier des contacts, inexistant jusqu'alors, avec ces établissements, sans que cela favorise pour autant l'adhésion à des missions facultatives.

tableau 2 : évolution des adhérents (hors affiliés) sur la période

	2017	2018	2019	2020	Évolution
Adhésions au socle commun de compétences (A)	2	3	3	3	50 %
Nombre d'agents concernés	2 056	2 018	2 001	2 013	- 2 %
Total produits (en €)	32 064	41 987	38 865	39 607	24 %
Adhésions à une compétence facultative (B)	227	227	278	274	21 %
Nombre d'agents concernés	3 834	3 863	3 891	3 925	2 %
Total des produits (en €)	1 101 311	1 253 315	1 205 359	1 269 647	15 %
Total adhésions (C = A + B)	229	230	281	277	21 %
Total agents	5 890	5 881	5 892	5 938	1 %
Total produits (en €)	1 133 375	1 295 302	1 244 224	1 309 254	16 %

Source : CDG 82

L'exercice de la compétence « socle commun » est partiellement mise en œuvre et réservée aux seules missions de secrétariat du comité médical et de la commission de réforme, pour les organismes ayant adhéré.

⁴ « Commission de réforme, comité médical, référent déontologue... ».

⁵ Relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

1.1.3. Le développement des missions supplémentaires à caractère facultatif

Les missions supplémentaires à caractère facultatif ouvertes aux CDG sont précisées aux articles 24 à 26 de la loi du 26 janvier 1984. Le CDG 82 a étendu son catalogue de prestations afin d'apporter une réponse adaptée aux demandes des collectivités (cf. annexe 1 p.70).

Ainsi, les missions de santé et sécurité au travail ont évolué vers davantage d'expertise, les actions de premier niveau étant gérées en interne par les collectivités. De même, concernant le volet informatique, la fusion des EPCI a conduit à une diminution des adhésions directes. Cependant, les nouvelles organisations mises en place dans ces structures (sites distants, connexions sécurisées, etc.) et l'augmentation de leur taille ont entraîné une augmentation du nombre de postes informatiques en maintenance. De plus, les obligations croissantes en matière de dématérialisation des procédures ainsi que le règlement général de protection des données (RGPD) ont conduit le centre à étendre son catalogue de prestations⁶.

1.1.4. Un cadre financier conforme

Le cadre financier est fixé par le conseil d'administration (cf. annexe 1 p.70). Au cas d'espèce, le CDG 82 satisfait aux obligations règlementaires avec un taux de 0,8 % pour la cotisation obligatoire et un taux de 0,065 % pour le socle commun⁷. Les missions facultatives⁸ sont quant à elles financées selon les deux modalités prévues : des taux de cotisation de 0,8 % et 0,5 % selon le mode de cotisation de la collectivité (annuellement ou mensuellement). Depuis 2017 et avec le développement de missions supplémentaires, des conventions sont proposées avec des tarifs à la carte, venant progressivement remplacer les taux de cotisation additionnelle sur ces missions.

La chambre constate une multiplication des délibérations fixant les taux de cotisation, certaines anciennes, même si un travail de toilettage a été initié, notamment s'agissant des missions facultatives. Elle encourage le CDG 82 à poursuivre ce travail, qui pourrait aboutir à une grille tarifaire consolidée et actualisée, aujourd'hui absente. Par ailleurs, dans un souci de transparence et afin d'améliorer l'information donnée aux membres du conseil nouvellement élu, le CDG 82 pourrait, à l'occasion de la présentation du débat d'orientation budgétaire et du vote de budget primitif, rappeler les modalités de financement des différentes missions.

1.2. La coopération régionale et inter-structures

1.2.1. Une coopération régionale centrée sur la coordination

En Occitanie, la coopération régionale relève très largement du cadre réglementaire. Elle a été retranscrite dans une charte régionale des CDG adoptée par les présidents des 13 établissements, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le CDG de la Haute-Garonne (CDG 31)

⁶ Dématérialisation des flux comptables, des avis des sommes à payer, des actes réglementaires et budgétaires, des marchés publics, des convocations aux assemblées ; parapheurs électroniques, signature électronique, portails « enfance » et « citoyens », paiement en ligne, datamatrix, RGPD, déclaration sociale nominative, etc.

⁷ Aucune actualisation n'a été réalisée jusqu'alors, en dépit de l'augmentation du nombre de dossiers traités ; elle est envisagée dans le cadre de la fusion prochaine des instances médicales (comité médical et commission de réforme) en 2022.

⁸ Pour la mission facultative « retraite », le taux a été réduit à 0,1 % (délibération du 28 septembre 2015), le service dégageant un surplus d'excédents.

assure la coordination générale de la mission « emploi / FMPE⁹ » et le CDG de l'Hérault celle des concours.

1.2.1.1. La contribution du centre de gestion de Tarn-et-Garonne à la coopération régionale : l'exemple de la formation au métier de secrétaire de mairie

Les CDG d'Occitanie partageaient les mêmes difficultés pour le recrutement sur le poste de secrétaire de mairie en milieu rural, un métier connaissant un fort taux de renouvellement ainsi qu'une pyramide des âges vieillissante et une absence de formation spécifique. Face à une multiplication d'actions de proximité génératrices de disparités, la coopération régionale a ainsi institué, début 2022, en partenariat avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Pôle Emploi et la région Occitanie, et sur la base de l'action locale du CDG 82, un dispositif « Innov'Emploi » avec l'objectif de former au métier de secrétaire de mairie, chaque année et pour les 13 territoires, une vingtaine de demandeurs d'emploi.

1.2.1.2. Les conséquences de la coopération régionale sur le centre de gestion de Tarn-et-Garonne : une meilleure coordination et harmonisation des pratiques, qui ne va toutefois pas jusqu'à la spécialisation des centres de gestion

Globalement, le CDG 82 considère que le renforcement de la coopération régionale a eu pour conséquence une harmonisation des pratiques, renforçant la garantie d'égalité de traitement des agents publics territoriaux ainsi que la légitimité des CDG grâce à une sécurisation accrue de leurs décisions, et une mutualisation des outils et connaissances qui se sont traduites par une montée en compétence des équipes, un gain de temps et une efficacité plus grande.

En matière d'organisation de concours et d'examens professionnels, les efforts entrepris ont permis d'améliorer la communication et la qualité du service offert à l'ensemble des candidats, ainsi qu'une sécurisation des actes et des procédures. En contrepartie, la planification annuelle à l'échelle régionale concentre l'organisation des opérations appelant un grand nombre de candidats sur les seuls CDG détenant les capacités humaines et logistiques. Ainsi, le concours de rédacteur territorial est désormais organisé, par roulement, par un seul CDG pour la région entière. Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, le CDG 82 précise s'être réorienté vers l'organisation des concours et examens de certaines spécialités¹⁰ « drainant moins de candidats » (cf. § 2.2.1.1 p.21).

Un autre exemple porte sur la mission « déontologie, signalement d'alerte, laïcité », pilotée par le CDG de l'Ariège, avec lequel le CDG 82 a conventionné¹¹ afin de mutualiser les moyens matériels nécessaires à l'exercice de la mission (ordinateur portable, téléphone, consommables). La convention a été validée entre les CDG de l'Ariège, CDG 31, CDG du Lot, CDG du Tarn (CDG 81) et CDG 82, pour un coût annuel estimé à 375 € par CDG (cf. § 2.2.1.5 p. 25).

Selon l'ordonnateur, ce renforcement de la coopération régionale s'est toutefois traduit par une augmentation régulière du coût de la contribution des CDG afin d'abonder le budget de la coordination. Par ailleurs, selon lui, certaines actions gagneraient à être développées à l'échelle

⁹ FMPE : fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

¹⁰ Les concours et examens de la spécialité « informatique, ingénierie et systèmes d'information », le concours d'agent de maîtrise spécialité « restauration » et les examens d'avancement de grade et de promotion interne de rédacteur.

¹¹ Délibération du 5 octobre 2018.

régionale, comme par exemple la promotion de l'apprentissage ou l'accompagnement aux projets de mobilité (subis ou souhaités).

La chambre constate que la coopération régionale reste toutefois limitée et se traduit essentiellement par une meilleure coordination et une certaine harmonisation des pratiques. L'action de chaque CDG reste ainsi encore cantonnée à son périmètre territorial, la démarche de spécialisation présentant pour le moment un caractère inabouti.

Dans sa réponse, le CDG 82 souligne la réflexion engagée et la constitution, à cet effet, d'un groupe de travail composé des directeurs des 13 CDG d'Occitanie. Celui-ci s'est réuni à plus de 10 reprises depuis mai 2020 en vue de l'élaboration du futur schéma de coopération régionale. Ce dernier doit notamment déterminer les missions obligatoires et facultatives sur lesquelles les CDG d'Occitanie vont coopérer, le niveau et les modalités de cette coopération sous forme de coordination, mutualisation ou spécialisation, le mode de gouvernance ainsi que les moyens à mettre en œuvre et le mode de financement de cette coopération. Une première phase de diagnostic s'est terminée en décembre 2021, la seconde phase d'élaboration du schéma devant s'achever fin 2022 pour une mise en œuvre début 2023.

Cette limitation de la coopération régionale a conduit le CDG 82 à rechercher hors Occitanie des partenariats lui permettant de mutualiser ou développer des compétences particulières.

1.2.2. Le développement de partenariats avec d'autres centres hors Occitanie

Pour certains agents publics involontairement privés d'emploi, les allocations chômage sont versées par les collectivités territoriales. Compte tenu du nombre croissant et de la complexité des dossiers, le CDG 82 a conventionné avec le CDG de la Charente-Maritime qui réalise le calcul des droits initiaux et effectue le suivi des droits des collectivités de Tarn-et-Garonne (cf. § 2.4.3 p.31).

Dans le domaine du numérique, un partenariat entre les CDG 82, du Lot et du Lot-et-Garonne a été engagé en 2013 afin de mutualiser les équipements techniques (serveurs, hébergements), les outils de création de sites internet et de supervision, ainsi que les compétences de chaque centre. Ce partenariat a été renouvelé en 2020¹² pour une durée de quatre années, avec une extension à l'agence technique départementale des Charentes et une clarification sur les deux volets de mutualisation : l'infrastructure et les compétences (cf. § 5.1.1 p.47).

1.2.3. Les relations avec l'antenne locale du centre national de la fonction publique territoriale

L'architecture CDG-CNFPT¹³ repose, depuis 1984, sur une approche catégorielle. Pour le Tarn-et-Garonne, les relations entre le CDG et l'antenne locale du CNFPT sont peu développées et se concentrent essentiellement depuis 2008 sur la formation locale « secrétaire de mairie » afin d'en améliorer chaque année le contenu et bâtir une programmation tenant compte des besoins du

¹² Délibération du 15 décembre 2020 et convention.

¹³ Le CNFPT dispose d'antennes départementales qui sont notamment chargées d'assurer une veille et un accompagnement des politiques publiques locales, de promouvoir l'offre de services de la délégation, de recenser les ressources formatives locales (intervenants, salles, partenaires), de développer les partenariats institutionnels et d'animer les réseaux professionnels locaux ou encore d'organiser les conditions matérielles de déroulement des sessions de formations délocalisées.

territoire (cf. *supra*). L'ordonnateur a précisé que ce partenariat local portait également sur la prévention des risques, avec la mise à disposition du technicien de prévention pour assurer les formations des assistants de prévention des collectivités, ainsi que sur la transmission par le CDG des nominations de fonctionnaires stagiaires afin de permettre au CNFPT d'évaluer leurs besoins en formations d'intégration.

1.3. Le fonctionnement institutionnel et administratif

1.3.1. Un fonctionnement institutionnel globalement satisfaisant

1.3.1.1. Un conseil d'administration conforme

Le conseil d'administration, issu du scrutin du 28 octobre 2020, est installé depuis le 19 novembre 2020. Il compte désormais¹⁴ 26 sièges (titulaires et suppléants), répartis en trois collèges : 17 membres représentant les communes affiliées, trois membres pour les établissements publics locaux affiliés et six membres pour les collèges spécifiques¹⁵. Si le collège des collectivités et établissements affiliés offre une représentation de l'ensemble du territoire, la réglementation donne au collège spécifique un droit de vote et de regard sur l'ensemble des décisions touchant l'activité du centre, y compris sur les missions obligatoires et facultatives auxquelles ces collectivités n'ont pas adhéré.

La composition du conseil et la périodicité des séances sont conformes à la réglementation¹⁶. Le taux d'absentéisme reste limité (16 %) et concerne plus particulièrement certains administrateurs. Le dernier règlement intérieur a été validé lors de la séance d'installation du 19 novembre 2020.

1.3.1.2. Un exécutif structuré autour du président et de quatre vice-présidents

Pour assurer la fluidité de l'action administrative et faciliter le fonctionnement quotidien des services, une pleine délégation¹⁷ a été donnée au président. Celui-ci peut ainsi prendre toute décision concernant les contrats et conventions passés avec des collectivités affiliées ou non, les marchés de travaux et de fourniture ou de services dont les montants n'excèdent pas 25 000 € HT, dispose de la capacité d'ester en justice, représente le conseil d'administration en cas de litige et, de manière générale, a la possibilité de signer tout contrat ou convention nécessaire à la gestion courante de l'établissement.

La chambre rappelle qu'en vertu du principe de transparence de l'exercice de la délégation de pouvoir et des dispositions de l'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985¹⁸, le président doit rendre compte des décisions prises au titre de sa délégation lors de la plus proche séance du conseil d'administration.

Par ailleurs, ce dernier a décidé de porter à quatre le nombre de ses vice-présidents, conformément au maximum autorisé par l'article 21 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 susvisé.

¹⁴ Le précédent conseil d'administration comptait 20 sièges titulaires et suppléants et ne comptait pas de collège spécifique.

¹⁵ Deux membres pour chaque collectivité non affiliée : le conseil départemental, la ville de Montauban et le service départemental d'incendie et de secours du Tarn-et-Garonne.

¹⁶ Décret du 5 mai 2008.

¹⁷ Délibération n° 2020-24 du 19 novembre 2020.

¹⁸ Relatif aux CDG institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.

Chacun d'eux dispose d'un portefeuille de délégations¹⁹ spécialisées, excepté le premier vice-président qui exerce une suppléance générale du président du CDG. Selon l'ordonnateur, le choix des attributions a été établi en raison des compétences et de la disponibilité des intéressés.

L'article 32 du décret du 26 juin 1985 et l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001²⁰ confèrent au président et aux vice-présidents le versement d'une indemnité de fonction. Le CDG 82 a fait le choix de porter les indemnités aux taux *maxima*, soit respectivement à 45 % du montant du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique pour le président, et à 30 % de l'indemnité du président pour les vice-présidents.

1.3.1.3. Un bureau qui doit davantage formaliser ses décisions

Le bureau compte 12 membres : le président, les quatre vice-présidents, ainsi que sept membres volontaires. Le CDG 82 n'a pas mis en place de commissions thématiques, même si cette possibilité est prévue à l'article 22 de son règlement intérieur. Un groupe de travail composé de membres du conseil d'administration a été institué pour le suivi de l'opération immobilière (achat-vente de parcelles, travaux d'extension du bâtiment et d'aménagement du parking).

Le nombre des réunions de bureau est égal à celui des conseil d'administration. Elles se tiennent une dizaine de jours avant et permettent d'établir l'ordre du jour des séances, conformément à la réglementation²¹ (cf. annexe 2 p.72). En revanche, les actes relevant du bureau ne sont que partiellement formalisés (ordre du jour seulement), ce qui ne satisfait pas aux dispositions de l'article 22 du décret du 5 mai 2008 qui prévoient notamment la mention des décisions prises.

1.3.2. Une organisation des services à formaliser

Les services s'organisent autour de sept pôles, pilotés par le directeur général des services : trois²² pour les missions obligatoires, et quatre²³ pour les missions facultatives.

1.3.2.1. Une direction générale des services à renforcer pour diminuer les risques juridico-financiers

Le poste de directeur général des services du CDG 82 est occupé, depuis 2011, par un agent relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux hors classe, détaché sur un emploi fonctionnel de direction d'un CDG de 5 000 à 9 000 agents, établissement assimilé à une commune de 10 000 à 40 000 habitants²⁴. La délégation de signature confiée au directeur général des services résulte des arrêtés des présidents en date du 10 juillet 2014 et du 11 novembre 2020.

¹⁹ Le deuxième vice-président est le référent des questions relatives aux outils du numérique ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail ; il exerce les présidences du comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et participe aux jurys des concours et des recrutements organisés par le centre pour les collectivités. Le troisième vice-président (ancien président du CDG) est positionné dans les relations partenariales (la fédération nationale des CDG, la coordination régionale). Enfin, la quatrième vice-présidente est chargée des affaires financières, budgétaires et de marchés publics du CDG 82 ; elle participe à la sélection des secrétaires intérimaires.

²⁰ Relatif aux indemnités de fonctions des présidents et des vice-présidents des CDG de la fonction publique territoriale.

²¹ Article 2 de la loi du 26 janvier 1984.

²² Pôle « carrières, gestion statutaire », pôle « concours, emploi, mobilité », service « retraites ».

²³ Pôle informatique, service « assurances statutaires », pôle « santé et sécurité au travail », service de conseil en archivage.

²⁴ Conformément à la loi du 26 janvier 1984.

Si l'équipe de direction est, aujourd'hui, composée du directeur général des services et des responsables de pôles, l'ordonnateur envisage la création d'une direction générale adjointe. Eu égard aux constats faits en matière de prévention des risques et d'amélioration de la performance (cf. observations *infra* sur la commande publique, la comptabilité analytique, le contrôle interne), cette évolution pourrait permettre de mieux couvrir ces domaines et être conduite dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'établissement, décliné ensuite en projet de service.

À ce jour, les fiches de poste et le règlement intérieur²⁵ organisent la répartition des différentes missions et décrivent les conditions et l'organisation du travail des agents, mais non celles des pôles et services.

1.3.2.2. Une distribution claire des missions et des responsabilités au sein des pôles

Les responsables des pôles relèvent principalement du cadre d'emploi des attachés territoriaux et des ingénieurs (agents d'encadrement supérieur de catégorie A). L'organigramme du CDG 82 distingue pour sa part les missions obligatoires des facultatives par pôle et service.

Les missions obligatoires

Le pôle « carrières, conseil statutaire »²⁶ a été renforcé et réorganisé, notamment sur le volet du conseil statutaire, à la suite des multiples sollicitations des collectivités et demandeurs confrontés à la mise en œuvre des réformes du statut de la fonction publique. Il est à relever que l'étude d'une éventuelle création d'un service d'assistance juridique a été suspendue pendant la crise sanitaire. Ce pôle est, par ailleurs, chargé de l'établissement des lignes directrices de gestion relatives aux promotions internes et avancements de grade. Enfin, au titre du socle commun, le pôle gère le secrétariat des instances consultatives (commission paritaire et technique) et médicales (comité médical et commission de réforme).

L'analyse de ses procédures montre que ce dernier appose un visa sur les actes des collectivités relevant du domaine « fonction publique », avant transmission aux services préfectoraux. Ce pré-contrôle a été institué par une note de la préfecture du 23 décembre 2008 dans le cadre de la dématérialisation des actes. Compte tenu de l'évolution des missions et des enjeux, une actualisation de cette procédure semble nécessaire, permettant ainsi de positionner clairement chaque entité dans son rôle.

Le pôle « concours, emploi, mobilité » a été reconfiguré et regroupé en 2018. Excepté en 2020 où son activité a été fortement bouleversée, celle-ci présente d'ordinaire des pics saisonniers correspondant à l'organisation de concours-examens, soit trois à quatre opérations annuelles (cf. § 2.2.1 p.21). La mission « emploi » soutient, quant à elle, l'accompagnement des agents territoriaux dans les démarches de projets individuels (reconversion, mutation, etc.) ainsi que les collectivités en matière d'aide au recrutement. Le pôle assure également, à titre facultatif, la mission « intérim » (cf. § 2.4.1.4 p.29).

Le service retraites offre, enfin, un accompagnement des agents dans la connaissance de leur situation et les aide à formaliser leur déclaration en ligne. Le CDG agit en tant qu'interlocuteur, dans le cadre d'une convention passée avec la Caisse des dépôts et consignations. Ses dispositions actuellement en vigueur (depuis 2020) modifient le mode de rémunération en

²⁵ Règlement intérieur du 15 décembre 2020.

²⁶ Huit agents : trois conseillères juridiques « statut » (une catégorie A et deux catégories B) et cinq gestionnaires.

privilégiant le paiement à l'acte (et non plus au forfait), notamment pour les rendez-vous des agents reçus au CDG. Par ailleurs, le CDG est lié par convention avec les collectivités pour les missions de gestion des comptes individuels retraite et de contrôle des dossiers.

Les missions facultatives

Créé en 1990, le pôle informatique s'est progressivement étoffé jusqu'à devenir le plus important aujourd'hui. Il compte 12 agents, répartis entre quatre services : métiers, dématérialisation procédure, internet et système et réseau, auxquels s'ajoute une cellule « protection des données personnelles et *open data* » depuis 2019 (cf. § 5.1.1 p.47).

Outre le responsable et le secrétariat, le pôle « santé et sécurité au travail » comporte une équipe médicale, avec pour enjeu le développement d'une culture de la prévention. La crise sanitaire de 2020 a, en outre, révélé la nécessité de prendre en considération de nouveaux axes : perte de sens, lutte contre l'absentéisme, qualité du service public (cf. § 2.4.2 p.29).

Le service assurances reçoit et traite les dossiers des agents placés en congés maladie, de façon à pouvoir procéder à leur remboursement. Le CDG agit en tant qu'interlocuteur, dans le cadre d'une convention signée avec la CNP (2015-2025, cf. § 2.4.2.4 p.31).

Il existe enfin un service archivage, créé en juillet 2017 dans le prolongement de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (cf. § 2.4.1.3 p.29).

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le nombre de collectivités et établissements publics affiliés au CDG 82 a peu évolué sur la période 2017-2021 ; la quasi-totalité d'entre eux y est déjà rattachée, ce qui laisse peu de marges d'extension. Il convient toutefois de noter que des modifications, telles que l'éventuel retrait de la communauté d'agglomération du Grand Montauban, sont susceptibles d'intervenir à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le développement de l'offre de missions facultatives résulte des demandes formulées par les membres et l'éventail des missions obligatoires s'est étoffé pour répondre à la réglementation. Si le cadre financier est conforme, l'absence d'une grille tarifaire consolidée et actualisée n'apporte pas une information complète aux élus et aux collectivités.

La coopération régionale se limite à une coordination et une harmonisation des pratiques, la spécialisation des CDG restant au stade d'une réflexion encore inaboutie dans le cadre de l'élaboration du futur schéma de coopération régionale.

Si l'organisation institutionnelle n'appelle pas d'observations particulières, le fonctionnement administratif du centre repose essentiellement sur le directeur général des services, qui en constitue la clé de voûte. Plus globalement, la réflexion sur le renforcement de la direction générale par l'adjonction d'une direction adjointe aurait tout son intérêt afin de mieux maîtriser les zones de risque identifiées, notamment les volets juridique et financier. Elle pourrait dès lors être formalisée afin de préciser la répartition des missions attribuées à chaque pôle.

2. L'EXERCICE ET LE FINANCEMENT DES MISSIONS

2.1. Le pilotage de l'établissement

2.1.1. L'absence de formalisation des orientations stratégiques

Le CDG 82 ne dispose pas de projet d'établissement formalisé présentant ses projets et sa feuille de route pour les trois à cinq prochaines années. Néanmoins, le rapport d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022 envisage les priorités données à des projets à court (2022), moyen (2024) ou plus long terme (2026, terme du mandat en cours).

Selon l'ordonnateur, l'absence de visibilité sur l'évolution de la crise sanitaire oblige à une certaine prudence. Par ailleurs, il met en avant le rythme subi des dernières réformes, ce qui a limité, à son sens, le temps disponible pour la conduite d'une réflexion et le déploiement de nouvelles missions (exemple du projet d'assistance juridique).

À court terme, la priorité est de pouvoir stabiliser les différentes missions développées ces dernières années (santé, informatique, archivage), renforcer la sécurisation du système informatique (à la suite de la cyberattaque subie) et finaliser le projet d'investissement (nouveaux locaux). Ainsi, outre le rattrapage des missions de 2020 empêchées du fait de la crise sanitaire, chaque service a identifié des chantiers prioritaires pour 2021 et 2022 (la refonte du site internet du CDG, le déploiement de la gestion électronique documentaire (GED), le déploiement des lignes directrices de gestion, le déploiement de nouveaux outils collaboratifs).

Dans un contexte d'évolution de l'organisation administrative, de mutation des métiers territoriaux et d'un assouplissement du statut de la fonction publique territoriale, les modifications du cadre d'intervention devraient pousser le CDG à rechercher un positionnement affirmé et susceptible d'être plus pertinent.

La chambre recommande par conséquent au CDG 82 d'établir un projet d'établissement défini autour de choix stratégiques. Sa formalisation permettrait de mobiliser collectivement les élus et les agents et de fixer un cadre d'action permettant de stabiliser les grandes lignes de fonctionnement, ainsi que de bâtir une offre de services adaptée à moyen et long terme.

Recommandation

1. Doter le centre de gestion d'un projet d'établissement formalisé. *Non mise en œuvre.*

Dans sa réponse, le CDG 82 précise que ce chantier, initialement prévu en début de nouveau mandat (2020) a été reporté en 2023, dans l'attente de l'élaboration du schéma de coopération régionale, 10 missions obligatoires pouvant être impactées dans ce cadre.

2.1.2. Une comptabilité analytique à finaliser

La comptabilité analytique mise en place par le CDG 82 se limite, essentiellement, aux missions facultatives, par service ou pôle, avec parfois des sous-divisions. Les charges à caractère général ne sont pas toujours ventilées analytiquement, sauf lorsque le centre estime qu'elles sont facilement imputables à un service ou une mission (par exemple, les dépenses relatives à un concours ou un examen telles que la location de salle, la reproduction de sujets, etc.). Dès lors, un

grand nombre de dépenses (les consommations d'eau et fluides, les fournitures de bureau, les produits d'entretien) n'est pas ventilé, le centre n'ayant pas défini de clé de répartition des charges indirectes. Par ailleurs, le centre ne tient pas de comptabilité analytique par type de bénéficiaire (affiliés obligatoires ou volontaires).

Ainsi, le dispositif mis en place par le CDG 82 ne permet pas, à ce jour, un pilotage efficace de l'activité de l'établissement. L'ordonnateur est conscient de cette faiblesse et a exprimé à la chambre son souhait de lancer un chantier sur ce sujet. Celui-ci pourrait être mené dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'établissement.

Le financement des missions repose sur un principe d'indépendance selon lequel chacune est liée à une cotisation spécifique, selon qu'elle est classée comme obligatoire ou facultative. Il convient dès lors que le CDG 82 puisse évaluer les coûts de revient de toutes les missions, à l'aide d'une comptabilité analytique refondée.

La chambre recommande donc au CDG 82 de poursuivre son travail initié afin de finaliser la mise en place d'une comptabilité analytique fiable et opérationnelle.

Recommandation

2. Développer une comptabilité analytique complète rendant fidèlement compte des coûts de chaque mission, obligatoire comme facultative. *Non mise en œuvre.*

Dans sa réponse, le CDG 82 précise qu'un travail en ce sens a été entamé début 2022, qui devra être « évalué et ajusté tout au long du premier semestre de manière à être totalement opérationnel pour le second semestre 2022 ».

2.2. Les missions obligatoires

2.2.1. Les missions obligatoires aux affiliés

2.2.1.1. Une organisation des concours à mieux sécuriser

Le CDG 82 organise les concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de la catégorie A+. La programmation annuelle des concours et examens professionnels est établie dans le cadre de la coordination régionale des CDG d'Occitanie. Le CDG 82 recense auprès des collectivités affiliées et non affiliées les besoins en postes à pourvoir.

Le coût lauréat et la stratégie du CDG 82 quant à la spécialisation

Sur la période 2017-2019²⁷, le CDG 82 a organisé deux concours (rédacteur principal 2^{ème} classe en 2017 et technicien spécialité système d'information en 2018) et cinq examens professionnels. Le coût total s'élève à 163 392 €, les deux concours représentant les deux tiers du montant, 80 % des candidats admis et 41 % des lauréats.

²⁷ Pour la période de contrôle, ce sont au total quatre concours et huit examens professionnels qui ont été organisés, avec des coûts qui restent encore à déterminer.

tableau 3 : synthèse des concours et examens professionnels organisés par le CDG 82 de 2017 à 2019

Année	Nombre de concours et examens professionnels	Coût total (€)	Nombre de candidats admis à concourir	Nombre de lauréats	Coût lauréat (€)
2017	1	61 387	727	61	1 006
2018	3	84 471	419	173	488
2019	3	17 534	46	23	762
Total	7	163 392	1 192	257	636

Source : chambre régionale des comptes (CRC), d'après les éléments du CDG 82

Ne pouvant plus accueillir les concours et examens aux cohortes importantes, le CDG 82 s'est spécialisé dans l'organisation des spécialités informatique et restauration, ce qui rend plus difficile la comparaison des coûts lauréats du CDG 82 avec les CDG voisins. À défaut d'une comptabilité analytique précise, une comparaison avec la moyenne régionale (ou des CDG aux caractéristiques comparables) serait intéressante et permettrait de positionner le CDG 82 (cf. annexe 3 p.73) par rapport à cet indicateur.

Le centre doit en outre réfléchir à sa politique : maintenir l'activité suppose d'être capable de supporter des charges structurelles fixes sans être assuré d'un volume annuel d'activités suffisant, en sachant que la transformation de la fonction publique par l'ouverture plus grande aux contractuels va accentuer la tendance à la réduction du nombre de concours et de lauréats. Il s'agit donc d'analyser les charges structurelles et opérationnelles liées à l'organisation des épreuves pour projeter l'activité et les ressources à affecter.

Cette réflexion s'inscrit également à l'échelle régionale et inter-régionale, la spécialisation des CDG pour les concours et examens au coût lauréat les plus élevés, voire la mutualisation des concours et examens à faibles effectifs, constituant un axe de rationalisation des coûts d'organisation.

Un taux d'absentéisme supérieur aux moyennes régionale et nationale

Les taux d'absentéisme sont supérieurs à 35 % pour les deux concours et compris entre 17 et 25 % pour les cinq examens organisés par le CDG 82, soit des taux supérieurs aux ratios régionaux et nationaux²⁸ (cf. annexe 3 p.73).

Si la nationalisation des dates des concours et examens a permis de limiter le nombre de participations par candidat à un même concours la même année, la mise en place depuis 2021, par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des CDG, de la plateforme d'inscription pour les concours et examens des catégories A, B et C, permet de limiter les inscriptions des candidats à un seul département, ce qui devrait réduire l'absentéisme.

Un suivi des reçus-collés effectif

L'expression « lauréats reçus-collés » désigne les personnes qui ont été reçues à des concours de la fonction publique territoriale mais qui n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de la période de validité de la liste d'aptitude (quatre années) sur laquelle ils sont inscrits. De nouvelles

²⁸ Pour les concours : 42 % en Occitanie et 35 % au niveau national ; pour les examens : 16 % en Occitanie et 20 % au niveau national (cf. rapport CRC Occitanie, CDG 31).

exigences²⁹ dans l'accompagnement des lauréats ont été définies. Il s'agit notamment d'organiser au moins une réunion d'information et d'échange sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année qui suit leur inscription sur liste d'aptitude, des entretiens individuels pour les personnes inscrites depuis au moins deux ans et la transmission, au moins une fois par an, de toute information utile pour leur recherche d'emploi.

Le CDG 82 est amené à gérer une trentaine de personnes (cf. annexe 3 p.73) et a précisé, dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, le suivi opéré en matière d'accompagnement des reçus-collés.

Une composition des jurys de sélection à sécuriser et formaliser

Le CDG 82 ne dispose pas d'une procédure formalisée relative à l'organisation des concours, ni portant plus particulièrement sur la sélection et la composition du jury pour les trois collèges à désigner : le collège des élus, celui des fonctionnaires, ainsi que celui des personnalités qualifiées. La pratique du CDG 82 est la suivante : le choix des élus est à la discrétion du président ; les personnalités qualifiées sont recrutées sur la base du réseau (exemple des centres de formation pour adultes) ; enfin, les fonctionnaires comprennent un membre de la commission administrative paritaire tiré au sort ainsi qu'un représentant du CNFPT.

La chambre rappelle que l'organisation des concours et examens professionnels est une opération juridiquement complexe et porteuse de risques, dont le CDG doit se prémunir. Ainsi, différentes étapes doivent être respectées et la signature d'actes divers sont susceptibles de recours contentieux, avec de potentielles conséquences financières, voire conduire à l'annulation d'un concours ou d'un examen professionnel.

Par ailleurs, cette mission est soumise aux principes de transparence et d'impartialité applicables à la fonction publique, avec l'objectif de reconnaître le mérite du candidat conformément aux règles de déontologie. À ce titre, la composition du jury et les modalités de sa constitution sont des éléments déterminants et il convient de s'assurer de la qualité et de la probité de ses membres. De même, l'établissement de procès-verbaux et de rapports de jurys ou de sélection constitue une obligation, renforcée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique.

La chambre recommande donc au centre de sécuriser sa pratique en formalisant une procédure d'organisation des concours et de sélection rigoureuse des membres des collèges de fonctionnaire et des personnalités qualifiées reposant sur les qualités professionnelles des intéressés ainsi que sur une rotation des participations, de manière à assurer une équité de traitement. De même, la sélection du collège des élus doit permettre de faire appel à un vivier diversifié afin de permettre au CDG de se prémunir de tout conflit d'intérêts potentiel.

Recommandation

3. Formaliser la procédure d'organisation de concours, notamment la sélection des jurys. *Non mise en œuvre.*

La chambre, tout en prenant acte des contraintes du CDG 82 et de l'organisation mise en place, rappelées dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, insiste sur

²⁹ Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

l'importance de formaliser l'ensemble de la procédure, ceci afin de se prémunir d'éventuels risques de contentieux et de conflits d'intérêts.

2.2.1.2. Des fonctionnaires momentanément privés d'emploi correctement suivis

Le CDG est compétent, au regard de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, pour prendre en charge les FMPE de catégorie A³⁰, B et C. En l'espèce, le CDG 82 a connu sur la période une relative stabilité du nombre de ces agents, soit trois concernés (cf. annexe 3 p.73).

La loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique a modifié partiellement les conditions de prise en charge des FMPE, notamment en ce qui concerne l'accompagnement en vue de leur reclassement³¹, la dégressivité de leur rémunération, et les conditions régissant la fin de leur prise en charge. Sur la période de contrôle, aucun projet personnalisé n'a été conçu en raison de l'ancienneté de la prise en charge. L'accompagnement s'est manifesté par des envois réguliers d'offres d'emploi correspondant au grade et à la quotité de temps de travail des intéressés, par des points réguliers en présentiel ou par mail avec le service emploi du CDG 82, ou encore par des missions directement assurées pour le compte du centre, en accord avec les collectivités d'origine (mission d'assistance à la rédaction de contenu des sites internet, mission d'assistance à l'archivage, mission d'entretien des bâtiments).

2.2.1.3. Un droit syndical qui connaît une hausse des remboursements

L'exercice du droit syndical implique pour certains agents l'accomplissement de missions qui, par leur importance, exigent du temps et une disponibilité plus grande, au service d'organisations syndicales. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient pour ces agents l'attribution d'un crédit de temps pour l'exercice de cette activité syndicale.

Sur la période, les remboursements des activités syndicales augmentent, aussi bien le nombre d'heures financées (+ 46 %) que le montant pris en charge (+ 37 %). Le centre tient un tableau de suivi par organisation syndicale, vérifie que le contingent d'heures n'est jamais atteint et procède à un certain nombre de contrôles, en particulier sur les états de demande de remboursement émis par les collectivités.

tableau 4 : les remboursements des activités syndicales

en €	2017	2018	2019	2020	Évolution
Nombre d'heures financées	2 539	2 407	3 490	3 698	46 %
Montant total pris en charge	52 074	56 751	79 191	71 53	37 %
Coût moyen de l'heure	21	24	23	19	

Source : CDG 82

2.2.1.4. La gestion de la carrière des agents

Dans le cadre de la gestion des carrières des agents des collectivités et établissements affiliés, le centre est amené à assurer le suivi et la mise à jour du dossier individuel public de chaque agent, lequel contient l'intégralité des documents relatifs à sa situation administrative et à

³⁰ À l'exception de la catégorie dite A+ qui relève de la compétence du CNFPT

³¹ Le centre a désormais l'obligation d'élaborer, conjointement avec le FMPE, un projet personnalisé de retour à l'emploi dans un délai de trois mois à compter de la prise en charge.

l'évolution de sa carrière (état civil, arrêtés de nomination, de titularisation, d'avancement d'échelon, etc.).

Le système d'information de gestion des ressources humaines du CDG 82 lui permet de transmettre aux collectivités les actes et les supports nécessaires à la gestion de leur personnel, aussi bien les traitements collectifs³² que les demandes individuelles³³. Cet outil est également utilisé pour gérer les élections professionnelles (état des effectifs, listes électorales, matériel de vote, etc.).

La chambre relève que les dossiers numérisés ne sont actuellement pas mis à la disposition des agents. Cette fonctionnalité est toutefois prévue dans le cadre des remplacements de la solution de gestion électronique des documents en 2022 et de l'application de gestion des carrières en 2023-2024.

2.2.1.5. La déontologie et l'alerte éthique³⁴ : des dispositifs mis en place

Le CDG 82 a proposé le lancement de la mission « référent déontologue » par délibération du 21 décembre 2018. Il avait auparavant acté, le 5 octobre 2018, la mutualisation du référent déontologue avec plusieurs centres de la région Occitanie, sous le pilotage du CDG de l'Ariège.

Dans une première phase, il était proposé aux collectivités non affiliées que le référent déontologue-laïcité-lanceur d'alerte soit mis à leur disposition par le biais d'un avenant à leur convention au socle commun, sans modification du tarif. Dans sa séance du 13 avril 2021, le CDG 82 est revenu sur cette possibilité et a proposé une convention d'adhésion au service à titre onéreux, la rémunération étant désormais définie à l'acte, compte tenu de l'élargissement des compétences du référent conformément aux termes du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020, qui devrait occasionner davantage de saisines.

La chambre relève que le financement de la première phase a été réalisé sur la base de la cotisation obligatoire et du socle commun, alors qu'il s'agit d'une mission facultative. Cette situation met en évidence la nécessité, rappelée par la chambre, de définir une grille tarifaire consolidée et de mettre en place une comptabilité analytique suffisamment précise pour permettre d'adapter convenablement les missions facultatives proposées.

³² Les traitements collectifs transmis aux collectivités concernent les états trimestriels de titularisation et de disponibilité ; les états annuels d'avancement de grade et de promotion interne en catégorie C ; les arrêtés de reclassement indiciaire, d'intégration dans les cadres d'emplois, d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion interne en catégorie C ; les comptes rendus d'entretien professionnel nominatifs.

³³ Les demandes individuelles traitées avec le logiciel SIRH sont les arrêtés de nomination, de titularisation, de promotion interne en catégorie A et B, de détachement et les demandes de simulation de carrière, qui sont adressés aux collectivités à leur demande au cas par cas.

³⁴ La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires crée le droit de consulter un référent déontologue. Cette loi « déontologie » a été complétée par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ainsi que par la circulaire du ministère de la fonction publique du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique.

2.2.2. Les missions obligatoires dues à l'ensemble des collectivités et établissements publics

2.2.2.1. L'analyse et les perspectives d'évolution de l'emploi

Le CDG est compétent pour traiter de l'information sur l'emploi public territorial, qu'il met à la disposition des collectivités affiliées, des agents territoriaux et des candidats à un emploi public territorial. Un bilan annuel départemental est réalisé par chaque centre et, depuis 2018, un panorama régional de l'emploi territorial est dressé par agrégation des données des 13 CDG.

Par ailleurs, depuis le 4 février 2019, une nouvelle plateforme³⁵ de l'emploi territorial permet aux candidats (agents publics ou demandeurs d'emploi) de mettre en ligne leur dossier de candidature (anonymat possible), de consulter et postuler aux offres d'emploi. Les employeurs territoriaux déclarent leurs vacances ou créations de poste, diffusent leurs offres d'emploi, recherchent des candidats en ligne et alimentent leur tableau des effectifs (avec les nominations possibles). Enfin, les CDG valident toutes ces opérations (déclaration de création et de vacance de poste, offre, nomination) et transmettent, une fois par semaine, les arrêtés correspondants à la préfecture.

Selon l'ordonnateur, la montée en charge en 2019 et 2020 de l'utilisation de cette plateforme de gestion de l'emploi public territorial montre un décalage entre la diffusion de l'information et son accessibilité aux publics concernés, ce qui vient illustrer l'accentuation de la fracture numérique. Par ailleurs, le changement des durées d'inscription (deux mois contre 12 précédemment) explique la radiation des candidats de la plateforme. Ainsi, malgré une formation et une assistance assurées par le CDG 82, l'établissement constate une baisse du nombre de demandeurs depuis quatre ans (- 42 %)³⁶.

2.2.2.2. Les déclarations de création et de vacance d'emploi

Toute collectivité ou établissement public du Tarn-et-Garonne, affilié ou non, a l'obligation de transmettre au centre les déclarations de création ou de vacance d'emplois pour toutes les catégories d'agents territoriaux A, B et C, à l'exception des emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels. Cette déclaration doit précéder toute décision de nomination, qui, à défaut, ne serait pas légale.

Depuis 2017, le nombre de déclarations de vacances d'emploi est en augmentation (+ 57 %), passant de 850 en 2017 à plus de 1 500 en 2019 et 1 300 en 2020.

Si la loi ne prévoit pas de délai minimum à respecter entre la date de publicité effective de la vacance du poste et la décision de recrutement de l'autorité territoriale, le juge administratif considère qu'un délai raisonnable doit être respecté afin que les candidats intéressés puissent faire acte de candidature. C'est la date de publication des vacances de postes qui fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ce délai raisonnable est estimé en moyenne à deux mois par la jurisprudence administrative.

³⁵ Site de l'emploi territorial, www.emploi-territorial.fr.

³⁶ Ainsi, pour l'année 2020, 487 offres d'emploi ont été publiées et seulement 180 candidats (dont 70 % recherchant dans la filière administrative) se sont inscrits dans le vivier en ligne (cf. annexe 4 p.78).

Les extractions du logiciel SET ne permettent pas de mettre en lien la date de saisie de la vacance et la date d'embauche. Pour 2021, après retraitement des éléments saisis, un délai moyen de 67 jours est constaté entre ces deux dates pour les déclarations sur les emplois permanents.

Dans sa réponse, l'ordonnateur souligne la faiblesse des déclarations de nomination sur la plateforme, qui restent assez peu pratiquées par les collectivités malgré des relances automatiques du centre.

2.3. Les missions relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire

Les collectivités et établissements non affiliés peuvent adhérer par convention aux missions du bloc insécable. Comme relevé *supra*, le CDG 82 a limité le socle commun aux missions de secrétariat de la commission de réforme et du comité médical, exerçant ainsi partiellement les missions relevant de ce cadre, ce qui est contraire aux dispositions réglementaires applicables.

tableau 5 : les missions du bloc insécable effectivement prises en charges par le CDG 82

Missions relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire Socle commun de compétences (article 23-IV°)	L'exercice effectif des missions CDG 82
Secrétariats commissions de réforme, comités médicaux (IV-9 <i>bis</i> et <i>ter</i>)	Mis en œuvre
Avis consultatif pour recours administratif préalable (IV-13°)	<i>Non mis en œuvre</i>
Assistance juridique statutaire (IV-14°)	<i>Non mis en œuvre</i>
Assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine (IV-15°)	<i>Non mis en œuvre</i>
Assistance fiabilisation des comptes de droits à la retraite (IV-16°)	<i>Non mis en œuvre</i>

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

Le taux de cotisation est fixé à 0,065 % de la masse salariale des agents concernés (cf. annexe 3 p.73). Compte tenu de la progression de la demande et des coûts, afin de stabiliser les recettes, et dans la perspective de la fusion prochaine des instances médicales (comité médical et commission de réforme) au 1^{er} février 2022, une réflexion sur l'évolution de ce tarif a été engagée.

2.4. Les missions supplémentaires à caractère facultatif

Les missions supplémentaires à caractère facultatif proposées par le CDG 82 sont au nombre de six : l'assistance informatique, l'assistance retraite, les missions liées à la santé et sécurité au travail, le conseil en archivage, l'assurance statutaire et le remplacement d'agents.

tableau 6 : évolution des missions facultatives (2017-2020) du CDG 82

Missions facultatives	2017		2018		2019		2020	
	Nombre collectivités	Dont non affiliées						
Informatique	199	24	199	24	250	24	246	24
Retraite	246		251		246		243	
Santé et sécurité	230	4	196	4	217	4	215	4
Archivage	12		24		34		86	
Assurance statutaire	81		79		77		75	
Remplacement agents	46		49		30		29	

Source : CDG 82

Globalement, le coût a augmenté de 15 %, compte tenu de l'offre proposée aux collectivités. Les recettes ont progressé de près de 40 %. Le résultat affiche un solde positif de 60 000 € en 2018 à plus de 98 000 € en 2020. Il convient, toutefois, de considérer ces chiffres avec prudence, car issus d'une comptabilité analytique lacunaire et incomplète (cf. *supra*).

tableau 7 : évolution du coût et du résultat des missions facultatives (2017-2020)

en €	2017	2018	2019	2020	Évolution
Coût global (A)*	1 101 311	1 253 315	1 205 359	1 269 647	15 %
Cotisation obligatoire					
+ Cotisation additionnelle	72 988	78 669	79 364	82 157	13 %
+ Recettes directes	910 248	1 235 159	1 210 847	1 285 619	41 %
Total recettes (B)	983 236	1 313 828	1 290 211	1 367 776	39 %
Résultat (B - A)	- 118 075	60 513	84 852	98 129	183 %

Source : CDG 82

*Hors frais de gestion courante

Afin d'évaluer le taux de satisfaction des collectivités et des établissements et de la propension à développer de nouvelles missions, le CDG 82 demande à chaque service de dresser un bilan technique de l'année écoulée avec les perspectives et projets pour l'année suivante. Ces données sont aussi utilisées pour préparer le rapport de présentation au conseil d'administration.

2.4.1. Les prestations de service

2.4.1.1. La mission « numérisation et assistance informatique »

Comme évoqué *supra* (cf. § 1.3.2 p.17), le pôle informatique du CDG 82 a été créé dans les années 1990 et s'est progressivement étoffé, chaque nouvelle prestation faisant l'objet d'une convention spécifique. En 2019, une nouvelle convention intégrant la mission relative à la protection des données a été élaborée avec une offre tarifaire pour chaque prestation, permettant ainsi à chaque collectivité d'adhérer selon un choix à la carte.

Cette offre d'assistance informatique est le « navire amiral » du CDG 82, ce qui est cohérent avec le choix d'organisation des concours et examens professionnels de la spécialité « informatique et systèmes d'information ».

2.4.1.2. La mission « retraite »

Depuis les réformes de 2003, 2010 et 2014, l'activité du service « retraites » a connu une évolution importante qui s'est traduite par la multiplication des conseils personnalisés.

Une prévision de départs représentant environ 200 dossiers de pré-liquidations est à gérer annuellement d'ici 2025. La convention passée en 2020 entre l'établissement, agissant en tant qu'interlocuteur, et la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales introduit un mode de rémunération privilégiant le paiement à l'acte (et non plus au forfait), notamment pour les rendez-vous des agents reçus au CDG.

2.4.1.3. La mission « archives »

Créé en juillet 2017 à la suite de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le service archives du CDG 82 propose aux collectivités et établissements publics affiliés une mission de conseil en archivage, définie dans le cadre d'une convention triennale (le paiement est étalé sur trois exercices). Un diagnostic effectué sur site permet de définir le besoin et d'estimer le volume et la qualité des données à traiter, autant d'informations nécessaires à l'établissement d'un devis. Au-delà de trois ans, une convention de maintenance est proposée afin de maintenir un dispositif de suivi qui sera alors géré à distance *via* une plateforme *full web*.

Compte tenu de la forte demande, les opérations sont traitées de façon chronologique. À ce jour, près de 60 collectivités ont bénéficié de la convention triennale.

2.4.1.4. Les missions « intérim et emploi temporaire »

Le pôle « concours, emploi » propose une mission « remplacement ». Celle-ci s'appuie sur un *pool* de 20 secrétaires de mairie et 10 agents territoriaux spécialistes des écoles maternelles bénéficiant d'une formation annuelle assurée par le CDG 82. Ils composent un vivier d'agents compétents pouvant être mis à la disposition immédiate des collectivités. Chaque année, cette formation est proposée à des agents sans qualification et à des demandeurs d'emploi, qui viennent alors alimenter le vivier. Agissant comme une « centrale d'intérim », le CDG facture le service 6 % de la masse salariale des collectivités, de façon à couvrir ses frais de gestion. Près de 30 communes adhèrent à ce service.

En 2021, sur 95 candidatures retenues, 60 candidats ont assisté aux réunions, 38 ont été auditionnés et 20 retenus pour une formation qui s'est déroulée du 1^{er} mars à la fin du mois de juin. Le programme pédagogique mis en place par le CDG 82 a été repris à l'échelle régionale (cf. § 1.2.1 p.13) avec un nouveau montage associant Pôle Emploi et la région Occitanie, ce qui a eu pour conséquence une réduction importante du coût de cette formation pour le CDG 82 (26 158 € en 2018 et 8 572 € en 2019).

Un questionnaire a été proposé aux collectivités afin de suivre le taux de satisfaction de cette mission. Toutefois, dans la mesure où l'agent missionné avait un droit d'accès au questionnaire, les évaluations se sont révélées peu fiables. Le CDG a donc abandonné ce dispositif au profit d'entretiens téléphoniques avec les collectivités bénéficiaires du service, le plus souvent à l'occasion des premières missions des agents nouvellement formés.

2.4.2. Les missions liées à la santé

2.4.2.1. La mission de médecine préventive

Le service de médecine préventive a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, en surveillant l'ensemble de l'environnement professionnel. Pour assurer cette mission, le CDG 82 dispose d'une équipe comportant un binôme médecin-infirmière en santé au travail, ainsi que d'un psychologue du travail exerçant également les missions d'ergonome et de correspondant handicap.

En 2020, 215 collectivités et quatre communes non affiliées bénéficient de ce service, ce qui représente un total de 4 700 agents. Plus de 1 900 visites médicales et entretiens ont été réalisés, soit un niveau inférieur à celui de l'année précédente en raison du contexte sanitaire, la baisse restant toutefois contenue du fait de la mise en place de téléconsultations.

Si le nombre total de visites et entretiens est en baisse en 2020, le médecin enregistre toutefois une augmentation des visites dites « complexes » du fait de la durée de la consultation (*a minima* 45 minutes) liée à un risque psychosocial ou un handicap. Ce type de visites est passé de 25 % en 2018 à 36 % en 2020 (cf. annexe 3 p.73).

Les modalités de tarification adoptées par le CDG 82 prévoient un forfait annuel par agent, fonction de l'affiliation ou non de la collectivité, et des coûts à la journée par prestation. Pour les collectivités affiliées, le forfait annuel de l'agent comprend la surveillance médicale, la formation « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1), les expertises « santé au travail »³⁷ ainsi que les prestations de la psychologie du travail, ergonome. Pour les collectivités non affiliées, le forfait annuel de l'agent ne comprend que le suivi médical et psychologique. Les actions de terrain sont facturées en supplément et à l'acte.

tableau 8 : tarifs des prestations du pôle sécurité et santé

en € par agent	Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées
Visite médicale	74	86
<i>Complément si absence non justifiée 48h à l'avance</i>	25	25
Formation « prévention et secours civiques de niveau 1 »		55
en €	Médecin de prévention	Infirmière, psychologue - ergonome
Journée intervention	625	391

Source : CDG 82

2.4.2.2. La mission de prévention des risques professionnels

Les prestations en prévention ont été mises en place par le CDG 82 dès 1999 avant d'être stoppées jusqu'en 2010, puis pérennisées à l'occasion du renforcement de l'équipe. Le service, composé d'un conseiller en prévention et d'un psychologue du travail (pour une partie de son temps), propose aux collectivités le transfert de compétences leur permettant d'acquérir la capacité d'assurer la mise en œuvre des dispositifs de prévention.

Le service propose et anime des formations / sensibilisations³⁸, des journées annuelles de la prévention et organise des colloques annuels sur des thématiques destinées à fournir des repères aux collectivités, sur la base de cas concrets (2018 : violences externes, 2019 : bienveillance au travail). Ces différentes actions viennent, en outre, alimenter différents guides.

2.4.2.3. La mission psychologie du travail

Les prestations en psychologie du travail ont été mises en place par le CDG 82 à compter de 2016, suite au recrutement d'un psychologue du travail à temps complet. Le CDG propose des entretiens individuels, à la demande du médecin de prévention, de l'agent (avec l'accord du médecin) ou encore de la collectivité. Depuis 2018 ont été développés des interventions post-

³⁷ Analyse accident du travail, étude projet de construction, maintien dans l'emploi, intervention post-trauma, etc.

³⁸ Formation assistant et conseiller de prévention, formation « prévention et secours civiques de niveau 1 ».

traumatiques et des entretiens pour les agents victimes d'un événement traumatisant³⁹ survenu dans un contexte de travail (cf. annexe 3 p.73).

En 2020, cette prestation a bénéficié à une vingtaine de collectivités et près de 80 agents. Il est à noter que plus de 25 % des entretiens réalisés en 2020 sont consécutifs aux périodes de confinement imposées par la crise sanitaire.

S'agissant enfin de l'évaluation du coût représenté par le recrutement d'un psychologue à temps complet au regard du nombre d'entretiens annuels comptabilisés (un peu plus d'un entretien tous les deux jours ouvrés), le CDG 82 a précisé, dans sa réponse, que le psychologue du travail réalisait moins d'un mi-temps sur cette fonction, le reste de son temps étant consacré à ses autres missions d'ergonome, de correspondant handicap auprès des collectivités et de gestionnaire du partenariat pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

2.4.2.4. La mission assurance statutaire

Le service « assurance » reçoit et traite les dossiers des agents placés en congés maladie. Le CDG agit en tant qu'interlocuteur dans le cadre d'une convention signée avec la CNP couvrant la période 2015-2025 et la convention triennale signée avec les collectivités lui permet de les accompagner dans la dématérialisation des documents afférents.

Le CDG 82 propose ainsi aux collectivités un contrat de groupe négocié pour leur compte. Les frais de gestion facturés par le centre sont passés de 6 % à 5,5 % (taux actuel) et le contrat de groupe prévoit un taux unique de 6,9 % pour toute collectivité comptant moins de 19 agents. Depuis 2017, le nombre de collectivités adhérentes a diminué suite à des résiliations, du fait de tarifs jugés trop élevés.

tableau 9 : évolution du nombre de collectivités adhérentes au contrat d'assurance (2017-2020)

	2017	2018	2019	2020	Évolution
Nombre de collectivités	81	79	77	75	- 7 %
Nombre d'agents	994	974	1 172	1 004	1 %
Nombre de contrats (CNRACL + Ircantec)	112	110	110	107	- 4 %
Nombre de prestations CNRACL	1 390	1 993	2 170	1 969	42 %
Nombre de prestations Ircantec	85	68	107	66	- 22 %

Source : CDG 82

CNRACL = caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ; Ircantec = institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

La chambre attire l'attention du centre sur le fait que le choix d'un prestataire en produits d'assurance doit faire l'objet d'une consultation respectant les règles de la commande publique.

2.4.3. Les missions de conseil

2.4.3.1. L'aide au recrutement

Le conseil en recrutement est un service qui concerne plus particulièrement les plus petites communes. Le CDG 82 prend en charge, dans ce cadre, l'ensemble du processus lié au recrutement

³⁹ Suicide, agression à l'arme à feu, intrusion à caractère terroriste.

(depuis l'élaboration du profil de poste, la rédaction et la publication de l'offre d'emploi, jusqu'à la centralisation des candidatures, l'étude et la présélection des candidats, ainsi que la participation au jury de recrutement et la mise en œuvre du recrutement). Il s'agit d'une prestation gratuite et résiduelle (une dizaine de postes par an pour de très petites collectivités dépourvues de service des ressources humaines).

2.4.3.2. L'allocation de retour à l'emploi

Comme évoqué *supra* (cf. § 1.2.2 p.15 sur la convention conclue avec le CDG de la Charente-Maritime), le CDG 82 peut accompagner les collectivités en auto-assurance dans l'étude des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Outre les renseignements de premier niveau, son rôle se limite à assurer la liaison entre la collectivité et le CDG de la Charente-Maritime qui prend en charge la totalité du traitement des demandes. La convention est reconduite chaque année⁴⁰.

Le service est gratuit pour les collectivités mais facturé au CDG 82, en fonction du nombre de dossiers traités par le CDG de la Charente-Maritime (150 € pour l'étude initiale et 37 € pour le suivi). Cette mission a bénéficié à 12 collectivités en 2020 (cf. annexe 3 p.73).

La chambre relève, à nouveau, qu'en l'absence de facturation spécifique, le financement de cette mission facultative n'est pas conforme aux dispositions applicables.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le CDG 82 a développé son offre de missions facultatives en proposant des prestations d'assistance et de conseil (informatique, archivage), liées à la santé et à la sécurité au travail, voire en matière de ressources humaines (aide au recrutement, remplacement).

Toutefois, cette orientation devrait s'accompagner d'une connaissance fine du coût de revient de chaque mission, toutes charges comprises, ce que le dispositif et les outils actuels ne permettent pas. Aussi, un travail sur la comptabilité analytique est rendu nécessaire afin d'évaluer les coûts complets de chacune des missions. Dans sa réponse, le CDG 82 précise qu'un travail en ce sens a été entamé début 2022 et devra être « évalué et ajusté tout au long du premier semestre de manière à être totalement opérationnel pour le second semestre 2022 ». Cette démarche gagnerait, en outre, à être conduite dans le cadre d'une réflexion globale sur l'étendue et le niveau de service de chaque mission proposée, avec à la clé une grille tarifaire cohérente et actualisée.

Plus globalement, le centre devrait se doter d'outils stratégiques lui permettant de définir ses priorités, tels qu'un projet d'établissement. Dans sa réponse, le CDG 82 précise que ce chantier, initialement prévu en début de nouveau mandat (2020) a été reporté en 2023, dans l'attente de l'élaboration du schéma de coopération régionale. Par ailleurs, et alors qu'il maintenait jusqu'alors un pilotage centré sur l'exercice en cours, le rapport d'orientation budgétaire 2022 envisage désormais une vision pluriannuelle, à court (2022), moyen (2024) et plus long terme (2026).

⁴⁰ Délibérations du 30 mars 2018, du 21 décembre 2018, du 19 décembre 2019 et du 15 décembre 2020.

3. LES RESSOURCES HUMAINES

3.1. Les moyens humains affectés au fonctionnement de l'établissement

3.1.1. Une information aux comités à compléter

Conformément à la loi du 26 janvier 1984, les bilans sociaux du CDG 82 sont dressés tous les deux ans (sur la période examinée en 2017 et 2019). Le rapport social unique 2020 prévu par l'article 5 de la loi n° 2019-2 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale a également été établi, l'ensemble de ces documents étant produits à partir de la plateforme www.bs.donnees-sociales.

S'agissant du plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ordonnateur a confirmé, dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, disposer des données nécessaires afin d'élaborer courant 2022 un tel document, conformément aux dispositions du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020. La chambre prend également acte de l'accompagnement du CDG 82 auprès des collectivités avec la mise en place d'un modèle de « plan d'action relatif à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes ».

Le CDG 82 se veut enfin exemplaire en matière d'insertion professionnelle. Il a ainsi passé une convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, qui lui versé dans ce cadre 361 416 € sur la période examinée. Par ailleurs, une nouvelle convention est en cours de négociation pour les trois prochaines années. Enfin, avec un taux de 13,5 %, le centre respecte très largement l'obligation⁴¹ imposée à tous les employeurs publics (de 20 agents à temps plein ou leur équivalent) d'employer des personnes en situation de handicap.

3.1.2. Une hausse des effectifs et de la masse salariale

3.1.2.1. Une croissance des effectifs liée au développement des missions

Le CDG 82 compte 37 agents au 31 décembre 2020. Il s'agit majoritairement de personnels titulaires de la fonction publique territoriale (31 agents, soit 84 %), avec une répartition équilibrée entre les trois catégories (32 % en catégorie A, 30 % en catégorie B et 38 % en catégorie C – cf. annexe 4 p.78).

Entre 2017 et 2020, les effectifs du CDG 82 ont progressé de 16 % (+ 5 agents), en particulier parmi les cadres et les agents titulaires. Cette évolution est principalement due au développement des missions facultatives et au renforcement des missions obligatoires.

Au total, la répartition des équivalents temps plein (ETP) par mission est restée stable sur la période : les missions facultatives concentrent la moitié des effectifs, un tiers pour les missions obligatoires. Avec une moyenne de 16,5 % d'agents affectés au fonctionnement interne de l'établissement, le CDG 82 présente un taux que la chambre considère comme n'étant pas excessif.

⁴¹ Pour rappel, l'obligation impose un taux minimum de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés.

tableau 10 : répartition des équivalents temps plein du CDG 82, par mission

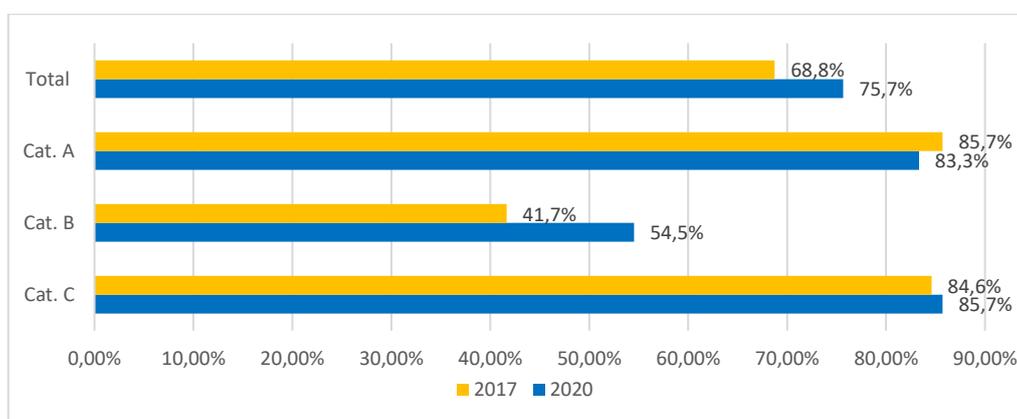
ETP affectés aux ...	2017		2018		2019		2020		Variation ETP
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	
Missions obligatoires	10,0	32 %	9,5	31 %	10,0	29 %	11,6	32 %	16 %
Socle commun	0,6	2 %	0,6	2 %	0,6	2 %	0,6	2 %	0 %
Missions facultatives	15,6	50 %	15,3	50 %	17,8	51 %	18,6	51 %	19 %
Fonctionnement	5,0	16 %	5,1	17 %	6,1	18 %	5,7	15 %	14 %
Total	31,1	100 %	30,4	100 %	34,5	100 %	36,6	100 %	18 %

Source : CDG 82

3.1.2.2. Un personnel majoritairement féminin

Les femmes représentent 76 % des effectifs en 2020 (69 % en 2017). S'agissant du personnel d'encadrement, il est passé de 19 % en 2017 à 27 % en 2020 (cf. annexe 4 p.78).

graphique 1 : évolution de la féminisation des effectifs du CDG 82, par catégorie



Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

3.1.2.3. Une augmentation de la masse salariale corrélée à celle des effectifs

Les dépenses de personnel sont passées de 1,8 M€ en 2017 à 2,1 M€ en 2020 (+ 16 %), puis à 2,3 M€ en 2021 (+ 30 %). Cette évolution s'explique par la hausse des effectifs liée à la mise en place de nouvelles missions facultatives (conseil en organisation, psychologie au travail, conseil en mobilité professionnelle, délégué à la protection des données), le renfort de missions existantes ou encore les remplacements d'agents placés en congé de maternité ou de paternité. La mise en œuvre d'une nouvelle tranche du dispositif « parcours professionnels, carrières et rémunérations » pour l'ensemble des agents (5 244 € sur la période), la mise en place du régime indemnitaire⁴² (7 000 €, cf. § 3.4.1 p.38) et le versement d'une prime covid en 2020 (10 600 €) ne représentent qu'une part très faible de la progression constatée.

Selon l'ordonnateur, compte tenu du terme fixé au 1^{er} janvier 2022 pour les contrats à durée déterminée de plusieurs personnels recrutés sur des missions très spécifiques (refonte en interne du site internet, aide au service archivage pour rattraper le retard pris lors de la crise sanitaire), les effectifs et la masse salariale devraient mécaniquement diminuer, en l'absence de tout nouveau recrutement.

⁴² Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

3.2. Le temps de travail

3.2.1. Une durée légale annuelle du temps de travail à respecter

Le règlement intérieur en vigueur au 1^{er} janvier 2021 prévoit dans son article 2.1 une durée annuelle de travail de 1 607 heures et une durée hebdomadaire de 35 heures. Il définit les horaires de travail compris dans des plages fixes (3h30 par demi-journée). Il n'existe pas de dispositif de pointage et chaque responsable est chargé du contrôle du temps de travail de ses agents. Ces éléments diffèrent de ceux présentés dans la délibération du 27 novembre 2001, qui fixe la durée hebdomadaire à 37 heures par semaine et indique une plage horaire de travail plus étendue.

Le règlement intérieur fixe également le régime des congés. Celui-ci est globalement conforme à la réglementation, l'octroi d'un jour⁴³ exceptionnel flottant lié aux ponts⁴⁴ ramenant toutefois la durée annuelle du temps de travail des agents à une valeur légèrement inférieure aux 1 607 heures légalement applicables.

La chambre rappelle que le respect de la durée annuelle légale du temps de travail (1 607 heures) est une obligation réglementaire, conformément aux dispositions de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et à celles du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique a mis fin aux dérogations et a laissé aux collectivités jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour définir, par délibération, les règles relatives au temps de travail des agents, conformément à la réglementation en vigueur.

En l'espèce, le CDG 82 ne bénéficiant pas de régime dérogatoire, la chambre demande au CDG 82 de se mettre en conformité avec la réglementation dans les meilleurs délais.

Recommandation

4. Se mettre en conformité avec la réglementation en matière de durée annuelle du temps de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Non mise en œuvre.*

Le centre pourrait utilement profiter de ce nouveau cadre pour mettre en cohérence les différents documents (délibération, règlement intérieur) fixant le régime de temps de travail, et préciser le mode de suivi à la disposition de la direction pour en vérifier l'effectivité.

3.2.2. Une bonne pratique en matière de gestion du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) a été instauré dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés sur plusieurs années par un report de congés annuels, de jours de réduction du temps de travail non pris, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20.

⁴³ Deux jours en 2018.

⁴⁴ En accord avec le président, ce jour exceptionnel, non décompté du quota annuel, est proposé en début d'année par courriel de la direction à l'agent qui doit choisir entre différentes dates (Pentecôte, Assomption, Noël, Saint Sylvestre, etc.).

Par délibération du 30 novembre 2005, le conseil d'administration du CDG 82 a fixé les règles de fonctionnement du CET (conditions d'ouverture, d'alimentation et d'utilisation). L'indemnisation des jours du CET a été adoptée par délibération du 25 juin 2010.

Au 31 décembre 2020, le CDG 82 compte 24 CET (sur un total de 37 agents), soit 65 % des effectifs. Le nombre d'agents ayant ouvert un CET a progressé de 85 % entre 2017 et 2020⁴⁵ et le nombre de jours épargnés s'élève à cette date à 431. Sur la période de contrôle, 108 jours ont été indemnisés pour un total de 13 480 €.

Pour comptabiliser les droits acquis et par principe de prudence, le CDG 82 applique le mécanisme des provisions⁴⁶. La chambre souligne cette bonne pratique.

3.2.3. Un absentéisme faible et le développement d'une démarche de prévention

L'absentéisme imbrique de nombreuses notions comme les maladies ordinaires mais aussi les maladies professionnelles, les risques psychosociaux, l'engagement et la qualité de vie au travail. Sur la période contrôlée et tous motifs confondus, le nombre de jours d'absence total moyen s'élève à 476, soit une moyenne de 14 jours par agent. Le CDG 82 affiche ainsi un absentéisme moyen de 5 %, soit un taux inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (9 % en 2019, cf. annexe 4 p.78).

S'agissant de la maladie ordinaire, le nombre de jours d'absence moyen est de 12 par agent, soit l'équivalent de deux ETP, ce qui représente près de 86 % des causes d'absence au travail. En réalité, ce taux n'est pas représentatif puisqu'il est le résultat du placement en novembre 2017 d'un agent de catégorie A en congé de longue durée.

Le CDG 82 a mis en place une politique de prévention des risques et s'est doté, dès 2013, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, conformément à l'article R. 4121-1 du code du travail. Cette cartographie des risques a été accompagnée d'un plan de prévention et d'actions. Selon l'ordonnateur, ce dernier n'a pas fait l'objet d'évaluation ces deux dernières années, aucune situation particulière n'ayant été soulevée. Par ailleurs, ce plan est complété par une démarche de prévention des risques professionnels ayant conduit à plusieurs actions telles que l'étude et l'aménagement de postes de travail afin de prévenir les troubles musculosquelettiques, l'organisation de séances de sophrologie afin de prévenir les risques psycho-sociaux, une incitation des agents à la mobilité interne entre services afin d'éviter le phénomène « d'usure ».

La chambre souligne l'intérêt de la démarche, la réalisation par le CDG 82 de bilans plus réguliers pour mesurer l'efficacité des moyens déployés et prévoir leur adaptation devant permettre de la conforter.

⁴⁵ Pour la seule année 2020, le nombre de jours épargnés a augmenté de 70 % par rapport à 2017 et le nombre d'agents ayant ouvert un CET a augmenté de 26 %. Des consignes avaient été transmises aux agents pour leur demander de prendre un nombre minimum de congés lors de la période de confinement.

⁴⁶ Évaluée de façon systématique sur la base du nombre de jours constatés dans le CET, lesquels sont valorisés aux montants forfaitaires fixés par arrêté interministériel. La provision est constituée et ajustée annuellement. Le montant de la provision, son évolution, son emploi et sa composition sont retracés sur l'état des provisions joint aux maquettes budgétaires du budget primitif et du compte administratif. Les conditions de constitution et de reprise sont prises par une délibération spécifique.

3.3. Les recrutements

Le recrutement d'un nouvel agent, titulaire ou contractuel, est un acte clé de *management*. Il doit respecter diverses étapes⁴⁷ et s'inscrire dans une démarche permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

19 agents ont été recrutés sur la période (cf. annexe 4 p.78). Or, le CDG 82 ne dispose pas d'une procédure de recrutement formalisée et l'établissement des rapports du jury n'a débuté qu'en 2020 pour les contractuels, et 2021 pour l'ensemble des personnels. L'analyse de la pratique mise en œuvre par le CDG 82 appelle plusieurs observations.

3.3.1. La vérification des conditions réglementaires de nomination

L'employeur est tenu de vérifier que toutes les conditions sont remplies préalablement à la prise de fonction de tout agent, qu'il soit recruté pour un remplacement d'une courte durée ou qu'il ait vocation à être recruté en qualité de fonctionnaire.

3.3.2. Le respect du principe de l'égal accès

Les emplois de catégories A et B ont été pourvus principalement par voie contractuelle. Pour certains, les formalités obligatoires de déclaration de vacance n'ont pas été réalisées, au motif de besoins urgents ou de compétences reconnues. En agissant de la sorte, le CDG ne garantit pas une procédure de recrutement transparente permettant l'égal accès de tous à l'emploi public.

3.3.3. Le recrutement de contractuels

Une pratique relevée par la chambre consiste à sélectionner des agents contractuels issus de la CVthèque, à les prendre comme stagiaires, puis à les titulariser sur un emploi permanent plusieurs mois ou années après. Recrutés initialement sur la base de contrats à durée déterminée dits de remplacements ou de renforts, le poste occupé se transforme plus tard en un emploi permanent, selon l'urgence ou les départs à la retraite constatés.

La chambre rappelle l'un des engagements de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique de 2008 qui consiste à veiller aux conditions de recrutement et à éviter toute discrimination. Cela se traduit notamment par la généralisation de la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration. Cette obligation a été renforcée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui stipule que la procédure de sélection doit être transparente et inclure le suivi de chaque candidature ainsi que la formalisation de l'appréciation du jury sur la compétence, le potentiel du candidat et sa capacité à l'exercice des missions.

Le rôle du CDG vis-à-vis de ses adhérents lui confère un devoir d'exemplarité en matière de ressources humaines, en particulier s'agissant des procédures de recrutement. La chambre rappelle

⁴⁷ Création de la fiche de poste, effectivité de la vacance ou de la création de l'emploi, qualité de la procédure de présélection des candidatures comme de l'organisation des entretiens de recrutement.

à l'établissement de formaliser sa procédure de recrutement, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Recommandation

5. Formaliser la procédure de recrutement dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. *Non mise en œuvre.*

3.4. La rémunération

3.4.1. Un régime indemnitaire à finaliser

Par délibération en date du 12 décembre 2016, le CDG 82 a mis en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2017, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Dans un premier temps, le CDG a repris et transposé les primes existantes en définissant le socle de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise dans le nouveau régime. Dans un second temps, un travail de cohérence sur les fonctions, responsabilités et niveaux d'expertise a été réalisé afin de lisser les disparités ou inégalités entre les agents de même niveau.

Dans le cadre du contrôle de légalité, le préfet de Tarn-et-Garonne a rappelé⁴⁸, début 2019, que l'instauration du Rifseep devait obligatoirement comprendre deux parts : la première fondée sur la nature des fonctions occupées (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), la seconde sur la manière de servir (complément indemnitaire annuel, support d'une possible modulation), qui n'avait au cas d'espèce pas été définie.

Aussi, le conseil d'administration du CDG a, par délibérations des 19 mars 2019 et 15 décembre 2020, fixé le plafond annuel du complément indemnitaire annuel à 5 % pour l'ensemble des groupes de fonctions. Il n'a été versé qu'une seule fois, en janvier 2021, et pour un seul agent⁴⁹. Afin d'être en mesure d'élargir le dispositif à l'ensemble des agents au 1^{er} janvier 2022, une nouvelle délibération a été prise le 27 septembre 2021 pour fixer les différents taux applicables. La finalisation de la démarche permettra ainsi à l'établissement de se doter de leviers de *management*.

L'analyse du régime indemnitaire de l'établissement a par ailleurs mis en évidence la question du cumul d'une prime de responsabilité⁵⁰ avec le Rifseep. En effet, le directeur général des services cumule, depuis le 1^{er} janvier 2020, ces deux types d'indemnités.

Cette question fait l'objet d'une jurisprudence abondante, parfois divergente.

Pour le pôle interrégional d'appui aux collectivités territoriales⁵¹, saisi en février 2020, deux types de primes et indemnités s'avèrent cumulables avec le Rifseep : d'une part, celles liées à des fonctions ou des sujétions particulières, assimilables d'une certaine manière à des avantages acquis, comme par exemple la prime d'intéressement à la performance collective ou « l'indemnité

⁴⁸ Courrier du 26 février 2019.

⁴⁹ Selon l'ordonnateur, le régime indemnitaire étant déjà relativement conséquent, il n'a pas été jugé utile d'instaurer le complément indemnitaire annuel à ce moment.

⁵⁰ Instituée pour certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988, modifié par le décret n° 2015-1914 du 29 décembre 2015.

⁵¹ Service de la direction générale des collectivités territoriales décentralisé à Lyon.

panier » ; d'autre part, celles fondées sur des textes spécifiques à la fonction publique territoriale. Ainsi, pour le pôle interrégional d'appui aux collectivités territoriales, la prime de responsabilité des emplois de direction, qui ne fait pas partie du régime indemnitaire dont le versement est subordonné aux principes de parité et d'équivalence, fait partie des dérogations permettant le cumul avec le Rifseep, à condition que cette attribution ait fait l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale dont ils dépendent.

Toutefois, le tribunal administratif de Lyon a récemment considéré, dans sa décision du 28 juin 2021⁵² concernant un CDG, que la prime des emplois administratifs de direction n'est pas au nombre de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 qui fixe la liste des primes et indemnités qui, par exception, peuvent être cumulées avec le Rifseep ou de celles qui sont susceptibles de leur être assimilées dans la fonction publique territoriale.

Appliquée à la situation du directeur général des services du CDG 82, cette jurisprudence administrative conduit la chambre à alerter l'établissement sur la réflexion qu'il doit mener sur la suppression du versement à l'intéressé de la prime de responsabilité cumulée au Rifseep. Dans sa réponse, le CDG 82 précise qu'il s'est d'ores et déjà mis en conformité avec la décision précitée du tribunal administratif de Lyon en prévoyant, par arrêté du 30 novembre 2021, de ne plus verser la prime de responsabilité. La chambre prend acte, par ailleurs, du renvoi en appel de la décision du tribunal administratif de Lyon ainsi que la réponse du 12 avril 2022 à une question écrite au gouvernement.

3.4.2. Une attribution conforme de la nouvelle bonification indiciaire

Instituée par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de traitement attribué à certains fonctionnaires occupant un emploi comportant une responsabilité ou présentant une technicité particulière dans des conditions limitativement fixées⁵³. Au cas d'espèce, 13 agents ont perçu une NBI en 2020, soit 35 % des effectifs. Le montant annuel versé a augmenté de 12 % sur la période (13 600 € en moyenne sur la période, cf. annexe 4 p.78).

Dans la majorité des cas, l'attribution de la NBI est motivée par des fonctions d'encadrement nécessitant une technicité spécifique ainsi que des fonctions d'accueil exercées à titre principal. Les plus importantes concernent le médecin de prévention (50 points) et le directeur général de l'établissement (35 points). Les calculs et versements ont été faits conformément aux dispositions réglementaires et n'appellent pas d'observation de la chambre.

3.4.3. Un suivi des heures supplémentaires à mieux cadrer

Seuls les agents ayant accompli réellement des heures supplémentaires peuvent réglementairement percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit. En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible d'y déroger, mais pour une durée limitée. De même, certaines dérogations peuvent être admises après avis du comité technique pour

⁵² Tribunal administratif de Lyon n° 2004043 du 28 juin 2021 (portant sur les emplois de direction du CDG du Rhône).

⁵³ Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale énumère les fonctions qui ouvrent droit au bénéfice de la bonification. Par ailleurs, le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 établit la liste et les points d'indice pour les emplois fonctionnels et de direction.

certaines fonctions spécifiques. Il appartient alors à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des divers éléments du régime indemnitaire. Dans les limites ainsi posées, l'autorité territoriale détermine les montants individuels et le comptable s'assure de ses obligations de contrôle. Les agents de catégorie A ne peuvent percevoir des IHTS.

Sur la période examinée, 746 heures supplémentaires ont été attribuées à près d'une huitaine d'agents⁵⁴, ce qui représente un montant total de 11 243 € (cf. annexe 4 p.78).

Dans sa délibération du 19 décembre 2019 portant régime indemnitaire du personnel du centre, le CDG 82 n'a pas fixé de principe quant à la récupération ou la facturation des heures et renvoie aux conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002. Le règlement intérieur précise que les heures supplémentaires seront « soit récupérées [...] ; soit rémunérées » (article 2.17).

La chambre rappelle que les heures supplémentaires doivent être comptabilisées pour toute durée de travail réalisée au-delà du temps réglementaire, soit au-delà des 1 607 heures annuelles. Par ailleurs, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux IHTS, le CDG 82 doit mettre en place les conditions et « moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. ». Ces diverses modalités doivent permettre la vérification et la validation des éventuelles attributions et indemnisations des heures supplémentaires effectivement réalisées au-delà du temps réglementaire.

La chambre relève enfin qu'en l'absence de dispositif de contrôle de type badgeuse (§ 3.2.1 p.35), la validité du décompte d'éventuelles heures supplémentaires ne peut être garantie.

3.5. La formation professionnelle

La formation professionnelle répond aux besoins de compétence des agents tout au long de la vie professionnelle. Le règlement intérieur énonce le « droit à la formation professionnelle permanente » (article 1.1.1) et que « chaque agent dispose d'un livret individuel de formation retraçant les formations et bilans de compétences réalisés durant sa carrière ».

Sur la période 2017-2019, le nombre de jours de formation a été divisé par deux, passant de 198 à 109, soit une moyenne de six à trois jours par agent. Le montant moyen annuel dédié à la formation est quant à lui relativement stable, de l'ordre de 28 450 €, ce qui représente 6 % des charges générales (cf. annexe 4 p.78).

Le CDG 82 ne dispose pas d'un programme annuel ou pluriannuel de formation. Les demandes sont établies sur propositions des responsables de service en fonction des besoins de l'unité, des souhaits des agents recensés en particulier lors des entretiens professionnels, ou selon l'actualité ou les échéances à venir (loi de transformation, élections professionnelles, etc.). Elles s'appuient sur le catalogue des différents organismes de formation, le CNFPT et l'association pour le développement et l'information administrative et juridique, le CDG étant membre de cette dernière. Moyennant une cotisation annuelle de 30 €, cette adhésion lui permet de bénéficier de tarifs réduits sur les formations proposées.

⁵⁴ Essentiellement des services techniques des pôles informatique, prévention santé et entretien des bâtiments.

À l'heure de choix stratégiques pour la fonction publique territoriale, l'absence d'un plan de formation à court, moyen et long terme prive le CDG 82 d'un levier pour accompagner les changements de son organisation, mettre en œuvre les bonnes pratiques et améliorer sa performance.

3.6. La gestion du parc des véhicules de service

Le CDG 82 dispose d'une flotte de cinq véhicules légers, dont trois véhicules affectés à des services spécifiques (deux au pôle informatique et un au pôle santé, cf. annexe 4 p.78).

L'utilisation des véhicules est réservée aux seuls besoins du service et le CDG 82 dispose d'une charte d'utilisation du véhicule annexée au règlement intérieur, qui rappelle et précise les contraintes juridiques et financières, ainsi que les modalités pratiques d'utilisation des véhicules de service. Le système de réservation est effectué par le biais d'un outil informatique.

Chaque véhicule dispose d'un carnet de bord, qui en retrace l'usage, et d'une carte d'approvisionnement. Les données (ticket de livraison de carburant) sont contrôlées par le service finance/paie, qui effectue un rapprochement avec les factures.

L'entretien et le nettoyage des véhicules sont assurés par le service « entretien bâtiment et espaces verts ». Il centralise l'ensemble des informations techniques et administratives des véhicules.

En matière de vérification et d'indicateurs de suivi du parc automobile, l'article 5 de la charte précise que le « carnet, ainsi que la consommation du véhicule feront l'objet de vérifications périodiques ». Le centre technique réalise ce suivi ainsi que le relevé des consommations, avec un tableur Excel, une fois par an (à la fin de chaque carnet de bord). L'ordonnateur convient du caractère parcellaire de cette approche et indique qu'une amélioration du suivi statistique de l'utilisation des véhicules est à l'ordre du jour.

Par ailleurs, du fait de la configuration du département, les véhicules effectuent un kilométrage relativement faible (inférieur de 45 % à la moyenne nationale des données de l'Institut national de la statistique et des études économiques – Insee⁵⁵), la modicité des frais de péage (126 € en 2020, 549 € en 2019) et des frais de carburant plutôt contenus (1 949 € en 2020, 4 185 € en 2019) venant étayer ce constat. La sollicitation des véhicules par les services (archives, médecine, informatique) et l'objectif du centre d'une limitation de l'utilisation de leur véhicule personnel par les agents dans un cadre professionnel sont présentés comme des éléments justifiant le maintien du parc automobile à son niveau actuel.

3.7. Les autres mesures d'accompagnement

3.7.1. Le dispositif de signalement des discriminations

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Depuis le 1^{er} mai

⁵⁵ Moyenne des véhicules diesel du CDG 82 : 6 447 km (national : 11 616 km) ; véhicules essence : 4 003 km (national : 7 282).

2020, et conformément aux dispositions du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement.

Le CDG 82 s’inscrit dans cette démarche. Ainsi, le règlement intérieur définit les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que les sanctions encourues (article 3.4), éléments qui sont également mis à la disposition des collectivités adhérentes qui en font la demande par l’intermédiaire du référent déontologue-laïcité.

3.7.2. Les prestations d’action sociale

Le règlement intérieur définit, dans sa partie 4, l’action sociale collective et individuelle mise en place par le CDG 82 au bénéfice de ses agents, en contrepartie d’une participation du bénéficiaire à la dépense engagée tenant compte du revenu et de la situation familiale. À ce titre, les agents du centre peuvent bénéficier de trois types de dispositifs : protection sociale complémentaire, chèques déjeuners, chèques cadeaux.

S’agissant de la protection sociale complémentaire, le montant de la participation individuelle est inversement proportionnel au traitement.

tableau 11 : participation du CDG 82 au titre de la protection sociale complémentaire

Indice majoré + NBI	Participation mensuelle
Jusqu’à 400	25 €
De 401 à 500	20 €
De 501 à 600	15 €
Au-delà de 601	10 €

Source : CRC, d’après le règlement intérieur du CDG 82

Les chèques déjeuners sont attribués en fonction du nombre de jours effectivement travaillés. Ils ont une valeur faciale de 6 €, dont la moitié est prise en charge par le CDG 82. Le montant à la charge des agents (3 € par chèque) est automatiquement prélevé sur les salaires. Le coût de cette prestation s’est élevé à 36 382 € en 2019, sans que la chambre n’ait été en mesure d’identifier la société sollicitée dans les relevés de comptes.

Enfin, le centre a délibéré en faveur de l’attribution de chèques cadeaux, distribués à l’occasion de certains évènements (naissance d’un enfant, mariage ou pacte civil de solidarité, retraite, Noël). Par ailleurs, le président du CDG 82 peut allouer un chèque cadeau aux stagiaires de l’enseignement supérieur ou en formation professionnelle (non rémunérés et non indemnisés), au terme de leur stage. Le montant total versé à la société prestataire SAS Edenred s’est élevé à 13 214 € en 2020.

La chambre rappelle que dès lors que la fourniture de ces prestations peut être réalisée par des opérateurs du champ concurrentiel⁵⁶, l’établissement doit mettre en œuvre les dispositions régissant la commande publique, notamment les règles de publicité et de mise en concurrence.

⁵⁶ Question parlementaire n° 100137 du 15 février 2011, réponse du 26 avril 2011.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Les effectifs du CDG 82 ont connu une progression liée à la mise en place de nouvelles missions facultatives (informatique, archivage) et à la consolidation de celles existantes. Le centre doit, en outre, faire évoluer les dispositions retenues en matière de temps de travail afin de s'inscrire dans le cadre légal, sécuriser sa procédure de recrutement et finaliser la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire.

4. LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID 19 ET LES IMPACTS SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

4.1. Les mesures mises en place

4.1.1. La continuité du service pendant la crise

L'ordonnateur s'est, principalement, appuyé sur deux outils : les plans d'activité⁵⁷ et la réactivité de son pôle informatique. Ainsi, dès la fin de la première semaine de confinement (mars 2020), des équipements adaptés⁵⁸ ont été déployés pour permettre à tous les agents dont les fonctions le permettaient d'être en télétravail, y compris le standard, ce qui a permis d'assurer une continuité du service durant toute la crise, le centre n'ayant jamais fermé son accueil téléphonique ni ses services. Le télétravail a été maintenu à mi-temps par roulement afin d'assurer la présence physique sur place d'au moins une personne de chaque service. Le lien entre la direction, les responsables de services et les équipes a été conservé avec l'organisation de réunions hebdomadaires en visioconférence.

Cette réactivité dans le déploiement du télétravail contraint généralisé a été possible grâce à l'expérience accumulée antérieurement : plusieurs agents du centre exerçant des fonctions itinérantes (pôle santé, pôle informatique, service assistance à l'archivage) étaient déjà équipés (transfert d'appel, accès réseau à distance, etc.) et habitués au travail à distance.

Avec la crise sanitaire, le CDG 82 a été confronté à une hausse du nombre de sollicitations de la part de ses adhérents, notamment en matière de gestion du personnel, de santé et de sécurité au travail, ou à propos de la mise en œuvre technique du télétravail au sein des collectivités. Le bilan sur l'activité des services de l'établissement a mis en évidence plusieurs conséquences : un surcroît d'activité lié à une hausse des demandes des collectivités ; une organisation hybride mêlant un temps présentiel au centre, par rotation des agents ; une mobilisation incontournable des moyens informatiques et de travail à distance ; une réaffectation des moyens vers d'autres tâches et l'anticipation d'un renforcement ponctuel des moyens pour rattraper le retard des missions impossibles à conduire le temps de la crise.

Les services ont été affectés de façon différente (cf. annexe 5 p.82). Certains ont subi un impact faible et les services ont pu poursuivre leurs missions, en transformant les activités présentiels par un service en télétravail. C'est le cas du pôle carrières et des services retraites et assurances. D'autres ont connu une incidence plus modérée et les services ont pu poursuivre leurs missions, mais avec une forte adaptation et des surcoûts à prévoir. C'est le cas du pôle concours-emplois et du pôle santé-sécurité. Enfin, certains ont été fortement impactés, les missions des

⁵⁷ Plan de continuité d'activité et plan de reprise d'activité élaborés à l'occasion de la grippe aviaire H1N1.

⁵⁸ Ordinateur personnel ou ordinateur portable, transfert d'appel sur téléphones personnels, accès distant aux applications de gestion, numérisation de tout le courrier entrant.

services ont été paralysées, engendrant de forts retards et une perte de recettes. C'est le cas du service assistance à l'archivage.

L'impact financier total de la crise de la covid pour le CDG 82 n'est à ce jour pas totalement chiffré, notamment pour ce qui concerne les surcoûts d'organisation de concours. Les acquisitions spécifiques du fait de la crise s'élèvent pour leur part à 52 720 € (cf. annexe 5 p.82).

4.1.2. Les relations avec les partenaires

La fluidité des relations avec les partenaires est liée à l'expérience de la dématérialisation : pour les structures non préparées à un fonctionnement en mode de télétravail intensif, des difficultés à joindre les interlocuteurs habituels et des retards dans le traitement de dossiers ont été constatés ; pour celles (trésorerie, préfecture) où la dématérialisation des procédures était déjà opérationnelle et utilisée, aucune difficulté particulière n'a été soulevée. Globalement, la généralisation de la visioconférence (réunions et ateliers) a permis de conserver le lien avec les différents partenaires et de maintenir le dialogue social avec les partenaires sociaux (comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

4.1.3. L'expérience tirée de l'organisation mise en place

Selon l'ordonnateur, l'insécurité sanitaire s'est doublée d'une insécurité administrative en raison de la multitude d'informations et de directives nationales, parfois contradictoires ou incomplètes, en matière de ressources humaines, source de stress. Dans l'optique d'une meilleure synthèse de l'information et de simplification des consignes à mettre en œuvre, le CDG 82 a proposé différents outils⁵⁹ à ses adhérents (envoi par messagerie électronique).

Par ailleurs, le centre a créé une cellule « CapCovid »⁶⁰, composée des quatre responsables de pôles et destinée à réfléchir aux enseignements à tirer de cette expérience en matière d'organisation du travail. Cette cellule s'est réunie à trois reprises et une restitution à la direction a été faite le 17 juillet 2020. Quatre thèmes ont été identifiés : le télétravail, les outils communs aux services du CDG, la gestion du courrier, la flexibilité des horaires (cf. annexe 5 p.82).

S'agissant des principaux enseignements de la crise, l'ordonnateur retient deux éléments. D'une part, en matière de coordination : l'importance du pragmatisme et la nécessité de disposer d'un plan de continuité de l'activité actualisé. Par ailleurs, le fonctionnement du centre et d'autres institutions en mode « dégradé » ont montré qu'il était possible d'alléger certaines procédures et de simplifier certains circuits de validation. D'autre part, s'agissant d'organisation locale et d'outils à déployer : l'implication des agents du centre et la reconnaissance des efforts doivent se traduire par l'extension à la totalité des services de la possibilité du télétravail de droit commun. Cette crise a, en effet, permis de développer la maîtrise des outils collaboratifs (visioconférence, partage de documents, webinaires et formations à distance, dématérialisation des procédures, etc.). Ceci implique d'orienter les prochains investissements et développements informatiques dans le sens de la mobilité.

⁵⁹ Des « flash infos statut » du pôle carrières pour faciliter l'interprétation et l'application de ces mesures statutaires ou sanitaires des textes ; des protocoles spécifiques élaborés par le pôle santé et sécurité au travail pour répondre aux situations particulières rencontrées par les collectivités, etc.

⁶⁰ Capitalisation Covid : cellule mise en sommeil compte tenu de la prolongation de la crise au 2^{ème} semestre 2020 et 2021.

Toutefois, l'attaque informatique subie par le CDG 82 en fin d'année 2020 a également montré que la mise en œuvre de ces outils informatiques et collaboratifs doit impérativement s'accompagner de mesures de sécurisation du système d'information et de sensibilisation des utilisateurs.

4.2. Le télétravail⁶¹

4.2.1. Les modalités du télétravail

Avant la crise sanitaire, un seul agent (le psychologue-ergonome) exerçait son activité en ayant recours au télétravail, à raison d'un jour fixe par semaine. Cette disposition avait été négociée au moment de son recrutement, au regard de la distance importante entre son domicile et le siège du CDG (180 kilomètres aller-retour). L'objectif était de réduire la fatigue et le stress de l'intéressé liés aux déplacements.

Selon l'ordonnateur, la mise en œuvre du télétravail contraint pendant la crise sanitaire a permis de mettre en évidence, à l'échelle de l'ensemble des agents du centre, plusieurs avantages liés à cette organisation (capacité à travailler en grande autonomie, renforcement de la confiance des responsables dans leurs équipes) mais également ses limites (le risque d'isolement, de « débordement » du travail dans le foyer et « d'hyperconnexion »).

Ce mode de fonctionnement en situation de crise a ainsi eu trois conséquences directes sur les agents du CDG, dès la rentrée de septembre 2021 : la réduction de l'absentéisme, les agents demandant à être placés en télétravail plutôt qu'en maladie (déplacement impossible pour raisons médicales) ou en autorisation d'absence (cas contact, enfant malade, etc.) ; l'organisation de plus en plus fréquente de formations et réunions en visioconférence permet une participation accrue des agents en télétravail, en particulier pour ceux occupant des bureaux partagés ; le lancement d'une démarche de redéfinition des activités éligibles au télétravail en vue de son extension, sous réserve de faisabilité, à tous les services du CDG à compter du 1^{er} janvier 2022.

Au regard de la refonte et de la restructuration des fonctions support, le télétravail a essentiellement conduit à revoir l'organisation du système d'information avec : l'achat d'ordinateurs portables plutôt que des ordinateurs fixes ; l'externalisation de certaines applications (logiciels Berger-Levrault par exemple ou le stockage des données dans le *cloud* plutôt que localement) ; la sécurisation des accès à distance par l'installation de VPN⁶² ; l'accélération du lancement de certains projets (remplacement de la GED et gestion dématérialisée du courrier).

Le CDG 82 n'a, jusqu'à présent, pas conduit d'évaluation sur la conciliation entre le télétravail et la qualité du service rendu aux usagers, mais il envisage la mise en place et l'exploitation systématique de questionnaires de satisfaction.

4.2.2. Les enjeux de la mise en œuvre du télétravail

Hormis le coût des équipements nécessaires, l'établissement estime très difficile l'évaluation des charges et des gains induits par ce mode d'organisation dans la mesure où

⁶¹ Cf. annexe 5 p.82.

⁶² VPN : *virtual private network* = réseau privé virtuel.

l'expérience passée n'est pas représentative de la façon dont le télétravail va être organisé dans le futur, que ce soit en termes de nombre d'agents concernés ou de quotité de télétravail.

Ainsi, selon l'ordonnateur, les coûts directs et indirects (en investissement et en fonctionnement) mesurables à ce jour pourraient être décomposés de la manière suivante : les équipements individuels évalués à hauteur de 32 000 € ; l'adaptation du système d'information : pour 8 700 € ; les formations liées à la mise en œuvre du télétravail ont été réalisées en interne ; les coûts récurrents, dont la prise en charge des frais de fonctionnement du télétravailleur. Sur ce point, le versement d'une indemnité particulière (maximum 2,5 € par jour) n'a pas été retenu dans le projet de mise en place pérenne du télétravail, finalisé en fin d'année 2021, pour une application au 1^{er} janvier 2022.

Par ailleurs, le CDG 82 constate la montée des addictions comme l'une des conséquences du confinement et du télétravail contraint, avec une continuité même après la fin du confinement. Si des problèmes graves (alcool, drogue, etc.) n'ont pas été constatés par l'établissement, en revanche, l'usage des téléphones personnels et des réseaux sociaux pendant le temps de travail a été considérablement modifié. Relativement discret et limité avant la crise, il est devenu courant, avec des conséquences en matière de concentration et de productivité. Ce sujet sera notamment abordé lors des discussions et négociations à venir sur la mise en place du futur protocole sur le télétravail.

L'ordonnateur a également tenté d'évaluer dans cette perspective les gains directs et indirects générés par la mise en œuvre du télétravail dans un contexte hors covid. Compte tenu de la limite probable s'établissant à une journée de télétravail par semaine, le CDG 82 n'envisage pas de mettre en place un système de bureaux partagés. Concernant les fluides, des économies sont probables, mais certainement limitées et pour le moment non encore évaluées. En matière de restauration collective, le CDG 82 n'est pas concerné et s'agissant de l'amélioration de la productivité (réduction de l'absentéisme, amélioration de la performance individuelle), des gains sont là aussi probables, mais ils restent à confirmer sur la durée.

À ce jour, l'établissement n'a pas initié d'étude formalisée pour apprécier les gains potentiels (frais de repas, de transport, etc.) et les coûts potentiels (consommation des fluides, équipement, assurance, etc.) pour le télétravailleur. De même, aucune réflexion portant sur les risques, sur les dispositifs de suivi, d'accompagnement et de contrôle n'a encore été engagée.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

À l'annonce du premier confinement (mars 2020), le CDG 82 s'est appuyé sur un plan de continuité d'activité et son pôle informatique, afin de permettre aux agents dont les fonctions le permettaient d'être en télétravail. L'accompagnement des collectivités et des établissements publics pour faire face aux nouvelles problématiques liées à l'épidémie a, en outre, été privilégié dans ce contexte.

En 2021, des crédits budgétaires ont été inscrits pour le déploiement de moyens supplémentaires en vue d'améliorer les conditions de travail à distance (VPN, outils collaboratifs, etc.). Par ailleurs, une démarche a été initiée en vue de redéfinir les activités éligibles au télétravail et prévoir son extension, sous réserve de faisabilité, à tous les services du CDG (excepté les missions d'accueil, d'entretien des bâtiments et des espaces verts, inéligibles au télétravail) à compter du 1^{er} janvier 2022.

5. LE SYSTÈME D'INFORMATION

5.1. Le système d'information et la stratégie globale de l'établissement

5.1.1. La maîtrise du parc et des solutions informatiques

Le CDG 82 se caractérise par un pôle informatique dynamique, reflet de la volonté des élus de disposer d'un service compétent rendant possible une mutualisation du parc et des applications métiers utilisées par les collectivités. Mis en place dès 1990, le service s'est progressivement étoffé avec la mise en place de 1 540 messageries personnalisées (@info82.com) au profit des collectivités et la création de 180 sites internet vitrine. Il a, par ailleurs, accompagné la dématérialisation des procédures au travers de la gestion de près de 600 certificats électroniques. Cette implication au service des collectivités se traduit ainsi par une adhésion importante aux missions facultatives proposées (près de 270 conventions recensées).

5.1.1.1. Une montée en compétences réalisée en interne

Ce développement des missions s'est appuyé sur le renforcement et la professionnalisation des équipes internes : d'un agent à sa création, le pôle informatique du CDG 82 en compte aujourd'hui 12, dont trois renforts (deux catégories A et un catégorie B) arrivés en 2020. Outre la gestion du parc informatique, de la téléphonie et des réseaux, tant pour le centre que pour le compte des collectivités (près de 820 postes), le pôle assure la liaison avec les supports Berger-Levrault et Cosoluce pour offrir une assistance. Par ailleurs, de nombreux logiciels ont été développés en interne pour répondre à des demandes spécifiques métiers⁶³. L'établissement dispose également d'un site internet, dont la refonte (en interne) et la mise en ligne sont prévues pour début 2022, concomitamment à la nouvelle charte graphique.

Aucun audit externe du système dressant un état des lieux de la fonction informatique au sein du centre et recensant les besoins de chaque service (audit des logiciels et du matériel informatique) n'a été réalisé à ce jour. Toutefois, la cyberattaque dont a été victime le CDG 82 en fin d'année 2020 a été l'occasion de réaliser un inventaire du parc et des applications sur lesquelles le centre s'appuie, en spécifiant leurs caractéristiques.

Les incidents et demandes informatiques sont désormais prises en charge par la génération de « tickets de demandes et d'intervention » afin de mieux les recenser, les prendre en compte et en assurer le suivi, ce qui permet également de mieux traiter les retours et l'analyse des incidents. Le service accompagne, également, les mouvements de personnel (mobilité interne ou externe) et la crise sanitaire a eu comme conséquence de réorienter la stratégie d'équipement, en développant les outils VPN et de travail en distance au fur et à mesure des renouvellements (cf. *supra*).

Si le centre ne dispose pas de cartographie globale de son système d'information, il pourra toutefois s'appuyer sur les rapports d'activité annuels réalisés par le pôle informatique et sur les conventions générales d'adhésion des collectivités, qui intègrent l'ensemble des prestations offertes, pour l'établir et apporter ainsi une information utile aux élus.

⁶³ Par exemple : un outil de gestion des plannings et appels ; un simulateur de paye pour tous les agents (en ligne sur le site internet du CDG 82) ; un logiciel de gestion du service santé, avec le développement en cours de nouvelles fonctionnalités pour permettre la prise de rendez-vous en ligne ; un logiciel remplacement pour la gestion des missions intérimaires ; un logiciel d'archivage pour la gestion en ligne par la collectivité de son fonds d'archives.

5.1.1.2. Une mutualisation et un développement de partenariats en externe

Le groupement d'intérêt public informatique

Plus de 80 CDG ont constitué un GIP pour développer la coopération informatique. Créé par arrêté interministériel du 9 juin 2017, le GIP avait vocation à rassembler l'ensemble des CDG en se substituant aux coopérations informatiques plurielles des centres générant des solutions multiples et non harmonisées. Le CDG 82 est adhérent au GIP informatique depuis sa création et bénéficie, à ce titre, des applications relatives à la gestion des concours et examens, du comité médical et de la commission de réforme, ainsi que la plateforme de gestion de l'emploi www.emploi-territorial.fr.

Le partenariat avec les centres de gestion du Lot et du Lot-et-Garonne et l'agence technique départementale des Charentes

Comme évoqué *supra* (cf. § 1.1.2 p.12), un partenariat entre les CDG 82, du Lot et du Lot-et-Garonne a été signé dès 2013 afin de mutualiser les équipements techniques (serveurs, hébergements), les outils de création de site internet et de supervision, ainsi que les compétences de chaque centre. Malgré la mise en place du GIP informatique en 2017, qui visait à se substituer aux coopérations locales, ce partenariat a été renouvelé le 15 décembre 2020 pour une durée de quatre années, avec une extension à l'agence technique départementale des Charentes, car il répond à des besoins spécifiques non pris en charge par ailleurs⁶⁴.

La mutualisation porte sur l'infrastructure et les compétences ; les objectifs visent la réduction des coûts par effet d'échelle, l'optimisation des équipements, la montée en compétence, le partage de savoir entre les agents des différentes structures, ainsi que la veille technologique sur les nouveautés et les tendances du marché. Un comité de pilotage valide la définition des axes stratégiques et les besoins financiers.

L'adhésion à l'association Déclic

L'association Déclic a été créée en 2005 par quatre responsables de services d'assistance informatique aux collectivités, dont celui du CDG 82, afin de fédérer les opérateurs publics de services numériques. En 2017, cette association a été ouverte aux personnes morales et le CDG 82 y a adhéré tout en maintenant une implication importante, la responsable du pôle informatique ayant été la secrétaire du bureau jusqu'en 2020. Aujourd'hui, l'association compte 47 structures adhérentes représentant 17 436 collectivités locales et agit comme un réseau de partage de connaissances et de mutualisation de l'information, des expériences, de la veille technologique et réglementaire, avec une mise en commun d'outils et de moyens. Elle s'appuie sur des groupes de travail⁶⁵, avec un potentiel d'influence sur les éditeurs de logiciels (démonstrations de solutions, remontées de problème) et organise des réunions de rencontre, d'échange et de travail, à l'échelle

⁶⁴ À titre d'illustration, ce partenariat a permis la mise en place d'outils communs de monitoring des serveurs (Centreon, SNMP), le renforcement de la protection des données (étanchéité des réseaux, pare-feu intelligent, bastions SSH), le développement de formations (PROXMOX, DOCKER), la maintenance des serveurs virtuels ainsi que la mutualisation d'outils collaboratifs (RocketChat, Yunohost, BigblueButton).

⁶⁵ Groupes avec des thématiques verticales (finances, ressources humaines, RGPD, gestion des relations avec les citoyens, marchés publics, inclusion numérique, etc.) et horizontales (sécurité, télécommunications, logiciels libres, etc.).

régionale, inter-régionale et nationale. Le CDG 82 bénéficie ainsi des différents services créés par l'association⁶⁶.

5.1.2. La sécurité du système d'information

La sécurité a pour objectif de réduire les risques pesant sur le système d'information afin de limiter les impacts sur le fonctionnement de la collectivité. Ces risques sont nombreux : perte de données, consultation inappropriée ou divulgation de données sensibles, cybermenace, risque d'amende en cas de non-respect de la réglementation en vigueur (la protection des données par exemple).

Comme évoqué *supra*, le CDG 82 a été la cible d'une cyberattaque en fin d'année 2020 avec un cryptage partiel des données. À cette occasion, le centre a pu s'appuyer sur ses plans de continuité d'activité et de reprise d'activité⁶⁷ déjà éprouvés par la crise sanitaire, ce qui a permis de prévenir les risques d'éventuelles pertes de données. Cette expérience l'a également conduit à renforcer sa politique de sécurité de son système d'information.

La mise en place d'audits de sécurité réguliers est indispensable afin de connaître et d'évaluer les risques liés à la sécurité du système d'information, d'y répondre par des plans d'actions définis et de les suivre régulièrement par des recommandations. La prise en compte des questions et enjeux protéiformes de la cybersécurité est à renforcer. Ainsi, la menace « cyber » doit être régulièrement évaluée sur la base de données internes et externes. Les zones de vulnérabilité de l'établissement doivent être identifiées et prises en compte dans un dispositif adapté, ce qui est en cours. Le CDG 82 bénéficie à cet effet de l'appui de l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information.

5.1.3. Le déploiement des téléservices et de l'@dministration

Le pôle informatique s'est appuyé sur son expérience et a pu déployer le télétravail en interne en une semaine, permettant au centre de ne pas connaître d'interruption de service (cf. § 4.1.1 p.43). La crise pandémique a mis en lumière l'importance des outils collaboratifs et l'inadéquation des moyens par rapport aux besoins. Dès lors, plusieurs projets ont été accélérés pour développer l'offre de téléservices aux affiliés et aux adhérents : la GED, l'accès à des processus dématérialisés de gestion (enregistrement des courriers arrivés, des courriers au départ, accès au dossier personnel, etc.).

5.1.4. La gouvernance informatique

La gouvernance informatique est assurée par la direction du centre, en relation directe avec l'administrateur réseau. Des points réguliers sont faits avec les services, selon les projets, les évolutions technologiques à prévoir et les mesures de sécurité à mettre en œuvre. Les choix stratégiques sont arbitrés par le bureau et validés par le conseil d'administration. Un prévisionnel

⁶⁶ Un extranet professionnel, un réseau social professionnel et un portail collaboratif en ligne, une *newsletter*, un site internet ; un fichier des fournisseurs de solutions (éditeurs, distributeurs, intégrateurs, etc.) ; une cartographie des opérateurs publics de services numériques (agence technique départementale, associations des maires, CDG, départements, régions, syndicats mixtes, etc.) ; des espaces de stockage de dossiers et de fichiers (cahiers des charges, études comparatives, etc.).

⁶⁷ Le plan de reprise d'activité est un système permettant au système d'information de l'établissement de se reconstruire alors que le plan de continuité d'activité permet de rendre continuellement disponible les infrastructures informatiques, sans aucune intervention externe de service.

annuel est établi, listant les projets et opérations, de même qu'un point d'avancement sur la mise en œuvre.

Le CDG 82 ne dispose pas d'un document stratégique pluriannuel de type « schéma directeur des systèmes d'information » décrivant de manière concrète les évolutions dans la perspective de l'accompagnement des orientations retenues pour adapter l'offre de services proposée aux affiliés et aux adhérents, ou encore répondre aux futurs besoins internes. La chambre recommande à l'établissement d'élaborer ce document en prenant en compte les obligations réglementaires, dont celles liées au RGPD (cf. *infra*).

Recommandation

6. Doter l'établissement d'un schéma directeur des systèmes d'information en 2022.
Mise en œuvre en cours.

5.2. La conservation et la protection des données

La loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée impose des obligations aux utilisateurs de données personnelles. Le correspondant informatique doit, notamment, établir un diagnostic des différents traitements, mettre en place des procédures locales, établir un registre des traitements ainsi qu'un bilan annuel des activités. S'inscrivant dans cette continuité, le règlement général sur la protection des données, en vigueur depuis le 25 mai 2018, renforce les obligations en matière de transparence des traitements des données et de respect des droits des personnes.

5.2.1. La fonction du règlement général sur la protection des données

Le RGPD fixe un certain nombre d'obligations concrètes de conformité parmi lesquelles la nomination d'un(e) délégué(e) à la protection des données et la tenue d'un registre de l'ensemble des traitements de données à caractère personnel réalisés dans une entité, quelle qu'en soit la nature. En l'espèce, le service a été lancé le 1^{er} janvier 2020 avec le recrutement par le CDG 82 d'un délégué mutualisé avec les collectivités du département : ce dernier gère ainsi la protection des données du centre et de 148 organismes⁶⁸ ayant adhéré par convention à cette mission facultative.

5.2.2. La mise en conformité des règles internes

Les individus doivent conserver la maîtrise des informations personnelles qui les concernent. Cela suppose qu'ils soient clairement informés de l'utilisation qui en sera faite dès leur collecte. À ce titre, le CDG 82 doit prendre toutes les mesures utiles pour garantir la sécurité des données : physique ou informatique, sécurisation des locaux, armoires et postes de travail, gestion stricte des habilitations et droits d'accès informatiques. Cela consiste aussi à s'assurer que seuls les tiers autorisés par des textes ont accès aux données. Ces mesures sont adaptées en fonction de leur sensibilité ou des risques qui peuvent peser sur les personnes en cas d'incident de sécurité.

Par ailleurs, la tenue du registre des activités de traitement doit permettre d'identifier, pour chaque traitement, les catégories de données traitées, les parties prenantes concernées, l'utilisation des données, leur accès, les mesures de protection à leur égard et leur durée de conservation. Un

⁶⁸ Au 31 décembre 2020.

travail d'actualisation et de mise en œuvre des préconisations doit être mené, en particulier dans l'organisation des procédures internes. En l'espèce, si le CDG 82 a défini les différentes étapes de déploiement de la protection des données, il ne dispose pas, à ce jour, d'un registre établi, en raison d'une forte mobilité⁶⁹ du délégué ainsi que du contexte de la crise sanitaire. La chambre recommande au e-centre de finaliser son registre et stabiliser la fonction RGPD par un recrutement pérenne⁷⁰.

Recommandation

7. Stabiliser la mission de protection des données, notamment par la finalisation en 2022 de l'élaboration du registre des activités du centre de gestion de Tarn-et-Garonne. Mise en œuvre en cours.

Dans sa réponse aux observations provisoires, le CDG 82 confirme le recrutement début 2022 d'un nouveau délégué à la protection des données, chargé notamment de finaliser dans l'année le registre de traitement des données du centre.

5.2.3. L'offre de services aux adhérents

Le CDG 82 met à la disposition des collectivités qui le souhaitent le délégué, de façon à les aider dans leur démarche de mise en conformité. Cette prestation se fait sur la base d'une convention précisant les modalités pratiques de cette mission facultative (interlocuteurs, conditions générales et financières). Ce service se décline en deux phases.

La première année se caractérise, essentiellement, par une diffusion d'information, une sensibilisation aux enjeux de la protection des données, le paramétrage de la plateforme d'aide et la formation initiale. À ce titre, le CDG 82 a élaboré des fiches-types (registre, cartographie des traitements, définition des bases légales, mentions d'information, durées de conservation, mise en conformité de site web) qui ont été transmises aux collectivités.

Puis, par la suite, s'ouvre une phase d'accompagnement de la collectivité avec la réalisation de l'inventaire des traitements de données collectées, accompagnement dans la formation et l'assistance du référent de la collectivité, veille juridique, etc.

La tarification de la mission est calculée selon le nombre d'habitants, pour les communes de moins de 10 000 habitants ; selon un devis établi après étude des besoins et sur la base d'un coût forfaitaire à la journée (frais de déplacements compris), pour les communes supérieures à 10 000 habitants. Pour 2021, le coût journée a été défini à 250,10 € (charges et déplacements compris, cf. annexe 6 p.87).

À ce jour, 148 collectivités ont adhéré au service. Le délégué effectue des relances régulières et intègre, au fur et à mesure des adhésions, les collectivités dans le plan de charge.

5.3. La gestion électronique documentaire

La GED désigne le processus de gestion des documents dans une organisation. Ce procédé comprend l'acquisition des documents, l'indexation et le classement, le stockage d'informations,

⁶⁹ Deux départs successifs en deux ans et un troisième recrutement en cours de réalisation.

⁷⁰ Un nouvel agent devrait arriver le 6 décembre 2021.

l'accès et la diffusion. Avec la dématérialisation croissante des documents et la démocratisation des outils de communication informatiques, les collectivités produisent et gèrent de plus en plus de documents électroniques. L'objectif est de parvenir à constituer un référentiel de l'ensemble des documents de la collectivité, qu'ils soient structurés ou non, afin d'être en mesure de gérer leur cycle de vie, depuis leur création jusqu'à l'archivage numérique.

Pour un CDG, cela consiste principalement à la mise en œuvre de la dématérialisation du dossier agent et peut se décliner en deux volets : la numérisation des dossiers agents conservés actuellement sur support papier ; l'enregistrement, le stockage, le classement, la recherche des documents nécessaires produits par les services. La solution permet, également, de gérer les droits d'accès des utilisateurs, de contrôler les actions sur le contenu des documents et de garantir la confidentialité des échanges entre les différents utilisateurs et les contacts extérieurs.

Le CDG 82 a le projet d'actualiser en 2022 la GED mise en place en 2008, devenue obsolète. L'établissement d'un état des lieux de chaque service est en cours de réalisation, dans la perspective de la rédaction d'un cahier des charges pour le marché qui doit être prochainement lancé.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le CDG 82 a développé, depuis les années 1990, un pôle informatique et un réseau de partenaires (CDG du Lot et du Lot-et-Garonne, association Déclic) dans le but de mutualiser les moyens et les solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres.

Pour autant, il n'a pas formalisé de schéma directeur des systèmes d'information. Si la crise sanitaire a conduit à l'accélération du niveau d'équipement des agents et d'outils collaboratifs, de nombreux projets restent en instance (mise à jour de la GED par exemple). Le CDG 82 doit s'employer à les mettre en œuvre en 2022. Il doit, par ailleurs, développer la sécurisation de ses pratiques et les prestations informatiques liées (protection des données, etc.).

6. L'ACHAT ET LA COMMANDE PUBLIQUE

6.1. L'organisation de l'achat au sein du centre de gestion de Tarn-et-Garonne

6.1.1. L'absence de politique d'achat formalisée

Sur la période examinée, le volume annuel total des achats de fournitures courantes est d'environ 350 000 € (cf. annexe 7 p.88). Le CDG 82 ne dispose d'aucune politique d'achat structurée, passant ses commandes au coup par coup. Le recours à l'union des groupements d'achats publics est assez peu courant et la mutualisation en interne des achats reste ciblée : GIP informatique pour les solutions informatiques ou adhésion au groupement de commandes mis en place par le syndicat d'énergie du Tarn-et-Garonne pour l'achat d'énergie. Quelques mutualisations ponctuelles ont, également, pu être initiées avec les autres centres de la région (groupement d'achat d'une licence de visioconférence avec le CDG de l'Hérault ou encore organisation de formations).

6.1.2. Un non-encadrement de l'achat public

Le CDG 82 n'a pas établi de guide de la commande publique ni de règlement intérieur de l'achat public. La commission d'appel d'offres, obligatoire, a été créée. Il n'a, par ailleurs, pas souhaité formaliser de commission *ad hoc*⁷¹ pour les consultations inférieures aux seuils européens et hors procédures formalisées, qui constituent l'essentiel de ses achats.

Pour les achats de faible valeur (inférieurs à 25 000 € HT), les services demandeurs réalisent une consultation minimale avec trois devis afin de faire valider le bon de commande. Le directeur général des services valide ceux de moins de 4 000 €, dans le cadre de sa délégation, tandis que le président signe ceux dont le montant est compris entre 4 000 et 25 000 € HT, dans le cadre de sa délégation.

Si le service financier vérifie la disponibilité des crédits avant de soumettre les bons de commande à la signature, l'établissement n'a toutefois pas adopté de nomenclature et n'effectue pas de computation des seuils, pourtant indispensable au choix de la procédure à mettre en œuvre dans le respect des règles de la commande publique.

6.1.3. Une fonction achats à structurer

La commande publique, rattachée au service des affaires générales, est un domaine qui n'est en réalité couvert que par le directeur général des services et l'agent en charge du service comptabilité, qui ne travaille sur ces questions que très ponctuellement. Le centre ne dispose pas d'un logiciel de suivi des achats/marchés. Aucun service structuré ne joue de rôle en amont (définition des besoins, computation des seuils, rédaction et passation du marché, veille juridique) ou en aval (exécution).

Ainsi, malgré son rattachement aux affaires générales, la fonction achats est exercée de façon quasi autonome au niveau de chaque service : un besoin est identifié, soumis à l'accord du directeur général des services ou du président, avant la réalisation des différentes étapes préalables à la passation du marché (rédaction des pièces, analyse des offres).

6.1.4. Une pratique de l'achat qui ne respecte pas les règles de la commande publique

Le droit de la commande publique consacre trois principes : la transparence des procédures, la liberté d'accès et l'égalité de traitement entre les candidats. À ces fins, la conclusion d'un marché public est soumise à des règles de procédure et de publicité déterminées en fonction de la valeur de l'achat et de son objet. Celles-ci diffèrent selon qu'il s'agit de travaux ou de fournitures courantes et de services⁷².

Pour les achats de faible montant, les acheteurs des collectivités territoriales peuvent conclure des marchés sans publicité ni mise en concurrence préalables. Le seuil en dessous duquel les marchés sont dispensés de tout formalisme a été relevé de 25 000 € à 40 000 € HT à compter de l'exercice 2020⁷³.

⁷¹ Facultative.

⁷² Seuils applicables : 40 000 € HT pour les marchés en procédures adaptées ; concernant les procédures formalisées d'appel d'offres : dès 214 000 € HT pour les fournitures et services et 5 350 000 € HT pour les travaux.

⁷³ Décret n° 2019-1344 du 12 décembre 2019 modifiant certaines dispositions du code de la commande publique.

L'analyse de la liste des fournisseurs du CDG 82 conduit la chambre à formuler les observations suivantes.

6.1.4.1. Une pratique de consultation ponctuelle pour des besoins récurrents

Le CDG 82 privilégie la consultation ponctuelle. En théorie, celle-ci permet de mettre en concurrence les fournisseurs de façon plus régulière. Dans les faits, ce sont souvent les mêmes entreprises qui sont attributaires de tranches ou de marchés annuels, de façon récurrente.

6.1.4.2. De nombreux achats hors marché avec des prestataires récurrents

Des entreprises opérant dans le champ d'une même catégorie d'achats ou de services peuvent parfois intervenir pour des montants relativement importants, en réponse à des besoins récurrents, sans que les règles applicables en matière d'achat public, liées notamment à l'atteinte de certains seuils financiers, ne soient respectées (cf. annexe 7 p.88). Le domaine informatique représente une part importante des dépenses. Plusieurs sociétés sont régulièrement sollicitées⁷⁴ pour un montant cumulé moyen annuel de près de 137 500 €. De même, pour la fourniture de matériel de bureau, le CDG s'adresse à quelques entreprises⁷⁵ pour un montant cumulé annuel moyen de plus de 10 000 €, notamment en raison de l'équipement des nouveaux locaux du centre.

Plus globalement, les fournitures de fluides (19 000 €), de téléphonie (18 600 €), de distribution postale (16 500 €), les produits d'entretien ainsi que les prestations de réparation des véhicules ou de reprographie constituent des dépenses courantes et régulières, susceptibles d'être satisfaites au moyen de consultations pluriannuelles adaptées au besoin.

De façon à favoriser la concurrence, obtenir les meilleures offres et sécuriser ses procédures, la chambre préconise au CDG 82 de recourir à des consultations sur les postes réguliers de dépenses, à partir d'une identification plus précise de ses besoins.

6.1.4.3. L'absence de computation des seuils

La détermination de la procédure d'achat à mettre en œuvre (marché sans formalisme, procédures adaptées, appel d'offres, etc.) s'apprécie au regard de l'ensemble des achats de même nature effectués pendant au moins 12 mois. Pour les fournitures et services, le seuil est appréhendé au niveau de l'unité fonctionnelle⁷⁶, celle-ci devant être évaluée sur une période glissante, le plus souvent les trois derniers exercices. La nomenclature interne est un outil permettant d'effectuer des regroupements de besoins homogènes en identifiant des familles d'achats de même nature, et la computation des seuils détermine le niveau de publicité et le type de consultation à respecter pour chaque famille, soit autant de dispositifs dont le CDG 82 doit se doter.

⁷⁴ Centre bureautique, *Chamber Sign France*, Ciril, service et maintenance, Setelma, SM Alpi, SVP.

⁷⁵ Bruneau, HyperBuro, etc.

⁷⁶ L'unité fonctionnelle se définit comme un ensemble des prestations concourant à la réalisation d'un même projet.

6.1.5. Conclusions sur l'organisation et la pratique de l'achat par le centre de gestion de Tarn-et-Garonne

Le CDG 82 ne procède pas à une programmation annuelle ou pluriannuelle de ses achats. Par ailleurs, il ne dispose pas d'une nomenclature des achats et n'a donc pas la capacité de vérifier préalablement le niveau des seuils lui permettant de suivre la procédure adéquate. L'analyse par compte des montants des achats annuels réalisés hors marché montre également que cette absence de nomenclature ne permet pas au CDG de se prémunir du risque potentiel de non-respect des dispositions réglementaires applicables.

Dès lors, la chambre recommande au CDG 82 de structurer sa fonction et sa pratique d'achats en identifiant les besoins récurrents pour lesquels une consultation est nécessaire par catégorie homogène. Un guide interne de l'achat et de la commande publique permettrait également de préciser l'organisation retenue ainsi que les procédures à suivre.

Recommandation

8. Structurer la fonction achats en définissant les besoins récurrents pour lesquels une consultation est nécessaire, conformément aux règles de la commande publique. *Non mise en œuvre.*

6.2. La pratique du centre de gestion de Tarn-et-Garonne en matière de passation des marchés publics

6.2.1. La publication des données essentielles des marchés

Le CDG 82 dispose d'un profil acheteur sur le site www.marchespublics82.com afin de procéder aux publications des consultations et permettre le retrait des dossiers de consultation et le dépôt des offres. En revanche, il ne publie pas sur son site internet les consultations en cours ainsi que les marchés notifiés, ce qui contrevient aux obligations de publication des données essentielles des marchés publics, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2018.

6.2.2. L'analyse et l'exécution des marchés du centre de gestion de Tarn-et-Garonne

Sur la période de contrôle, les seuls marchés passés concernent une opération immobilière d'extension des locaux et de travaux sur le parking, pour un montant global de l'ordre de 2 M€. Deux marchés de maîtrise d'œuvre (extension locaux 2016-03, travaux parking 2018-01) et 14 marchés de travaux (lots 1 à 13 pour l'extension des locaux 2018-03-L et un lot unique pour le parking 2018-04) ont été passés dans ce cadre, tous sous la forme de marchés à procédure adaptée. Leur analyse appelle plusieurs observations.

6.2.2.1. Des marchés de maîtrise d'œuvre conclus sans publicité (parking) ou avec un avenant bouleversant l'économie du marché (extension des locaux)

S'agissant de l'opération d'extension des locaux du CDG, le marché de maîtrise d'œuvre initial, d'un montant de 85 741 € HT, a été notifié en décembre 2016 selon une procédure adaptée. Un avenant a été passé en avril 2018, du fait d'une évolution du projet, après validation par le conseil d'administration le 4 avril 2017 (acquisition de parcelles). Cet avenant prévoit un

ajustement du marché de maîtrise d'œuvre en fonction de la nouvelle opération de travaux, qui passe de 987 800 € à 1,48 M€. Par ailleurs, l'avenant modifie les taux de tolérance sur les coûts de travaux proposés initialement : le taux prévisionnel passe de 2 % à 10 % et le taux de référence passe de 4 % à 6 %. L'ensemble de ces éléments porte le nouveau marché de maîtrise d'œuvre à un montant de 152 154 € HT (soit une augmentation de 78 %).

L'article L. 2194-1 du code de la commande publique précise les circonstances pour lesquelles « un marché public peut être modifié sans nouvelle procédure de mise en concurrence » et souligne « qu'elles soient apportées par voie conventionnelle ou, lorsqu'il s'agit d'un contrat administratif, par l'acheteur unilatéralement, de telles modifications ne peuvent changer la nature globale du marché ». Par ailleurs, « le marché peut être modifié lorsque le montant de la modification est inférieur aux seuils européens et à 10 % du montant du marché initial pour les marchés de services et de fournitures ou à 15 % du montant du marché initial pour les marchés de travaux » (article R. 2194-8 du code de la commande publique).

Dès lors, l'augmentation supérieure à 50 % du marché initial ainsi que la modification des taux sur les coûts de travaux constituent une modification substantielle de nature à bouleverser l'économie du marché, contrairement à ce qui a été annoncé lors de la séance du conseil d'administration du 4 avril 2017, qui justifie l'avenant du fait de « réalisation de prestations supplémentaires devenues nécessaires ».

S'agissant de l'opération de travaux du parking, le marché de maîtrise d'œuvre a été notifié en avril 2018 : il s'élève à 19 950 € HT pour un montant de travaux estimé à 285 000 €. Une consultation a été lancée sans publicité ; trois plis ont été reçus avec des offres comprises entre 19 950 et 24 510 €. L'analyse des offres n'a donné lieu à aucune demande de précision ni de complément, n'a pas fait l'objet de négociation et l'attribution a été faite sans indication sur les critères, retenant « l'offre la mieux disante ». Par ailleurs, il s'avère que le titulaire a proposé un groupement conjoint avec le maître d'œuvre en charge des travaux d'extension des bâtiments.

Dès lors, cette passation de marché de maîtrise d'œuvre s'apparente davantage à une sous-traitance ou à un marché complémentaire pour la maîtrise d'œuvre en place, ce qui ne favorise ni la concurrence ni le respect des règles de la commande publique.

6.2.2.2. Des marchés de travaux conclus selon une procédure peu rigoureuse

S'agissant de l'opération d'extension des locaux du CDG, la consultation sur 13 lots a été lancée fin avril 2018. Un seul lot a été déclaré infructueux, faute d'offres, et il a été relancé. Le règlement de la consultation prévoyait deux critères pour la sélection des offres : le prix (40 points) et la valeur technique (60 points), elle-même divisée en plusieurs sous-critères.

L'analyse des offres proposée par le maître d'œuvre laisse apparaître plusieurs incohérences : d'une part, elle présente deux estimations différentes entre l'avant-projet détaillé et le dossier de consultation des entreprises pour certains lots⁷⁷, même si le montant total n'évolue pas (1,48 M€) ; d'autre part, certaines négociations aboutissent à des offres supérieures pour certains lots⁷⁸. Au total, le montant HT des offres les moins disantes passe de 1,61 M€ à 1,65 M€

⁷⁷ Ainsi, le lot 1 (espaces verts) est estimé à 252 000 € dans l'avant-projet détaillé mais 120 000 € dans le dossier de consultation des entreprises.

⁷⁸ Lot 4 (plâtrerie), la société MMP fait une offre initiale à 107 321 € et 121 604 € après négociations ; lot 10 (électricité), la société Setelma fait une offre à 138 869 € qui passe à 151 760 € après négociations.

après négociation (soit entre 9 et 11 % au-dessus de l'estimation). Par ailleurs, la justification du critère technique (assise sur les sous-critères) est relativement succincte.

Ces différents constats ne permettent pas de garantir le plein respect des règles de la commande publique, notamment celles destinées à assurer une égalité de traitement entre les candidats.

6.2.3. Conclusions sur la passation de marchés par le centre de gestion de Tarn-et-Garonne

Il ressort de l'analyse de l'exécution des marchés relatifs à l'opération d'investissement sur les travaux d'extension des locaux et du parking que le CDG 82 doit s'attacher à renforcer la qualité du contrôle réalisé pendant cette phase, en particulier sur :

- l'ouverture à la concurrence : même si les montants en cause permettaient une consultation dans le cadre d'une procédure adaptée, une publicité minimale (notamment concernant le marché de maîtrise d'œuvre des travaux du parking) aurait permis au CDG d'élargir le champ des candidats ;
- la modification du marché initial : les changements touchant l'opération en cours de procédure, après l'acquisition de parcelles, est venu bouleverser le projet d'extension des locaux, passé de 987 800 € à 1,48 M€ (soit + 50 %), ce qui a entraîné une modification par avenant du marché de maîtrise d'œuvre à hauteur de + 78 %. De telles modifications sont irrégulières au regard du code de la commande publique ;
- les paiements hors marché : l'analyse des bordereaux de mandats du CDG 82 montre que de nombreux paiements ont été réalisés avec les attributaires en dehors du cadre du marché, ce qui contrevient aux règles de publicité et de mise en concurrence.

L'ensemble de ces pratiques traduit en premier lieu un défaut de définition du besoin initial. Le CDG 82 doit, dès lors, veiller à renforcer ses compétences dans le champ de la commande publique.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

La fonction achats devra être structurée et organisée afin de sécuriser l'ensemble des processus mis en œuvre, de la définition des besoins à l'exécution de la prestation. La recherche d'une économie de moyens suppose également que l'établissement définisse sa politique d'achat pour chacun de ses principaux postes de dépenses.

Par ailleurs, il ressort de l'analyse de l'exécution des marchés que le renforcement des procédures en vigueur, comme le niveau du contrôle interne, constituent des axes importants d'amélioration de la sécurité juridique des opérations relevant du champ de la commande publique.

7. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

7.1. La qualité de l'information budgétaire et de l'activité du centre de gestion de Tarn-et-Garonne

7.1.1. Un rapport d'activité à formaliser et publier

Le CDG 82 ne publie pas de rapport d'activité sur son site internet, alors même que les différents services élaborent des rapports annuels sectoriels présentés au conseil d'administration au moment des discussions budgétaires.

Pour la bonne information des élus et des citoyens, le centre doit veiller à élaborer des rapports d'activité annuels présentés aux élus et mis en ligne sur son site institutionnel.

7.1.2. L'amélioration du débat d'orientation budgétaire

Le décret du 11 mai 2020⁷⁹ impose aux CDG la tenue d'un débat devant le conseil d'administration sur les orientations générales du budget dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci. En l'espèce, le CDG 82 a prévu dans le règlement intérieur du 19 novembre 2020 les conditions de déroulement de ce débat d'orientation budgétaire. Ce dernier a bien été organisé en 2021, mais concomitamment au vote du budget lors de la séance du conseil d'administration du 13 avril 2021, et non dans les deux mois précédant l'examen du budget. Par ailleurs, il ne présentait pas de prévision pluriannuelle.

Le CDG 82 devra veiller, pour les prochains exercices, à respecter les délais réglementaires de présentation du débat d'orientation budgétaire et présenter les engagements pluriannuels envisagés, ce qui a commencé à être mis en œuvre en 2022.

7.1.3. Un vote du budget mis en conformité

Le budget doit être voté au plus tard le 15 avril de chaque année. Sur la période examinée, le CDG n'a fourni que deux délibérations afférentes aux budgets primitifs des exercices 2020 et 2021. Les budgets primitifs 2017 à 2019 n'ont quant à eux pas fait l'objet de délibération spécifique, même s'ils sont signés par le président et les membres du conseil d'administration.

La chambre rappelle que, conformément aux dispositions réglementaires⁸⁰, seule l'existence d'une délibération matérialise la volonté et l'approbation de l'assemblée délibérante et est susceptible de produire des effets de droit, en permettant son exécution par l'ordonnateur.

⁷⁹ Article 33 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux CDG 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 : « 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 ».

⁸⁰ L'instruction budgétaire 832 (titre 3 : les aspects budgétaires, 1 : les règles budgétaires) prévoit que « le conseil d'administration vote le budget par chapitre, ou, s'il en décide ainsi, par article » et que « les CDG se rattachent à la catégorie des établissements publics locaux communs aux communes, aux départements, aux régions et à leurs établissements publics. Les procédures de contrôles budgétaires des collectivités locales leur sont, en conséquence, applicables ». L'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux CDG dispose que « le conseil d'administration fixe le siège du CDG et arrête son règlement intérieur. Il définit les règles générales d'organisation et de fonctionnement du centre. Il arrête les programmes généraux d'activités et d'investissements. Il vote le budget et approuve le compte financier. Il décide de toute action en justice ».

Le vote de l'assemblée délibérante arrêtant les comptes administratif et de gestion doit intervenir au plus tard le 30 juin de chaque année, ce qui a été systématiquement réalisé par le CDG 82 depuis 2017.

7.1.4. Des annexes conformes à la nomenclature budgétaire et comptable

L'instruction budgétaire et comptable M832 précise les états à joindre aux documents budgétaires afin de fournir les informations relatives aux éléments du personnel, du patrimoine, ainsi que les engagements hors bilan. En l'espèce, les annexes fournies par le CDG 82 sont correctement renseignées.

7.2. La fiabilité des comptes

7.2.1. Une exécution budgétaire à affiner

De façon générale et systématique, le CDG surévalue ses dépenses et sous-estime ses recettes.

En fonctionnement, les dépenses des budgets prévisionnels ont été votées systématiquement en report entre 2017 et 2021, et au-dessus des dépenses réellement exécutées sur l'exercice précédent⁸¹. Cette pratique permet à l'établissement d'afficher un taux d'exécution de 91 % en dépenses et de 105 % en recettes. Or, ces bons résultats pourraient davantage illustrer une certaine prudence plutôt qu'une maîtrise et des efforts de gestion. La ressource ainsi dégagée a permis au CDG de constituer des réserves, utilisées pour financer les travaux d'investissement relatifs à l'extension des locaux.

S'agissant de la section d'investissement, le taux d'exécution des dépenses affiche des résultats plus bas (74 %, en intégrant les restes à réaliser), avec de nombreuses annulations de crédits ; les recettes sont plus précisément évaluées (101 %).

La chambre préconise au CDG 82 d'affiner sa prévision budgétaire en évaluant précisément les dépenses et les recettes de l'année.

7.2.2. Une fiabilité et une qualité comptable à améliorer

7.2.2.1. L'organisation de la gestion financière du centre de gestion de Tarn-et-Garonne

Un agent de catégorie C suit la gestion financière de l'établissement au travers d'un outil de gestion financière. Au-delà des opérations courantes de comptabilité, de gestion des immobilisations et de la dette, la chaîne comptable est totalement dématérialisée depuis 2016. Durant la crise sanitaire, la mise en place d'un accès facile et rapide au serveur à distance par le biais d'un système sécurisé VPN a permis de ne pas entraver le flux de traitement des données et de l'information budgétaire.

⁸¹ Crédits ouverts en 2018 de 2,9 M€ alors que les dépenses mandatées en 2017 étaient de 2,4 M€ ; crédits ouverts en 2019 de 2,9 M€ alors que les dépenses mandatées en 2018 étaient de 2,7 M€ ; crédits ouverts en 2020 de 2,9 M€ alors que les dépenses mandatées en 2019 étaient de 2,7 M€.

Le centre ne tient pas de comptabilité d'engagement⁸² et il n'existe pas de guide ou de procédure formalisés, ni de mécanismes et outils qui permettraient à l'établissement de mieux prévenir les anomalies pouvant impacter la fiabilité et la sincérité des comptes, notamment s'agissant du respect du principe d'indépendance des exercices.

7.2.2.2. Une procédure de rattachement des charges et des produits garantie par le suivi régulier opéré par le comptable

La procédure comptable de rattachement des produits et des charges permet de garantir l'indépendance des exercices comptables en faisant porter sur un exercice l'ensemble des opérations qui le concernent, y compris les factures ou règlements non parvenus. Dans les faits, la procédure de rattachement consiste à prendre en compte les charges à payer et les produits à recevoir et à déduire les charges et produits constatés d'avance⁸³.

S'agissant de la pratique du CDG 82, aucun rattachement comptable n'a été enregistré sur la période 2017-2020. Après échange avec le comptable public, il apparaît que les comptes d'imputations provisoires font l'objet d'un suivi mensuel, avec des relances le cas échéant auprès de l'ordonnateur afin de les apurer systématiquement. Par ailleurs, lors de la journée complémentaire, les factures en instance sont traitées et les titres émis.

7.2.2.3. Un amortissement des immobilisations conforme

Les durées d'amortissement du centre sont conformes à celles préconisées dans le barème indicatif de la nomenclature budgétaire et comptable de référence M832. Par ailleurs, les amortissements comptabilisés respectent les durées prévues par les délibérations.

Les biens de faible valeur sont également suivis dans ce cadre. Dans un but de simplicité et de souplesse, la chambre rappelle la possibilité pour le conseil d'administration de décider d'un seuil unitaire en deçà duquel les immobilisations de peu de valeur, ou dont la consommation est rapide, s'amortissent sur un exercice. Ces biens peuvent être affectés d'un même numéro d'inventaire lorsqu'ils sont de même nature et acquis au cours d'un même exercice. Enfin, par mesure de simplification et sur décision de l'autorité délibérante, ils peuvent être sortis de l'actif (et de l'inventaire comptable de l'ordonnateur) dès qu'ils ont été totalement amortis, c'est-à-dire, le 31 décembre de l'année qui suit celle de leur acquisition.

Le CDG 82 pourra utilement se référer à la circulaire n° INTB0200059C du 26 février 2002 relative aux règles d'imputation des dépenses du secteur public local⁸⁴ et à son annexe 1 précisant la nomenclature des biens considérés comme immobilisés⁸⁵.

⁸² En autorisations d'engagement, de programme, et crédits de paiement.

⁸³ Le rattachement des charges et des produits est effectué en application du principe d'indépendance des exercices. Il vise à faire apparaître dans le résultat d'un exercice donné les charges et les produits qui s'y rapportent. La procédure de rattachement, qui ne concerne que la section de fonctionnement, consiste à intégrer dans le résultat annuel toutes les charges correspondant à des services faits et tous les produits correspondant à des droits acquis au cours de l'exercice considéré qui n'ont pu être comptabilisés en raison, notamment pour les dépenses, de la non-réception par l'ordonnateur de la pièce justificative. Si le mécanisme de la journée complémentaire est insuffisant, à la fin de la journée complémentaire du mois de janvier, les dépenses de fonctionnement régulièrement engagées mais non mandatées et correspondant à un service fait avant le 31 décembre (factures non parvenues) donnent lieu, pour chacun des articles budgétaires concernés, au débit des comptes de classe 6 concernés.

⁸⁴ <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/la-circulaire-ndegintb0200059c-du-26-fevrier-2002-relative-aux-regles-dimputation>.

⁸⁵ <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/annexe-1-nomenclature-des-meubles-consideres-comme-valeurs-immobilisees>.

7.2.2.4. Un état de l'actif à actualiser

La responsabilité du suivi des immobilisations incombe, de manière conjointe, à l'ordonnateur et au comptable public. Le premier est chargé plus spécifiquement du recensement des biens et de leur identification : il tient l'inventaire, registre justifiant la réalité physique des biens. Le second est responsable de leur enregistrement et de leur suivi à l'actif du bilan : à ce titre il tient l'état de l'actif ainsi que le fichier des immobilisations, documents comptables justifiant les soldes des comptes apparaissant à la balance et au bilan.

Si le centre ne tient pas un registre d'inventaire physique des biens, il dispose d'un état de l'actif saisi et édité par le logiciel comptable. Un comparatif effectué entre l'état de l'actif du CDG 82 et celui du comptable au 31 décembre 2020 fait apparaître de légères différences sur les comptes de classe 2 (cf. annexe 8 p.89). La chambre constate également l'enregistrement, sur les comptes 215 et 218, de biens de faible valeur, relativement anciens et totalement amortis. Le déploiement du nouveau référentiel M57 au 1^{er} janvier 2024 constitue un objectif pour l'actualisation et la fiabilisation de l'actif du CDG.

7.2.2.5. Des provisions pour risques et charges peu utilisées

Le principe comptable de prudence impose que soit constituée une provision en cas de risque d'augmentation du passif (provisions pour risques et charges) ou de diminution d'un actif (provision pour dépréciation d'actif). L'absence ou l'insuffisance de provisions affecte la sincérité des comptes et peut masquer un déficit réel du compte administratif ou permettre de présenter un excédent artificiel ou surévalué. Les provisions pour risques et charges doivent être constituées dès l'apparition d'un litige, à hauteur de la charge qui pourrait en résulter. Le CDG 82 a constitué et repris des provisions dans le cadre de la gestion des CET (cf. § 3.2.2 p.35). Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur a indiqué avoir fait de même en 2022 s'agissant du contentieux introduit par un agent⁸⁶ auprès du tribunal administratif de Toulouse, toujours pendant.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le CDG 82 doit parfaire l'information transmise aux élus et aux citoyens (débat d'orientation budgétaire et rapports d'activité). Par ailleurs, la qualité de l'information budgétaire et financière peut être améliorée en veillant à mieux évaluer les prévisions budgétaires et en actualisant l'état de l'actif, en lien avec le suivi de l'inventaire physique des biens établi par le comptable.

8. LA SITUATION FINANCIÈRE

8.1. Une dégradation de l'autofinancement et du résultat

La situation financière est marquée par une année 2017 présentant un résultat négatif qui est la conséquence de plusieurs facteurs : un décalage⁸⁷ dans le versement du fonds pour l'insertion

⁸⁶ Agent de la commune de Moissac qui a introduit une requête demandant au juge l'annulation de la liste d'aptitude relative à la promotion interne 2020 au grade de chef de police municipale, établie par le CDG.

⁸⁷ Versement en 2018 d'une subvention attendue en 2017.

des personnes handicapées dans la fonction publique (158 000 €), une baisse des produits liée à la diminution de l'activité du service remplacements (155 311 € en 2017 contre 268 296 € en 2016), et le report de facturation sur l'exercice 2018 (36 646 €) des interventions de ce même service pour des prestations effectuées au quatrième trimestre 2017.

Ainsi, en intégrant ces différents éléments, la situation financière corrigée présente une évolution plus dynamique des charges (29 %) que des produits (20 %) sur la période, avec un constat du décalage des conséquences de la pandémie sur l'exercice 2021. Il en résulte une baisse importante de l'excédent brut de fonctionnement (- 100 %, 94 € en 2021), de la capacité d'autofinancement (CAF ; - 49 %, 80 392 € en 2021⁸⁸) et du résultat de fonctionnement (- 89 %, 9 906 € en 2021).

L'excédent brut de fonctionnement corrigé présente une évolution erratique, avec un pic constaté en 2019, dû à une conjonction de facteurs : l'augmentation des produits de gestion (+ 4 % par rapport aux données corrigées de 2018) et une baisse des charges de gestion de 1 %, notamment les charges à caractère général⁸⁹.

tableau 12 : évolution de la capacité d'autofinancement et du résultat (données corrigées)

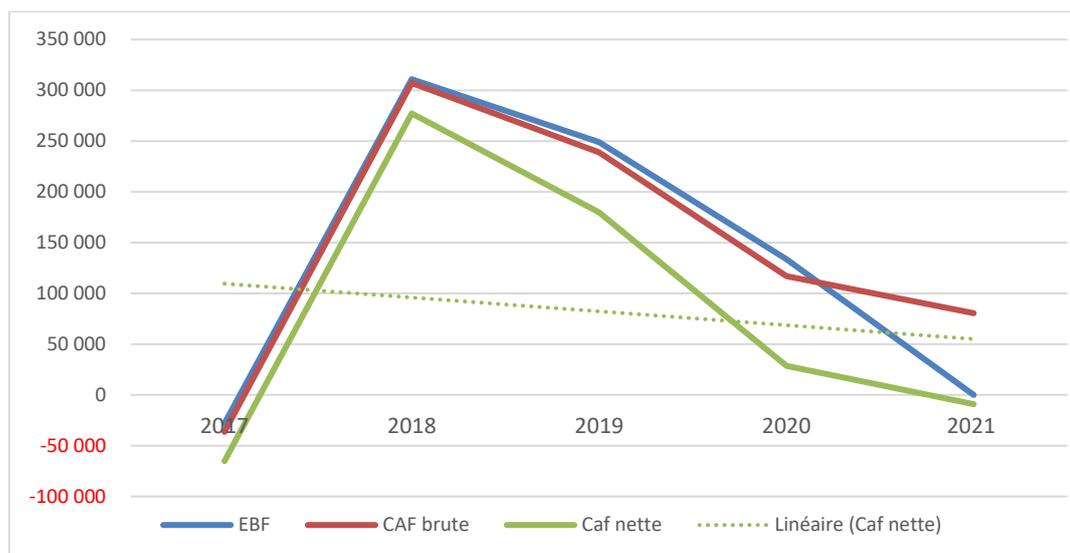
en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2017-2021	Variation 2018-2021
Produits de gestion corrigés	2 484 772	2 647 930	2 749 139	2 777 388	2 993 893	20 %	13 %
- Charges de gestion	2 318 474	2 531 426	2 500 300	2 643 737	2 993 799	29 %	18 %
= Excédent brut de fonctionnement corrigé	166 298	116 505	248 839	133 651	94	- 100 %	- 100 %
% Produits de gestion	7 %	4 %	9 %	5 %	0 %		
- Charges financières	6 578	5 368	12 107	16 218	13 988		
+ Produits exceptionnels réels	0	3 936	16 363	1 079	95 662		
- Charges exceptionnelles réelles	1 750	2 276	14 211	1 701	1 376		
CAF brute corrigée	157 970	112 797	238 885	116 811	80 392	- 49 %	- 29 %
% Produits de gestion	6 %	4 %	9 %	4 %	3 %		
+ Reprises amortissements/provisions	0	838	0	0	0		
- Dotations aux amortissements/provisions	70 542	76 677	79 985	53 742	70 490		
+/- Value de cession (775-675)	0	- 452,7	0	0			
Résultat de fonctionnement corrigé	87 429	36 505	158 900	63 068	9 906	- 89 %	- 73 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

La CAF nette ainsi dégagée a permis la constitution de réserves jusqu'en 2019. Elle est depuis 2020 totalement consommée par le remboursement du capital de l'emprunt contracté pour les travaux de restructuration et extension du CDG (cf. annexe 9 p.90).

⁸⁸ Grâce à un produit exceptionnel de près de 95 000 €, résultant d'un remboursement du sinistre des inondations.

⁸⁹ L'assurance tous risques chantier pour 16 000 € en dépenses exceptionnelles, ainsi que le remboursement pour 23 000 € d'un agent en FMPE du CDG 31 utilisé par le CDG 82 dans le cadre des travaux d'investissement.

graphique 2 : évolution de l'excédent brut de fonctionnement et de la capacité d'autofinancement nette corrigée sur la période (en €)

Source : CRC

8.1.1. Des produits de gestion en hausse

Les produits de gestion, composés essentiellement des produits d'exploitation (88 %), sont en augmentation sur la période. Ils s'élèvent à près de 3 M€ en 2021 (cf. annexe 9 p.90).

Le produit des missions obligatoires représente 48 % des produits de gestion (1,4 M€ en 2021, en hausse de 14 % sur la période). Ils sont composés des cotisations obligatoires (0,7 M€) et additionnelles (0,6 M€), ainsi que des contributions pour le personnel privé d'emploi (0,1 M€). Les deux premières cotisations sont liées à la masse salariale⁹⁰ des collectivités affiliées.

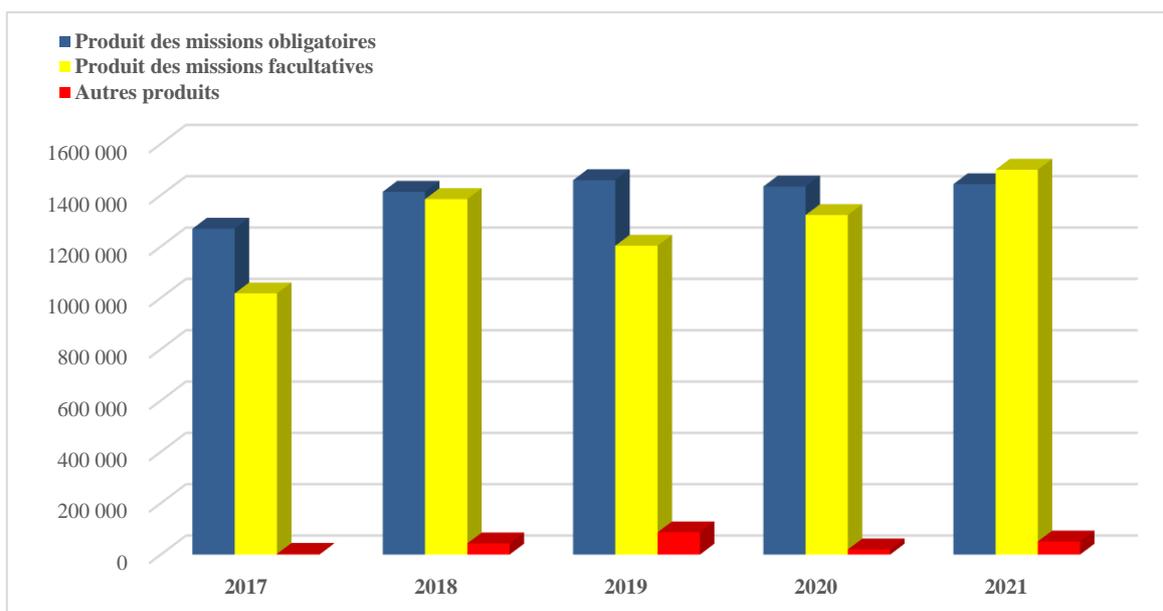
Les missions supplémentaires constituent 50 % des produits de gestion et atteignent près de 1,5 M€ en 2021, en hausse de 47 % sur la période. Enregistrées aux comptes 70638 et 7478, elles comprennent également les contributions des trois collectivités non affiliées⁹¹ au titre de leur adhésion au « socle commun de compétences ». L'ordonnateur signale une contribution du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique moins importante que celle annoncée initialement, ce qui explique la baisse des produits des autres organismes (compte 7478)⁹².

Les autres produits sont des remboursements de prestations occasionnelles dans le cadre d'organisation de concours et examens pour des collectivités hors département, par les CDG coordonnateurs (7085), la prise en compte des travaux en régie (721 et 722) et des remboursements divers (7588). Ils totalisent près de 51 000 € en 2021, soit 2 % des produits de gestion.

⁹⁰ 0,8 % pour les cotisations obligatoires et 0,8 ou 0,5 % pour les cotisations additionnelles (selon la périodicité de la cotisation).

⁹¹ Commune de Montauban, conseil départemental du Tarn-et-Garonne et service départemental d'incendie et de secours du Tarn-et-Garonne.

⁹² Par courrier du 4 juin 2019, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique clôture la convention pour un montant total de 361 416 €, au lieu de 450 749 € initialement évoqués.

graphique 3 : évolution des produits des missions obligatoires, facultatives et autres (en €)

Source : CRC

8.1.2. Des charges de gestion en hausse

Les charges de gestion ont augmenté de 29 % sur la période et s'élèvent à près de 3 M€ en 2021. Les charges de personnel, qui en composent l'essentiel (77 %), s'élèvent à 2,3 M€ en 2021 ; elles sont complétées par les charges à caractère général (17 %, 0,5 M€), les charges de gestion courante (5 %, 0,2 M€) et les impôts et taxes (1 %, 33 300 € – cf. annexe 9 p.90).

Les charges de personnel (compte 64) ont globalement augmenté de 30 % sur la période et s'élèvent à 2,3 M€ en 2021. Dans le détail, les charges liées au personnel titulaire ont progressé de 21 % (1 M€ en 2021) et celles du personnel non titulaire de 97 % (0,5 M€), du fait du recrutement sur contrat de trois agents pour des missions spécifiques (cf. *supra*).

Les charges à caractère général évoluent de 27 % entre 2017 et 2021 et s'élèvent à 0,5 M€ en 2021. Les dépenses se concentrent essentiellement sur quelques comptes particuliers⁹³ pour lesquels le centre doit veiller à respecter les règles de la commande publique (cf. § 6.1 p.52) et à mieux définir ses besoins.

Les charges de gestion courante connaissent une hausse de 29 % entre 2017 et 2021 et s'élèvent à 0,15 M€ en 2021. Elles sont principalement constituées des frais de remboursement des activités syndicales (63 000 € en 2021, + 20 %), des indemnités aux élus (49 000 € en 2021, + 2 %) et des droits d'utilisation informatique (33 350 € en 2021).

⁹³ Achats de prestations (6042) : 629 038 € ; fluides (6061) : 122 515 € ; fourniture de petit équipement (60632) : 102 813 € ; maintenance (6156) : 171 410 € ; frais d'affranchissement (6261), de télécommunications (6262).

8.2. L'investissement

8.2.1. Le financement propre disponible

D'une manière générale, le centre couvre ses investissements courants par ses fonds propres. Si son activité ne le conduit pas à réaliser d'investissements importants de façon habituelle, la période de contrôle est, cependant, marquée par un investissement important : les travaux d'extension et de restructuration du centre et l'aménagement du parking.

Le montant initial de l'opération a été estimé à 2 M€ (70 % en autofinancement et 30 % d'aides publiques). En effet, le centre disposait d'excédents de ressources dégagés sur son fonctionnement courant au cours des années précédentes, qui ont abondé régulièrement le fonds de roulement. Ce dernier a ainsi été mobilisé à hauteur de 50 %, réduisant d'autant les capacités d'investissement futures de l'établissement.

8.2.2. La dette

Pour financer son opération d'investissement, le CDG 82 a souscrit en 2019 un emprunt de 1 M€. Par ailleurs, afin de répondre aux tensions sur la trésorerie et dans l'attente du remboursement du fonds de compensation de la TVA lié aux travaux, il a ouvert cette même année une « ligne de trésorerie », en réalité un emprunt à court terme de 350 000 € pour une durée de deux ans, qui a été remboursée en mai 2021. Le centre remboursait déjà un emprunt de 400 000 €, contracté en 2007 pour de précédents travaux d'aménagement (la construction du bâtiment « l'Orangerie » abritant actuellement les services informatique et médecine), et qui est arrivé à terme en 2021.

Au total, l'encours de dette du CDG 82 est de 0,9 M€ au 31 décembre 2021 et la capacité de désendettement atteint 11 années.

tableau 13 : évolution de la dette et de la capacité de désendettement

en €	2017	2018	2019	2020	2021
Encours de dette	127 817	97 807	1 388 759	1 300 619	861 111
CAF brute	- 36 438	307 205	238 885	116 811	80 392
Capacité de désendettement (en années)		0,3	6	11	11
CAF brute corrigée	157 970	112 797	238 885	116 811	80 392
Capacité de désendettement corrigée (en années)	1	1	6	11	11

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

8.3. Le bilan fonctionnel

Le centre présente une situation bilancielle positive sur l'ensemble de la période, mais en forte dégradation du fait de la mobilisation du fonds de roulement et de la trésorerie pour financer les travaux.

tableau 14 : présentation synthétique de l'évolution bilancielle (en €)

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
Fonds de roulement net global	1 573 483	1 308 862	774 030	781 597	368 177	- 77 %
<i>Fonds de roulement en %</i>	68 %	52 %	31 %	29 %	12 %	
<i>Fonds de roulement en nombre de jours de charges courantes</i>	247	188	113	107	45	
Besoin en fonds de roulement global	146 309	322 193	545 483	393 990	169 482	16 %
Trésorerie nette	1 427 174	986 670	228 548	387 607	198 695	- 86 %
<i>Trésorerie en nombre de jours de charges courantes</i>	224	142	33	53	24	

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

Le fonds de roulement⁹⁴ positif, diminue de 77 %, passant de 1,6 M€ en 2017 (soit 247 jours de charges courantes) à 0,4 M€ en 2021 (soit 24 jours de charges courantes⁹⁵, cf. annexe 10 p.95). Comme évoqué précédemment, il a été mobilisé pour financer l'opération de travaux des locaux et du parking.

Sur la période, le CDG 82 dégage un besoin en fonds de roulement⁹⁶ en forte évolution passant de 146 309 € en 2017 à 545 483 € en 2019 et 169 482 € en 2021 (soit 21 jours de charges courantes⁹⁷, cf. annexe 10 p.95). Cette variation est, principalement, liée aux créances client et à des titres de recettes émis tardivement générant des encaissements sur l'année suivante. Ainsi, l'état des restes à recouvrer de l'exercice 2019 comptabilise un solde débiteur de 516 155 €, que l'on retrouve également en 2018. Il s'agit de titres de recettes, émis entre fin novembre et le 31 décembre, portant sur les frais de facturation des conventions informatiques, médecine, et l'adhésion au service de l'assistance à l'archivage.

Or, cette pratique crée une tension sur la trésorerie, ce qui a conduit le centre à recourir à un emprunt de 350 000 € en 2019, compte tenu de la mobilisation du fonds de roulement pour financer les travaux d'extension et dans l'attente du remboursement du fonds de compensation de la TVA, et une ligne de trésorerie de 100 000 € en 2021. Par ailleurs, le cumul, durant deux exercices, du financement de ces travaux, ainsi que des précédents, a tendu la situation patrimoniale.

Pour faciliter le recouvrement par le comptable avant la fin de l'exercice et sécuriser sa trésorerie, le centre aurait tout intérêt à ne pas attendre la fin de l'année pour facturer ses prestations mais anticiper ou lisser les émissions des titres de recettes sur l'ensemble de l'année budgétaire.

Recommandation

9. Revoir la périodicité de la facturation des activités du centre de gestion de Tarn-et-Garonne en anticipant l'émission des titres de recettes et leur encaissement, afin d'éviter une tension sur la trésorerie. *Mise en œuvre en cours.*

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, le CDG 82 précise que le pôle santé et sécurité au travail a facturé en mars 2022 un acompte de 50 % sur les contributions des collectivités, ce qui représente près de 200 000 €, illustrant ainsi le début de mise en œuvre de la

⁹⁴ Il correspond à la différence entre les ressources et les emplois stables. Il traduit ainsi l'excédent de capitaux stables par rapport aux emplois durables permettant de financer le cycle d'exploitation ou l'activité courante. Il permet de couvrir le décalage entre l'encaissement des recettes et le paiement des dépenses.

⁹⁵ Le niveau de normalité du fonds de roulement se situe entre 30 et 90 jours de charges courantes.

⁹⁶ Le besoin en fonds de roulement est égal à la différence entre les créances à court terme et les stocks d'une part, et les dettes à court terme d'autre part. Il traduit le financement nécessaire pour l'activité courante, avec un décalage pouvant apparaître entre les rythmes d'encaissement et de décaissement : toute créance constatée mais non encaissée génère un besoin en fonds de roulement et, réciproquement, une dette en attente de règlement le minore.

⁹⁷ Le niveau de normalité du BFR se situe entre - 15 et + 15 jours de charges courantes.

recommandation. Cette démarche serait à étendre à l'ensemble des pôles de facturation du centre, ce qui serait envisagé pour le pôle informatique pour la fin du premier semestre 2022.

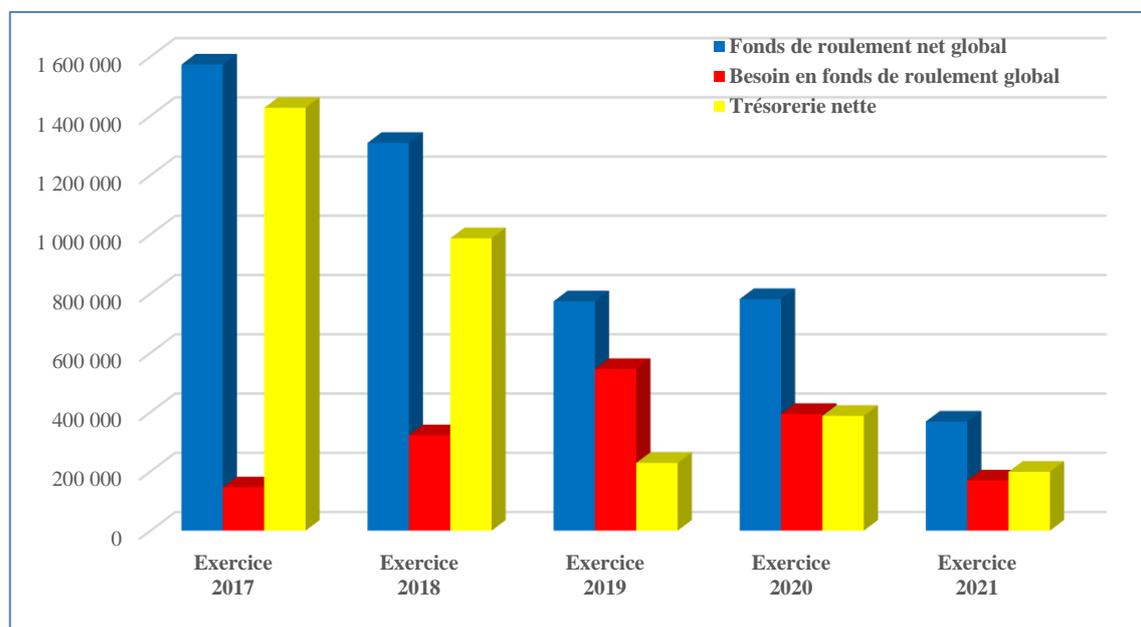
S'agissant de la trésorerie, celle-ci demeure positive sur la période, bien qu'en forte baisse (- 86 %). Après avoir été importante en 2017 (1,4 M€, soit 224 jours de charges courantes), elle suit l'évolution du fonds de roulement et a été mobilisée pour le projet d'investissement bâtementaire. Elle s'élève à moins de 200 000 € en 2021 (soit 24 jours de charges courantes)⁹⁸, laissant peu de marge au centre, qui doit désormais faire preuve de davantage de prudence et d'anticipation dans ses choix de gestion.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le CDG 82 présente une situation financière en dégradation compte tenu d'une évolution des charges plus dynamique que celle des produits, qui se confirme en 2021, ce qui doit alerter le centre.

Si, d'une manière générale, l'établissement couvre ses investissements courants par ses fonds propres, il a mené, en 2019, une opération d'investissement significative, à savoir les travaux d'extension et de restructuration du centre et l'aménagement du parking, qui a mobilisé une grande partie de son fonds de roulement et de sa trésorerie.

graphique 4 : évolution du fonds de roulement, besoin en fonds de roulement et trésorerie (en €)



Source : CRC

De fait, avec une CAF qui est utilisée, pour partie, pour le remboursement d'un emprunt et une opération d'investissement qui a mobilisé ses réserves, le CDG 82 doit désormais assurer une gestion plus prudentielle et pilotée au plus juste. Il doit mettre à profit l'amélioration nécessaire de sa comptabilité analytique pour engager une réflexion sur son modèle économique, améliorer ses performances en fonctionnement en maîtrisant ses charges et adapter sa stratégie budgétaire en conséquence, notamment en anticipant la facturation de ses prestations pour éviter de générer des

⁹⁸ Le niveau de normalité de la trésorerie se situe entre 30 et 90 jours de charges courantes.

tensions sur sa trésorerie, ce que le centre a commencé à mettre en œuvre au premier semestre 2022.

ANNEXES

annexe 1 : le cadre juridique et financier	70
annexe 2 : le fonctionnement institutionnel	72
annexe 3 : l'exercice et le financement des missions	73
annexe 4 : les ressources humaines	78
annexe 5 : les impacts de la crise sanitaire	82
annexe 6 : le système d'information et la protection des données	87
annexe 7 : l'achat public, la commande publique	88
annexe 8 : la fiabilité des comptes	89
annexe 9 : la situation financière	90
annexe 10 : la situation bilancielle	95

annexe 1 : le cadre juridique et financier

tableau 15 : les missions obligatoires, indivisibles et supplémentaires du CDG 82

Missions obligatoires		Missions relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire Socle commun de compétences (article 23-IV)	Missions supplémentaires à caractère facultatif (articles 24, 25 et 26)
Missions obligatoires pour affiliés et volontaires (article 23-II)	Missions obligatoires pour l'ensemble des collectivités et établissements publics (articles 23-I et III)		
<p>Organisation des concours hors cadre d'emplois dits A+ (1°)</p> <p>Publicité des listes d'aptitude (2°) tableaux d'avancement (4°)</p> <p>Publicité des déclarations de création et vacances d'emplois (3°)</p> <p>Prise en charge des FMPE (5°)</p> <p>Reclassement des fonctionnaires devenus inaptes (6°)</p> <p>L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'emploi (7°)</p> <p>Fonctionnement des commissions administratives paritaires, des comités sociaux, conseils de discipline (9° et 10°)</p> <p>Secrétariat commission de réforme et médicale (9°)</p> <p>Calcul du crédit du temps syndical, droits à retraite (11°)</p> <p>Avis consultatif procédure de recours administratif préalable (13°)</p> <p>Assistance juridique statutaire y compris déontologue, mobilité des agents, fiabilisation des comptes des droits à retraite (14°, 15°, 16°)</p> <p>Accompagnement personnalisé projet professionnel (18°)</p> <p>Secrétariat des commissions consultatives paritaires (17°)</p>	<p>Mission générale d'information sur l'emploi public territorial y compris emploi personnes handicapées (I)</p> <p>Bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement (I)</p> <p>Publicité des listes d'aptitude (III-2°), créations et vacances d'emploi A, B et C (III-3°)</p> <p>Prise en charge des fonctionnaires A, B et C momentanément privés d'emploi (III-5°)</p> <p>Reclassement des fonctionnaires A, B, C devenus inaptes (III-6°)</p> <p>Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après période de disponibilité (III-7°)</p> <p>Fonctionnement des conseils de discipline de recours</p> <p>Organisation des concours et examens professionnels pour cadres d'emplois A, B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale (III)</p>	<p>Secrétariats commissions de réforme, comités médicaux (IV-9 bis et ter)</p> <p><i>Avis consultatif pour recours administratif préalable (IV-13°)</i></p> <p><i>Assistance juridique statutaire (IV-14°)</i></p> <p><i>Assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine (IV-15°)</i></p> <p><i>Assistance fiabilisation des comptes de droits à la retraite (IV-16°)</i></p>	<p>Assistance administrative à la gestion des agents dont : archivage, numérisation, conseil en organisation et conseils juridiques (25)</p> <p>Toute tâche concernant retraite et invalidité, concours apporté aux organismes de retraite (24)</p> <p><i>Mise à disposition d'agents pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (25)</i></p> <p>Recrutement d'agents pour le compte des collectivités et établissements</p> <p>Mise à disposition de fonctionnaires affectés à des missions permanentes à temps non complet (25)</p> <p><i>Gestion action sociale de services sociaux (souscription de contrats cadres pour prestation action sociale, santé et prévoyance – 25)</i></p> <p>Souscription de contrat d'assurance garantissant le risque financier (décès agent – 26)</p> <p>Conseil de mise en œuvre des règles hygiène et sécurité par la mise en œuvre de la fonction d'inspection (25)</p> <p><i>Gestion administrative des CET, affectation d'agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre (25)</i></p> <p><i>Organisation des concours et examens propres ou ouvrir les concours programmés (26)</i></p> <p>Création d'un service de médecine préventive, agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels (possibilité de mutualisation – 26-1)</p> <p>Mise en place du dispositif de signalement (26-2)</p> <p>RGPD (protection des données)</p>

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

Nota : en couleur, les missions gérées dans le cadre de la coordination régionale ou interrégionale (7^{ème} alinéa de l'article 14) et les missions non mises en œuvre par le CDG 82

tableau 16 : évolution des cotisations obligatoires et additionnelles

Produit des cotisations	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7061 Cot. obligatoires	530 663.95	567 491.87	578 238.20	616 920.09	602 270.96	616 607.89	648 270.66	685 878.18	694 420.20	717 805.22
7062 Cot. additionnelles	471 631.82	492 914.77	507 740.78	514 689.82	518 835.03	515 703.98	514 464.92	557 825.93	559 339.80	586 601.46
Total :	1 002 295.77	1 060 406.64	1 085 978.98	1 131 609.91	1 121 105.99	1 132 311.87	1 162 735.58	1 245 722.11	1 255 779.00	1 306 426.68
Evolution / n-1 :		6%	2%	4%	-1%	1%	3%	7%	1%	4%

Source : CDG 82

tableau 17 : développement des missions supplémentaires à caractère facultatif

Missions supplémentaires à caractère facultatif	Date texte	Mission
		Non mise en œuvre / Mise en œuvre
Assistance administrative à gestion des agents dont : archivage, numérisation, conseil en organisation et conseils juridiques (25)	3 août 2009	Mise en œuvre (archivage, numérisation) <i>L'assistance juridique est à l'étude.</i>
Toute tâche concernant retraite et invalidité, concours apporté aux organismes de retraite (24)	9 novembre 2010	Mise en œuvre
Mise à disposition d'agents pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (25)	3 août 2009	<i>Non mise en œuvre</i>
Recrutement d'agents pour le compte des collectivités et établissements (25)	22 avril 2016	Mise en œuvre
Mise à disposition de fonctionnaires affectés à des missions permanentes à temps non complet (25)	3 août 2009	Mise en œuvre
Gestion action sociale de services sociaux (souscription de contrats-cadres pour prestation action sociale, santé et prévoyance) (25)		<i>Non mise en œuvre</i>
Souscription de contrat d'assurance garantissant le risque financier (décès agent – 26)	22 avril 2016	Mise en œuvre
Conseil de mise en œuvre des règles hygiène et sécurité par la mise en œuvre de la fonction d'inspection (25)	3 août 2009	Mise en œuvre
Gestion administrative des CET, affectation d'agents pour remplacer les personnels en congé à ce titre (25)		<i>Non mise en œuvre</i>
Organisation des concours et examens propres ou ouvrir les concours programmés (26)	22 avril 2016	<i>Non mise en œuvre</i>
Création d'un service de médecine préventive, agréée et de contrôle ou prévention des risques professionnels (possibilité de mutualisation – 26-1)	8 août 2019	Mise en œuvre
Mise en place du dispositif de signalement (26-2)		Mise en œuvre

Source : CDG 82

tableau 18 : le financement des missions

Missions obligatoires		Missions relevant du bloc de prestations indivisibles à adhésion volontaire Socle commun de compétences	Missions supplémentaires à caractère facultatif
Aux affiliés obligatoires et volontaires (article 23-II)	À l'ensemble des collectivités et EP (articles 23-I et III)	Article 23-IV	Articles 24, 25 et 26
Cadre réglementaire			
Financement (article 22) Cotisation obligatoire - limite d'un plafond de 0,8 % de la masse salariale	Financement (article 22) Cotisation obligatoire - limite d'un plafond de 0,8 % de la masse salariale	Financement (article 22) Cotisation additionnelle - limite d'un plafond de 0,2 % de la masse salariale	Financement (article 22) Convention ou cotisation additionnelle selon le dispositif
Pratiques du CDG 82			
Cotisation obligatoire : 0,8 %		Socle commun : 0,065 %	Cotisation additionnelle : 0,8 % (année) ou 0,5 % (mois) Mission facultative retraite : 0,1 % Tarifs à la carte, par convention

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

annexe 2 : le fonctionnement institutionnel

tableau 19 : réunions du conseil d'administration (2017-2020)

Exercices	2017	2018	2019	2020	Moyenne annuelle
Nombre de réunions	3	3	3	3	3
Dates des réunions	4 avril 4 juillet 8 décembre	30 mars 5 octobre 21 décembre	15 mars 13 septembre 19 décembre	10 juillet 19 novembre 15 décembre	
Quorum	17/20 17/20 (3 procurations) 17/20	19/20 (6 procurations) 14/20 (2 procurations) 16/20 (3 procurations)	15/20 (3 procurations) 16/20 (2 procurations) 16/20 (3 procurations)	16/20 (4 procurations) 26/26 26/26 (3 procurations)	
Taux d'absentéisme	3/20 soit 15 %	4/20 soit 20 %	4/20 soit 20 %	7 %	16 %

Source : CRC, d'après les délibérations des conseils d'administration du CDG 82

tableau 20 : réunions du bureau (2017-2020)

Exercices	2017	2018	2019	2020	Moyenne annuelle
Nombre de réunions	3	3	3	2	3
Dates des réunions	27 mars 26 juin 28 novembre	22 mars 20 septembre 11 décembre	4 mars 5 septembre 10 décembre	25 mars (pour un conseil d'administration prévu au 3 avril mais annulé) 30 juin 1 ^{er} décembre	

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

annexe 3 : l'exercice et le financement des missions

tableau 21 : le coût lauréat des concours et examens professionnels du CDG 82 depuis 2017

Année	Concours et examens professionnels	Coût total (€)	Total participation candidats	Nombre de candidats admis à concourir	Nombre de lauréats	Coût du lauréat (€)
2017	Concours rédacteur principal 2 ^{ème} classe	61 387	732	727	61	1 006
	Total	61 387	732	727	61	1 006
2018	Concours technicien - spécialité système d'information	45 603	233	228	45	1 013
	Examen professionnel adjoint technique principal 2 ^{ème} classe - spécialité restauration	20 538	100	91	76	270
	Examen professionnel rédacteur principal 1 ^{ère} classe	18 330	107	100	52	353
	Total	84 471	440	419	173	488
2019	Examen professionnel technique principal 1 ^{ère} classe - spécialité système d'information	5 988	17	17	10	599
	Examen professionnel technique principal 2 ^{ème} classe - spécialité système d'information	4 787	14	11	7	684
	Examen professionnel technique principal 2 ^{ème} classe - spécialité système d'information (promotion interne)	6 759	20	18	6	1 127
	Total	17 534	51	46	23	762
2020	Concours technique territorial - spécialité système d'information	en cours	216	199	en cours	en cours
2021	Concours agent de maîtrise - spécialité restauration	en cours	129	126	40	en cours
	Examen professionnel technique principal 1 ^{ère} classe - spécialité système d'information	en cours	17	16	10	en cours
	Examen professionnel technique principal 2 ^{ème} classe - spécialité système d'information (avancement de grade)	en cours	15	14	10	en cours
	Examen professionnel technique principal 2 ^{ème} classe - spécialité système d'information (promotion interne)	en cours	16	14	2	en cours

Source : CDG 82

tableaux 22 : comparaison des coûts entre centres de gestion de la région Occitanie (admis à concourir)

Technique principal (admis à concourir)	CDG 31	CDG 66	CDG 81	Total	CDG 82 (spécialité système d'information)
Concours technicien principal 2 ^{ème} classe	313	195		508	228
Coût total (en €)	35 101	45 161		80 252	45 603
Coût (en €) / admis à concourir	112	231		158	200
Examen technicien principal 1 ^{ère} classe	18	24	41	83	17
Examen professionnel technicien principal 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	8	10	16	34	11
Examen professionnel technicien principal 2 ^{ème} classe (promotion interne)	45	77	168	290	18
Total nombre d'admis à concourir	71	111	225	407	46
Coût total (en €)	18 371	11 784	33 785	63 940	17 534
Coût (en €) / admis à concourir	258	106	150	157	381

Rédacteur principal (admis à concourir)	CDG 31	CDG 66	CDG 81	CDG 82
Concours rédacteur principal 2 ^{ème} classe		1 046		727
Coût total (en €)		73 590		61 387
Coût (en €) / admis à concourir		70		84
Examen professionnel rédacteur principal 1 ^{ère} classe	266		433	100
Coût total (en €)	33 453		48 899	18 330
Coût (en €) / admis à concourir	126		113	183
Adjoint principal (admis à concourir)	CDG 81 (2017 et 2019)		CDG 82 (spécialité restauration)	
Examen professionnel adjoint principal 2 ^{ème} classe	54	58	91	
Coût total (en €)	16 286	16 821	20 538	
Coût (en €) / admis à concourir	301	290	226	

Source : CRC, d'après les éléments des CDG

tableaux 23 : comparaison des coûts lauréats entre centres de gestion de la région Occitanie

Technicien principal	CDG 31	CDG 66	CDG 81	Total	CDG 82 (spécialité système d'information)
Concours technicien principal 2 ^{ème} classe	60	18		78	45
Coût total (en €)	35 101	45 161		80 262	45 603
Coût (en €) / lauréat	585	2 509		1 029	1 013
Examen technicien principal 1 ^{ère} classe	9	14	32	55	10
Examen professionnel technicien principal 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	5	8	8	21	7
Examen professionnel technicien principal 2 ^{ème} classe (promotion interne)	2	24	29	55	6
Total nb lauréats	16	46	69	131	23
Coût total (en €)	18 371	11 784	33 785	63 940	17 534
Coût (en €) / lauréat	1 148	256	490	488	762

Rédacteur principal	CDG 31	CDG 66	CDG 81	CDG 82
Concours rédacteur principal 2 ^{ème} classe				61
Coût total (en €)		73 590		61 387
Coût (en €) / lauréat				1 006
Examen professionnel rédacteur principal 1 ^{ère} classe	142		141	52
Coût total (en €)	33 453		48 899	18 330
Coût (en €) / lauréat	236		347	353
Adjoint principal	CDG 81 (2017 et 2019)		CDG 82 (spécialité restauration)	
Examen professionnel adjoint principal 2 ^{ème} classe	35	53	76	
Coût total (en €)	16 286	16 821	20 538	
Coût (en €) / lauréat	465	317	270	

Source : CRC, d'après les éléments des CDG

tableau 24 : l'absentéisme aux concours et examens organisés par le CDG 82

		2017	2018	2019	2020
Concours	Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	62 %			
	Technicien - spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information		35 %		42 %
Examens professionnels	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe		17 %		
	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe		25 %		23 %
	Technicien principal 1 ^{ère} classe - spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information			18 %	
	Technicien principal 2 ^{ème} classe - spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information (avancement de grade)			18 %	
	Technicien principal 2 ^{ème} classe - spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information (promotion interne)			22 %	

Source : CDG 82

tableau 25 : nombre de lauréats reçus-collés gérés par le CDG 82

	Date début liste d'aptitude	Date fin liste d'aptitude	Nombre de reçus-collés
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe (2017)	09/03/2018	20/05/2023	en cours 4
Technicien spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information	15/10/2018	26/12/2023	en cours 8
Agent de maîtrise spécialité restauration	15/06/2021	14/06/2025	en cours 36
Technicien territorial spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information (2016)	04/07/2016	14/11/2020	3
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe (2015)	03/02/2016	02/02/2020	4
Agent de maîtrise spécialité restauration (2015)	14/04/2015	14/04/2019	4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe (2015)	11/03/2016	22/05/2022	1 en cours
Auxiliaire de soins 1 ^{ère} classe (2014)	01/12/2014	01/12/2018	12
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe (2013)	14/02/2014	14/02/2018	7

Source : CDG 82

tableau 26 : fonctionnaires privés momentanément d'emploi (de 2009 à 2020)

Nombre de FMPE au 31 décembre	2020	2019	2018	2017	2016
	3	3	5	3	3
	2015	2014	2013	2012	2011
	3	3	2	2	3
	2010	2009	Avant 2009		
3	1	1			

Source : CDG 82

tableau 27 : évolution du nombre d'offres d'emplois publiées / dossiers demandeurs

	2017	2018	2019	2020	Évolution
Nombre offres publiées	223	255	428	487	118 %
Nombre dossiers demandeurs	311	243	147	180	- 42 %

Source : CDG 82

tableau 28 : évolution de la mission des secrétariats des commissions de réforme et comités médicaux

en €	2017			2018			2019			2020		
	Coût	Recettes	Résultat									
Commissions réforme	11 402	38 985	15 074	11 458	38 280	13 169	13 234	38 863	10 109	9 166	39 603	14 208
Comités médicaux	12 509			13 653			15 520			16 229		

Source : CDG 82

Le coût ne tient compte que des frais de personnel.

tableau 29 : les mises à disposition (2017-2020)

Année	Nombre de mises à disposition		Nombre de collectivités concernées
	Total annuel	Moyenne / mois	Moyenne / mois
2017	170	14	12
2018	184	16	13
2019	129	11	11
2020	113	9	11

Source : CDG 82

tableau 30 : évolution du nombre de visites médicales (2017-2020)

2017	2018	2019	2020	Évolution
2 351	2 305	2 664	1 924	- 18 %

Source : CDG 82

tableau 31 : évolution du nombre d'entretiens (2017-2020)

	2017	2018	2019	2020	Évolution
Nombre entretiens psy - handicap	61	89	83	122	100 %
<i>Dont liés à un évènement traumatisant</i>			35	26	
Nombre collectivités concernées	22	52	31	25	

Source : CDG 82

tableau 32 : prestation de gestion des dossiers de chômage traités par le centre de gestion de Charente-Maritime pour le compte du centre de gestion de Tarn-et-Garonne

Année	2017	2018	2019	2020	Évolution
Nombre de dossiers traités	30	42	77	87	190 %
Montant facturé (en €)	2 377	2 649	3 122	4 153	75 %

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

annexe 4 : les ressources humaines

tableau 33 : la répartition des effectifs et équivalents temps plein du CDG 82, par catégorie et statut

Effectifs		2017		2018		2019		2020		Variation	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectifs	ETP
Agents titulaires et stagiaires	Catégorie A	6	5,9	6	5,9	6	5,9	9	8,9	50 %	52 %
	Catégorie B	8	7,7	9	9,0	10	10,0	8	8,0	0 %	4 %
	Catégorie C	13	12,6	14	13,6	14	13,6	14	13,7	8 %	9 %
	Total 1	27	26,1	29	28,4	30	29,5	31	30,6	15 %	17 %
Agents contractuels sur emplois permanents	Catégorie A	1	1,0	2	2,0	3	3,0	3	3,0	200 %	200 %
	Catégorie B	4	4,0	0	0,0	1	1,0	3	3,0	- 25 %	- 25 %
	Catégorie C	0	0,0	0	0,0	1	1,0	0			
	Total 2	5	5,0	2	2,0	5	5,0	6	6,0	20 %	20 %
Total 1 + 2		32	31,1	31	30,4	35	34,5	37	36,6	16 %	18 %
Par catégorie	Catégorie A	7	6,9	8	7,9	9	8,9	12	11,9	71 %	74 %
	Catégorie B	12	11,7	9	9,0	11	11,0	11	11,0	- 8 %	- 6 %
	Catégorie C	13	12,6	14	13,6	15	14,6	14	13,7	8 %	9 %
Total		32	31,1	31	30,4	35	34,5	37	36,6	16 %	18 %
Taux d'encadrement		22 %	22 %	26 %	26 %	26 %	26 %	32 %	33 %	48 %	48 %

Source : CDG 82

tableau 34 : la féminisation des effectifs du CDG 82, par catégorie et statut

Effectifs		2017		2018		2019		2020		Variation	
		Effectif physique	Dont femmes	Effectifs physiques	Femmes						
Agents titulaires et stagiaires	Catégorie A	6	5	6	5	6	5	9	8	50 %	60 %
	Catégorie B	8	3	9	5	10	5	8	4	0 %	33 %
	Catégorie C	13	11	14	11	14	11	14	12	8 %	9 %
	Total 1	27	19	29	21	30	21	31	24	15 %	26 %
Agents contractuels sur emplois permanents	Catégorie A	1	1	2	1	3	2	3	2	200 %	100 %
	Catégorie B	4	2	0	/	1	/	3	2	- 25 %	0 %
	Catégorie C	0	0	0	/	1	1	0	/		
	Total 2	5	3	2	1	5	3	6	4	20 %	33 %
Total 1 + 2		32	22	31	22	35	24	37	28	16 %	27 %
Par catégorie	Catégorie A	7	6	8	6	9	7	12	10	71 %	67 %
	Catégorie B	12	5	9	5	11	5	11	6	- 8 %	20 %
	Catégorie C	13	11	14	11	15	12	14	12	8 %	9 %
Total		32	22	31	22	35	24	37	28	16 %	27 %
Taux d'encadrement (catégorie A/total)		22 %	19 %	26 %	19 %	26 %	20 %	32 %	27 %	48 %	44 %

Source : CDG 82

tableau 35 : progression des effectifs et de la masse salariale

en €	2017	2018	2019	2020	Variation annuelle moyenne	Variation période
Nombre total d'effectifs	32	31	35	37	5 %	16 %
Frais de personnel	1 827 649	2 054 553	2 051 731	2 113 488	5 %	16 %
Frais de personnel par agent	57 114	66 276	58 621	57 121	1 %	0 %

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82 et des comptes de gestion

tableau 36 : état du compte épargne temps du CGD 82

en nombre de jours	2017	2018	2019	2020	2017-2020	2019-2020
Solde jours épargnés CET au 31 décembre	237,5	323,5	341	431	82 %	26 %
Nombre de jours épargnés	46	104	62,5	106	130 %	70 %
Nombre de jours CET pris sous forme de congés	6	8				
Nombre de jours CET indemnisés	40	10	45	13	- 68 %	- 71 %
Montant total de l'indemnisation versée	5 000 €	650 €	6 075 €	1 755 €	- 65 %	- 71 %
Nombre d'agents ayant ouvert un CET au 31 décembre (A)	13	16	19	24	85 %	26 %
Effectifs (B) :	32	31	35	37		
En % (C = A / B)	41 %	52 %	54 %	65 %		

Source : CDG 82

tableau 37 : l'absentéisme des agents du CDG 82

Absence en jours	2017	2018	2019	2020	Moyenne
Maladie ordinaire	126	502	474	534	409
Décès, mariage/pacte civil de solidarité, naissance, congé paternité	20	22	37	13	23
Jours enfant malade	13	20	14	18	16
Intervenant sur formation (CNFPT ou faculté du Mirail)	15	11	14	7	12
Participation à concours/examens	9	9	13,5	4	9
Autres (élu, décharge syndicale, don du sang, réunion retraite, etc.)	4	9	14,5	1,5	7
Total :	187	572	567	577	476
Part de la maladie ordinaire en % dans l'absentéisme :	68 %	88 %	84 %	93 %	86 %
Absentéisme pour maladie ordinaire par agent	2017	2018	2019	2020	Moyenne
A : Jours d'absence pour maladie ordinaire	126	502	474	534	409
B : Nombre d'agents	32	31	35	37	34
Jours d'absence par agent (C=A/B)	4	16	13,5	14	12
D : Taux global d'absentéisme (1)	2	7	6	6	5
En équivalent ETP [G=(D*F)/100]	1	2	2	2	2

Source : CDG 82

(1) Taux global d'absentéisme = (nombre de jours d'absence ouverts x 100/effectif en ETP x nombre de jours ouverts sur la période, soit 225 jours pour 2017-2018 et 227 jours pour 2019-2020)

tableau 38 : les recrutements des agents sur la période 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
Nombre de recrutements	2	6	2	9
Types de contrats	Emploi d'avenir Emploi permanent	1 emploi permanent 5 contractuels (1 CDD* de 3 mois, 1 de 6 mois, 3 de 1 an)	Emploi aidé Emploi permanent	2 emplois permanents 6 contractuels (1 CDD de 3 mois, 4 de 6 mois, 1 de 1 an) et 1 apprentissage (1 an)
Catégorie	C A	1 B (permanent) 1 C (3 mois) 1 B (6 mois) 2 A et 1 B (1 an)	C B	2 B (permanent) 1 C (3 mois), 2 C (6 mois) et 1 C (1 an) 2 B (6 mois) 1 A (1 an)
Réalisation de tests	oui	non	Oui (emploi aidé)	non
Présence d'un jury	oui	oui	oui	Oui (sauf pour 3 CDD de 6 mois)
Mode recrutement	Contractuel Détachement	Contractuel (pour tous)	Contractuel	Contractuel (pour tous)
Évolution de la situation de l'agent	Non pérennisation Titularisation	Emploi permanent est resté contractuel 3 CDD ont été titularisés 1 CDD a rejoint une autre collectivité Le CDD de 6 mois n'a pas été pérennisé	Titularisation	Aucune titularisation 2 emplois permanents sont restés contractuels Prolongation de l'apprenti 1 CDD a rejoint une autre collectivité Le CDD de 1 an a démissionné Le CDD de 3 mois n'a pas été pérennisé

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82
CDD : contrat à durée déterminée

tableau 39 : attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux agents du CDG 82 (2017-2020)

Année	Nombre d'agents du CDG	Nombre agents concernés	Part	Nombre de points NBI attribués	Coût (en €)	NBI réglées moyenne par agent
2017	32	11	34 %	245	12 510	1 137
2018	31	12	39 %	270	13 564	1 130
2019	35	13	37 %	280	14 250	1 096
2020	37	13	35 %	280	14 065	1 082
				Total :	54 389	

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

tableau 40 : évolution des heures supplémentaires (2017-2020)

Année	Nombre agents titulaires pouvant bénéficier des IHTS	Nombre heures supplémentaires payées	Nombre agents concernés	Coût (en €)	IHTS par agent
2017	22	65	5	1 024	205
2018	27	166	8	2 445	306
2019	23	344	7	5 122	732
2020	25	171	7	2 652	379
	Total	746	27	11 243	1 621

Source : CDG 82

tableau 41 : formation des agents du CDG 82 (2017-2020)

	2017	2018	2019	2020
A : Effectifs	32	31	35	37
B : Jours de formation	198	111,5	109	57
Jours moyens de formation par agent (C=B/A)	6	4	3	2
D : Budget (en €)	29 248	29 791	26 322	27 286
E : Charges à caractère général	397 689	460 452	410 976	458 450
Dépense en % (F=D/E)	7 %	6 %	6 %	6 %

Source : CRC, d'après les éléments du CDG 82

tableau 42 : état du parc de véhicules du CDG 82 au 31 décembre 2020

Véhicules de service			Affecté avec droit de remisage	Non affecté Service gestionnaire	Véhicule floqué (oui/non)	Kilométrage 2020			Numéro carte essence affectée au véhicule	Numéro carte péage affectée au véhicule
Modèle	Carburant	Immatriculation				Au 01/01/2020	Au 31/12/2020	Annuel		
Renault Clio III	Diesel	BX709MH	Non	Pôle informatique	Non	79 117	84 827	5 710	370	Néant
Renault Clio III	Diesel	BX744MH	Non	Pôle informatique	Non	79 407	86 831	7 424	345	Néant
Renault Clio III	Diesel	BX649MH	Non	Pôle médecine	Non	80 682	85 445	4 763	344	Néant
Renault Clio III	Diesel	BX681MH	Non	Administration générale	Non	67 129	75 020	7 891	316	Néant
Peugeot 308 SW	Essence	EL161CS	Non	Administration générale	Non	29 773	33 776	4 003	594	250 04 3476107 00001

Source : CRC

annexe 5 : les impacts de la crise sanitaire

tableau 43 : impact de la gestion sanitaire de la covid dans l'organisation de chaque service du CDG 82

Service	Impact organisationnel
Pôle « carrières, instances, conseil statutaire »	<p>À l'augmentation importante de la charge de travail s'est ajoutée la difficulté d'interpréter et de synthétiser pour les collectivités les nombreux textes et dispositions, souvent imprécis, voire contradictoires.</p> <p>Lors du confinement (n° 1), un agent du service a dû assurer deux journées par semaine en présentiel au centre, afin de garantir la continuité de la gestion des dossiers du comité médical.</p> <p>Le dialogue social a été maintenu par le biais de réunions en visio-conférence des membres du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, (une tous les 15 jours pendant le confinement n° 1), afin de statuer notamment sur l'organisation et la mise en œuvre dans les collectivités des mesures leur permettant d'assurer la continuité du service public.</p>
Pôle « concours, emploi, mobilité, remplacements »	<p>Plusieurs concours ont été reportés. Ceux qui ont été maintenus ont fait face à une organisation plus complexe, plus chronophage et plus coûteuse, compte tenu des règles sanitaires à respecter => des conséquences sur l'équilibre financier du pôle et sur la hausse du coût lauréat sont à prévoir.</p> <p>Par ailleurs, le nombre de remplacements a diminué compte tenu de la fermeture de certaines collectivités et des écoles.</p>
Service « retraites » Service « assurance statutaire »	<p>Les rendez-vous sur site ont été remplacés par des rendez-vous téléphoniques, permettant à ces services de continuer une activité quasi-normale en télétravail.</p>
Pôle « santé et sécurité au travail »	<p>Outre les nombreux conseils prodigués aux collectivités en santé au travail, le pôle a étroitement collaboré avec la direction pour l'adaptation du plan de continuité d'activité et du plan de reprise d'activité, au gré de l'évolution des consignes sanitaires gouvernementales. Ces plans ont été élaborés en concertation avec l'ensemble des responsables de pôle en vue de leur application dans leurs services.</p> <p>Des protocoles personnalisés ont été réalisés pour les services, en fonction de leurs spécificités, afin de les accompagner dans le respect des mesures sanitaires (exemple : conditions d'organisation d'un jury de recrutement, intervention pour changer un ordinateur dans une collectivité, organisation des visites médicales, etc.).</p> <p>Après avoir dans un premier temps annulé les visites, cette crise a été l'occasion pour le pôle d'expérimenter la téléconsultation. Les premiers retours sont très satisfaisants.</p>
Pôle informatique	<p>Outre le service en interne auprès des agents du CDG, le pôle a été très sollicité par les collectivités pour les accompagner dans la mise en place du télétravail de leurs agents.</p>
Service « assistance à l'archivage »	<p>Pour ce service, dont la mission principale est d'intervenir au sein même des collectivités, les confinements successifs et périodes de restriction des déplacements ont eu un impact important tant sur le plan organisationnel que financier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - retards importants sur le planning général des interventions, susceptibles de se reporter d'une année à une autre, avec comme corolaire une diminution des recettes ; - rythme de travail soutenu portant quasi entièrement sur le présent, laissant peu de place pour la projection sur l'avenir (réflexions sur des projets de développement du service, projets de mise en place d'outils et de prestations supplémentaires, prospections et signature de nouvelles collectivités, etc.) ; - recrutement d'une archiviste vacataire en contrat à durée déterminée pour essayer de rattraper une partie de ce retard.

Source : CDG 82

tableau 44 : impact financier de la covid dans l'organisation du CDG 82

Mission	Action mises en œuvre	Coût annuel (en €)
Accueil physique	Installation d'hygiaphones et de paravents au niveau des accueils et dans certains bureaux. Fourniture à tous les agents d'un « kit Covid » (masques, gel, lingettes) Installation de distributeurs de gel dans les trois bâtiments	9 000
	Instauration d'un nettoyage intermédiaire à la pause méridienne sur certaines surfaces (rampes, poignées de portes, sanitaires, etc.)	3 500
Accueil téléphonique	Souscription de deux abonnements mobiles et achat de deux smartphones pour équiper les deux agents d'accueil pour permettre le télétravail.	500
	Souscription de quatre licences Zoom professionnelles pour réaliser les réunions en visio-conférence	600
Équipement des agents en télétravail non (ou mal) équipés à titre personnel	Achat de 10 ordinateurs portables en avril 2020, de casques audio et de webcams	16 000
Renouvellement des postes fixes (l'option d'un ordinateur portable est depuis systématiquement étudiée en prévision du télétravail)	Achat de 10 ordinateurs portables en janvier 2021	15 000
Développement et externalisation informatique (logiciels et serveurs)	Modification (en régie) de certains logiciels développés en interne (gestion de planning, gestion des appels)	5 000
	Souscription d'un hébergement pour externaliser les bases, pour permettre un fonctionnement à distance en mode client/serveur	2 400
	Migration de certains logiciels en mode hébergé (gestion financière et paye)	720
Total		52 720
Organisation des épreuves écrites des concours et examens	Augmentation du nombre de salles d'examen (distanciation) et de surveillants Renfort des protocoles d'accueil des candidats aux épreuves écrites et orales	Surcoût non encore chiffré à ce jour
Consignes de déplacement dans les véhicules de service	Limitation à une seule personne le nombre de passagers dans les véhicules de service (impact pour le service d'assistance à l'archivage, habitué à se déplacer à trois ou quatre habituellement)	Surcoût en termes de frais de déplacement non encore chiffré

Source : CDG 82

tableau 45 : restitution du travail de la cellule « CapCovid » du CDG 82 (juillet 2020)

Thèmes		Avantages	Inconvénients / points de vigilance	Décision prise lors de la réunion restitution du 17/07/2020
1/ Le télétravail		Prise d'autonomie ; Plus de concentration ; Moins de fatigue ; Moins de parasites ; Moins de stress ; Meilleure gestion du temps de travail ; Travail de meilleure qualité ; Amélioration de la productivité ; Maintien de l'activité en cas de situations exceptionnelles ; Réduction des coûts (bâtiment).	Nécessite un cadre défini Isolement si subi à 100 % Dissolution vie professionnelle / vie personnelle Hyper connectivité	Définition nécessaire du cadre légal Lancement d'une enquête interne auprès des agents du CDG Nécessité de revoir la délibération existante Évaluation du matériel nécessaire Établissement de la liste des postes et de la fréquence (régulier / ponctuel et progressif)
2/ Les outils communs aux différents services du CDG	Annuaire des collectivités	Rien à signaler	Disparité des outils utilisés d'un service à un autre. Certains outils ne sont pas adaptés à un fonctionnement à distance	Recensement et homogénéisation des outils utilisés. Modification nécessaire de ces outils pour un fonctionnement distant en mode client/serveur <i>via</i> VPN
	Planning en ligne			
	Gestion des appels			
	Gestion des conventions/adhésions			
3/ Gestion du courrier		La numérisation systématique du courrier arrivé a permis un gain de temps important.	Pas d'outil réellement dédié actuellement. Gestion différente d'un service à l'autre	Projet d'acquisition d'un outil de gestion de courrier dématérialisé, associé à la future GED
4/ Horaires flexibles		Organisation différente du travail ; Plus de souplesse ; Diminution du stress ; Meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle	Non applicable à l'ensemble des agents	Abandon de l'idée

Source : CDG 82

tableau 46 : le recours au télétravail selon les modes d'organisation du travail

		Modalités d'exercice du travail				
		Nombre d'agents physiques sur emplois permanents	Dont agents en situation de travail en présentiel à 100 %	Dont agents relevant d'une situation de télétravail de droit commun quelle que soit la quotité de temps de travail	Dont agents relevant d'une situation de télétravail contraint pendant la crise sanitaire quelle que soit la quotité de temps de travail (de mars 2020 à septembre 2021)	Dont agents relevant d'une autre forme d'organisation du travail (nomadisme, etc.)
Au 31/12/2019	Catégorie A	11	10	1		0
	Catégorie B	12	12	0		0
	Catégorie C	14	14	0		0
Au 31/12/2020	Catégorie A	12	1		11	0
	Catégorie B	24	12		12	0
	Catégorie C	14	14		14	0
Au 31/08/2021	Catégorie A	14	6		8	0
	Catégorie B	12	2		10	0
	Catégorie C	20	10		10	0
Au 31/12/2021 sur la base des autorisations à la date de réponse à cette enquête	Catégorie A	14	13	1		0
	Catégorie B	12	11	1		0
	Catégorie C	18	18	0		0

Source : CDG 82

tableau 47 : les agents en télétravail de droit commun

		Agents sur emploi permanent en télétravail (droit commun) modalités fixes ou souples			
		Formule dite fixe ou régulière (jours prédéterminés au moment de l'autorisation)		Autre formule dite souple ou ponctuelle (jours flottants à prendre sur des cycles hebdomadaires, mensuels ou annuels)	
		Nombre d'agents	Représentant nombre de jours de télétravail (total annuel)	Nombre d'agents	Représentant nombre de jours (total annuel)
Au 31/12/2019	Catégorie A	1	47	0	0
	Catégorie B	0		0	0
	Catégorie C	0		0	0
Au 31/12/2020	Catégorie A	1	47	0	0
	Catégorie B	0		0	0
	Catégorie C	0		0	0
Au 31/12/2021 sur la base des autorisations à la date de réponse à cette enquête	Catégorie A	1	47	0	0
	Catégorie B	1	140	0	0
	Catégorie C	0		0	0

Source : CDG 82

tableau 48 : les profils des télétravailleurs de droit commun

Âges	Au 31/12/2019		Au 31/12/2020		Au 31/12/2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
60 et plus	0	0	0	0	0	0
50-59	0	0	0	0	0	0
40-49	0	1	0	1	0	2
30-39	0	0	0	0	0	0
Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0

Source : CDG 82

tableau 49 : la répartition des agents en télétravail de droit commun selon les fonctions

Fonctions / filières	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021
Administrative	0	0	0
Technique	0	0	1
Médicosociale	0	1	1
Culturelle	0	0	0
Sportive	0	0	0
Animation	0	0	0
Autres	0	0	0

Source : CDG 82

tableau 50 : les demandes annuelles de télétravail de droit commun

	Nombre d'agents ayant fait l'objet d'une décision favorable/défavorable de télétravail (dans l'année de référence)		Nombre de télétravailleurs ayant renoncé au télétravail (dans l'année de référence)	Nombre de télétravailleurs qui ont connu une fin d'autorisation de télétravail sur demande de l'employeur (dans l'année de référence)
	Décision favorable (y compris si quotité autorisée est inférieure à la quotité demandée)	Décision défavorable		
Au 31/12/2019	1		0	0
Au 31/12/2020	1	1	0	0
Au 31/12/2021 sur la base des autorisations prises à la date de réponse à cette enquête	3	0	0	0

Source : CDG 82

annexe 6 : le système d'information et la protection des données

tableau 51 : la tarification du service protection des données (en €)

Taille de la commune		Phase 1 : mise en place	Phase 2 : accompagnement
Tarification en fonction du nombre d'habitants (population totale du dernier recensement Insee)	< 300 habitants	400,16	250,10
	< 500 habitants	560,22	350,14
	< 700 habitants	770,31	450,18
	< 900 habitants	1 010,42	650,26
	< 2 000 habitants	1 200,48	750,30
	< 2 500 habitants	1 360,54	850,34
	< 5 000 habitants	1 520,61	950,38
	< 10 000 habitants	2 080,83	1 350,52
Tarification forfait journée	> 10 000 habitants	Sur devis	Sur devis

Source : CDG 82

annexe 7 : l'achat public, la commande publique

tableau 52 : montants des principaux achats annuels du CDG 82 (en €)

Compte	Intitulé	2017	2018	2019	2020	2021	Total*	Moyenne annuelle*
6042	Achats, prestations	148 427	120 270	117 884	129 617	112 840	629 038	125 808
6061	Électricité	19 961	21 928	29 390	24 905	26 331	122 515	24 503
60622	Carburants	2 965	3 293	4 185	1 949	3 216	15 608	3 122
60631	Produits entretien	2 390	4 376	2 711	4 771	4 945	19 193	3 839
60632	Petit équipement	13 986	21 443	17 184	31 180	19 020	102 813	20 563
6065	Fournitures bureau	15 010	15 196	9 632	10 085	12 253	62 176	12 435
6155	Réparations	1 928	1 763	1 436	7 268	1 322	13 717	2 743
6156	Maintenance	21 108	39 272	19 273	50 364	41 393	171 410	34 282
6161	Assurances	523	7 565	8 143	9 337	9 937	35 505	7 101
6182	Licence, abonnement	6 573	7 225	8 738	4 454	4 839	31 829	6 366
6184	Formation	14 490	29 537	16 177	17 588	11 496	89 288	17 858
6185	Colloque	23 016	7 764	9 030			39 810	9 953
6231	Annonces	3 206	3 066	4 687	3 251	5 638	19 848	3 970
6251	Frais déplacement	39 984	50 639	42 826	26 423	42 216	199 088	39 818
6257	Frais réception	11 943	12 755	9 671	6 237	3 963	44 569	8 914
6261	Affranchissement	13 477	20 140	17 388	10 268	13 876	75 149	15 030
6262	Télécommunications	11 884	10 908	10 280	11 783	23 754	68 609	13 722

Source : CRC, d'après les mandats du CDG 82

*Pour rappel : seuil des marchés à procédure adaptée = 40 000 € (à partir du 1^{er} janvier 2020, 25 000 € auparavant)⁹⁹ ; seuil procédures formalisées appel d'offres ouvert = 214 000 €

tableau 53 : exemples de prestataires supérieurs au seuil de 25 000 € (hors marché)

en €	2017	2018	2019	2020	Total	Moyenne annuelle
Art du Paysage				31 233	31 233	
Bruneau	1 440	1 323	8 706	22 237	33 706	8 427
Centre Bureautique	14 830	14 640	31 334	20 893	81 697	20 424
Chamber Sign France	30 528	31 968	31 488	36 672	130 656	32 664
Edenred France	10 496	10 900	11 939	13 214	46 549	11 637
Entreprise chèque déjeuner	33 974	35 738	36 382	32 536	138 630	34 658
Entreprise CIRIL	44 253	11 404	12 670	26 793	95 120	23 780
Electricité	16 340	17 051	23 663	19 246	76 300	19 075
GCM		<i>marché</i>		36 502	36 502	
La Poste	14 989	20 140	18 984	11 896	66 009	16 502
Service et maintenance	19 614	14 644	8 954	29 373	72 585	18 146
Setelma	28 779	18 000	<i>marché</i>	19 600	66 379	16 595
SFR	18 615	17 090	19 221	19 556	74 482	18 621
SM Alpi	12 400	18 000	20 435	21 950	72 785	18 196
SVP	5 929	7 490	8 195	9 126	30 740	7 685

Source : CRC, d'après les tableaux des mandats du CDG 82

⁹⁹ Article R. 2122-8 du code de la commande publique, modifié par décret n° 2019-1344 du 12 décembre 2019 modifiant certaines dispositions du code de la commande publique relatives aux seuils et aux avances.

annexe 8 : la fiabilité des comptes

tableau 54 : analyse de l'état de l'actif du CDG 82 et différence avec le comptable et la balance

Au 31/12/2020 (en €)	État de l'actif CDG 82(A)	État de l'actif comptable (B)	Balance (C)	Différence (A-B)	Différence (A-C)
203 - Frais d'études, de recherche	3 996	3 996	3 996	0	0
205 - Concessions et droits similaires, brevet	90 802	90 802	90 802	0	0
Sous-total 20	94 799	94 799	94 799	0	0
212 - Agencement et aménagement de terrain	99 084	99 084	99 084	0	0
2131 - Bâtiments publics	5 063 835	5 056 740	5 056 740	7 095	7 095
2135 - Installations générales, aménagement des constructions	171 645	173 775	173 775	- 2 130	- 2 130
2154 - Matériel médical	5 769	5 769	5 769	0	0
2158 - Autres	12 444	12 444	12 444	0	0
2181 - Installations générales, agencements aménagements divers	40 127	35 190	35 190	4 937	4 937
2182 - Matériel de transport	70 200	70 200	70 200	0	0
2183 - Matériel de bureau et informatique	545 096	548 219	548 219	- 3 123	- 3 123
2184 - Mobilier	361 639	361 639	361 639	0	0
2188 - Autres immobilisations corporelles	62 834	69 222	69 222	- 6 388	- 6 388
Sous-total 21	6 432 675	6 432 284	6 432 284	391	391
2313 - Travaux en cours	192 608	192 608	192 608	0	0
Sous-total 23	192 608	192 608	192 608	0	0
Total actif	6 720 083	6 719 692	6 719 692	391	391

Source : CRC, d'après la balance et les états d'actifs du CDG 82 et du comptable

annexe 9 : la situation financière

tableau 55 : évolution de la capacité d'autofinancement et du résultat de fonctionnement, sans retraitement

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2017-2021	Variation 2018-2021
Produits de gestion	2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	31 %	5 %
- Charges de gestion	2 318 474	2 531 426	2 500 300	2 643 737	2 993 799	29 %	18 %
= Excédent brut de fonctionnement	- 28 110	310 913	248 839	133 651	94	- 100 %	- 100 %
% Produits de gestion	- 1 %	11 %	9 %	5 %	0 %		
- Charges financières	6 578	5 368	12 107	16 218	13 988		
+ Produits exceptionnels réels	0	3 936	16 363	1 079	95 662		
- Charges exceptionnelles réelles	1 750	2 276	14 211	1 701	1 376		
CAF brute	- 36 438	307 205	238 885	116 811	80 392	320 %	- 74 %
% produits de gestion	- 2 %	11 %	9 %	4 %			
+ Reprises amortissements/provisions	0	838	0	0			
- Dotations aux amortissements/provisions	70 542	76 677	79 985	53 742	70 490		
+/- Value de cession (775-675)	0	- 452,7	0	0			
Résultat de fonctionnement	- 106 979	230 914	158 900	63 068	9 906	109 %	- 96 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 56 : évolution de la capacité d'autofinancement nette

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Excédent brut de fonctionnement	- 28 110	310 913	248 839	133 651	94	665 387
CAF brute	- 36 438	307 205	238 885	116 811	80 392	706 855
- Annuité en capital de la dette	28 801	30 010	59 048	88 140	89 508	295 507
CAF nette	- 65 239	277 195	179 837	28 671	- 9 116	411 348

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 57 : évolution de la capacité d'autofinancement nette corrigée

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Excédent brut de fonctionnement corrigé	166 298	116 505	248 839	133 651	94	665 387
CAF brute corrigé	157 970	112 797	238 885	116 811	80 392	706 855
- Annuité en capital de la dette	28 801	30 010	59 048	88 140	89 508	295 507
CAF nette corrigé	129 170	82 787	179 837	28 671	- 9 116	411 348

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 58 : évolution des produits de gestion (présentation synthétique)

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans les produits de gestion
Produits des activités (C70)	1 996 322	2 317 732	2 294 384	2 467 017	2 635 835	32 %	88 %
Production immobilisée (C72)	0	38 520	4 859	7 897	10 385		0 %
Ressources institutionnelles (C74)	292 095	486 086	449 894	299 221	347 673	20 %	12 %
Autres produits de gestion courante (C75)	1 946	0	2	3 253	0		0 %
Total produits de gestion (C70+C72+C74+C75)	2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	31 %	100 %
Total produits de gestion (C70+C72+C74+C75) en données corrigées	2 484 772	2 647 930	2 749 139	2 777 388	2 993 893	20 %	100 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 59 : évolution des produits de gestion (détail)

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans produits gestion
7061	Cotisations obligatoires	648 271	685 878	694 420	717 805	730 209	13 %	24 %
7062	Cotisations additionnelles	514 465	557 826	559 340	586 601	583 622	13 %	20 %
70638	Conventions remboursement autres conventions	832 489	1 068 823	958 702	1 153 692	1 281 379	54 %	43 %
7085	Remboursement du coût lauréat	1 098	5 205	81 921	8 918	40 624	3 600 %	1 %
Produits des activités (C70)		1 996 322	2 317 732	2 294 384	2 467 017	2 635 835	32 %	88 %
75881	Rétribution au titre de prestations d'assurance	1 946		2	3 252	/		
75888	Autres				1	/		
Ressources d'exploitation (C70 + C75)		1 998 269	2 317 732	2 294 386	2 470 270	2 635 835	32 %	88 %
721	Immobilisations incorporelles		31 350			/		
722	Immobilisations corporelles		7 171	4 859	7 897	10 385		0,3 %
Production immobilisée (C72)		0	38 520	4 859	7 897	10 385		0,3 %
746	Contribution pour personnel privé d'emploi	106 899	169 969	205 099	129 789	129 461	21 %	4,3 %
7478	Autres organismes	185 197	316 116	244 795	169 432	218 212	18 %	7,3 %
Ressources institutionnelles (C74)		292 095	486 086	449 894	299 221	347 673	20 %	11,6 %
Total produit de gestion (C70+C75+C72+C74)		2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	31 %	100 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 60 : évolution des produits des missions obligatoires

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans produits gestion
7061	Cotisations obligatoires	648 271	685 878	694 420	717 805	730 209	126 %	24 %
7062	Cotisations additionnelles	514 465	557 826	559 340	586 601	583 622	13 %	20 %
746	Contribution pour personnel privé d'emploi	106 899	169 969	205 099	129 789	129 461	21 %	4 %
Total produits des missions obligatoires		1 269 634	1 413 673	1 458 859	1 434 196	1 443 292	14 %	48 %
Total des produits de gestion		2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	20 %	100 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 61 : évolution des produits des missions supplémentaires

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans produits gestion
70638	Conventions remboursement autres conventions	832 489	1 068 823	958 702	1 153 692	1 281 379	54 %	43 %
7478	Autres organismes	185 197	316 116	244 795	169 432	218 212	18 %	7 %
Total des produits des missions facultatives		1 017 686	1 384 939	1 203 498	1 323 124	1 499 591	47 %	50 %
Total des produits de gestion		2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	20 %	100 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 62 : évolution des autres produits

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans produits gestion
7085	Remboursement du coût lauréat	1 098	5 205	81 921	8 918	40 624	3 600 %	1,0 %
721	Immobilisations incorporelles		31 350					
722	Immobilisations corporelles		7 171	4 859	7 897	10 385		0,3 %
75881	Rétribution au titre de prestation d'assurance	1 946		2	3 252			
75888	Autres				1			
Total des autres produits		3 044	43 726	86 783	20 068	51 009	1 576 %	1,3 %
Total des produits de gestion		2 290 364	2 842 339	2 749 139	2 777 388	2 993 893	31 %	100,0 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 63 : évolution des charges de gestion

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation	Part dans les charges de gestion
Charges à caractère général (C60 à 62)		397 689	460 452	410 976	458 450	498 845	27 %	17 %
Impôts et taxes (C63)		23 826	29 001	29 164	29 102	33 299	40 %	1 %
Charges de personnel (C64)		1 776 831	1 919 646	1 914 581	2 018 437	2 306 999	30 %	77 %
Charges de gestion courante (C65)		120 128	122 328	145 579	137 749	154 656	29 %	5 %
Total charges de gestion (C60 à 65)		2 318 474	2 531 426	2 500 300	2 643 737	2 993 799	29 %	100 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 64 : évolution des charges de personnel

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation
621	Personnel extérieur au service					12 069	
6411	Personnel titulaire	904 492	935 009	999 174	1 040 587	1 094 325	21 %
6413	Personnel non titulaire	241 599	348 818	295 286	344 323	476 103	97 %
64162	Emplois d'avenir	19 885	16 284	4 564	159		
64168	Autres emplois d'insertion	9 728	9 843	13 691	18 673	18 810	93 %
64192	Emplois d'avenir	- 14 402	- 12 177	- 3 702			
64198	Autres	- 12 590	- 70 387	- 103 723	- 64 528	- 45 958	
6431	Personnel pris en charge	87 748	109 075	112 679	71 234	73 585	- 16 %
6451	Cotisation à l'Urssaf*	205 141	223 747	217 918	231 385	267 483	30 %
6453	Cotisations aux caisses de retraites	252 788	270 102	288 991	282 375	302 388	20 %
6454	Cotisation aux allocations chômage	16 344	16 584	12 266	14 260	19 309	18 %
6455	Cotisation pour assurance personnel	42 173	46 662	52 305	55 442	54 312	29 %
6456	Versement supplément famille		540		2 350	4 624	
6457	Médecine du travail, pharmacie		180	349	137		
6459	Remboursement prévoyance			- 561	- 1 421		
6488	Autres charges	23 925	25 368	25 343	23 459	29 950	25 %
Total charges de personnel		1 776 831	1 919 646	1 914 581	2 018 437	2 306 999	30 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

Urssaf : union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

tableau 65 : évolution des charges à caractère général

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation
60222	Produits d'entretien	55					
6042	Achats de prestations de services - autres	148 427	120 270	117 884	129 617	112 840	- 24 %
6061	Fournitures non stockables (eau, énergie)	19 961	21 928	29 390	24 905	26 331	32 %
60622	Carburants	2 965	3 293	4 185	1 949	3 216	8 %
60623	Alimentation		3 707	5 106	2 337	3 114	
60631	Fournitures d'entretien	2 390	4 376	2 711	4 771	4 945	107 %
60632	Fournitures de petit équipement	13 986	21 443	17 184	31 180	18 966	36 %
60636	Vêtements de travail		989	46	505	175	
6065	Fournitures de bureau	15 010	15 196	9 632	10 085	12 253	- 18 %
6066	Fournitures médicales	1 120	1 007	706	2 307	812	- 28 %
6068	Autres matières et fournitures	6 817	1 479		27	54	- 100 %
6132	Locations immobilières	3 039	9 110	24 577	3 161	5 872	93 %
6135	Locations mobilières	1 414	1 085	1 171	1 248	2 196	55 %
614	Charges locatives et de copropriété				1 045	/	
61521	Bâtiments publics		722		155	59 652	
61551	Matériel roulant	1 823	1 281	1 161	5 591	1 332	- 27 %
61558	Autres biens mobiliers	106	481	275	1 677	/	
6156	Maintenance	21 108	39 272	19 273	50 364	41 393	96 %
6161	Multirisques	523	7 565	8 143	9 337	9 937	1 800 %
6162	Assurance obligatoire dommage construction	5 063	15 670			/	
6168	Autres	1 549				175	
617	Études et recherches			3 703	2 040	5 265	
6182	Documentation générale et technique	6 573	7 225	5 036	4 453	4 839	- 26 %
6184	Versements à des organismes de formation	14 490	29 537	16 177	17 588	11 496	- 21 %
6185	Frais de colloques, séminaires, conférences	23 016	7 764	9 030	997	/	
6188	Autres frais divers				83	1 471	
6222	Indemnités jury non soumises à cotisation	2 584	13 751	4 506	4 664	12 641	389 %
6223	Indemnités magistrats		72	50		171	
6225	Indemnités comptable et régisseurs	543	569	602	450	18	- 97 %
62264	Honoraires médicaux			1 240	7 237	13 394	
62268	Autres honoraires				333	15 560	
6227	Frais d'actes et de contentieux				2 898	4 166	
6231	Annonces et insertions	3 206	3 066	4 687	3 251	5 638	76 %
6236	Catalogues et imprimés		720	2 244	4 350	1 129	
6238	Divers		266	1 920	1 516	180	
62511	Personnel du centre	39 984	46 846	41 148	26 423	41 336	3 %
62518	Autres frais de voyages et déplacements		3 793	1 678		880	
6255	Frais de déménagement		1 764	2 088	1 152	/	
6257	Réceptions	11 943	12 755	9 671	6 237	3 963	- 67 %
6261	Frais d'affranchissement	13 477	20 140	17 388	10 268	13 876	3 %
6262	Frais de télécommunications	11 884	10 908	10 280	11 783	23 754	100 %
6281	Concours divers - cotisations	24 635	9 061	38 084	72 467	35 817	45 %
Total		397 689	460 452	410 976	458 450	498 845	25 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 66 : évolution des charges de gestion courante

en €		2017	2018	2019	2020	2021	Variation
6512	Droits utilisation informatique					24 605	
6531	Indemnités	47 947	48 103	48 599	48 508	49 038	2 %
65321	Membres du conseil d'administration	931	1 682	679	639	882	- 5 %
65322	Membres des organismes paritaires	2 063	1 587	2 579	1 194	1 745	- 15 %
6561	Remboursement d'activités syndicales	52 074	56 751	79 191	71 533	62 944	21 %
657	Subventions de fonctionnement versées	4 875	2 000	1 000	1 000	1 000	- 80 %
658	Charges diverses de gestion courante	12 238	12 205	13 531	14 876	15 653	28 %
Total		120 128	122 328	145 579	137 749	155 902	30 %

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

annexe 10 : la situation bilancielle

tableau 67 : constitution et évolution du fonds de roulement du CDG 82

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
A- Emplois stables	3 653 565	4 205 034	6 341 536	6 719 691	6 843 122	87 %
Immobilisations incorporelles	51 169	51 083	93 445	94 799	96 212	
Immobilisations corporelles	3 602 395	4 152 351	6 246 491	6 624 892	6 746 910	
Immobilisations financières	0	1 600	1 600	0	0	
B- Ressources stables	5 227 048	5 513 896	7 115 566	7 501 287	7 211 300	38 %
Dotations	429 585	443 765	527 610	884 661	946 981	
Réserves	3 368 029	3 368 029	3 774 354	3 874 354	3 974 354	
Report à nouveau	532 390	425 411	250 000	308 900	271 968	
Résultat de l'exercice	-106 979	230 914	158 900	63 068	9 906	
Subventions d'investissement	23 314	23 314	23 314	23 314	30 122	
Provisions pour risques et charges	17 280	18 107	29 692	32 069	41 055	
Amortissement et provisions pour dépréciation	835 611	906 549	962 938	1 014 302	1 075 802	
Dettes financières	127 817	97 807	1 388 759	1 300 619	861 111	
C- Fonds de roulement net global (B-A)	1 573 483	1 308 862	774 030	781 597	368 177	- 77 %
<i>Charges courantes (charges de gestion + charges financières)</i>	<i>2 325 052</i>	<i>2 536 794</i>	<i>2 512 407</i>	<i>2 659 956</i>	<i>3 007 787</i>	
En nombre de jours de charges courantes	247	188	112	107	45	

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

tableau 68 : constitution et évolution du besoin en fonds de roulement du CDG 82

en €	2017	2018	2019	2020	2021	Variation
A- Créances d'exploitation	181 120	383 299	582 213	461 274	277 171	53 %
Clients et comptes rattachés	170 884	353 899	521 643	440 025	252 556	
Autres créances d'exploitation	1 310	32	19 408	60	1 246	
Créances sur l'État et coll. pub - Subventions à recevoir	8 926	29 369	41 162	21 189	23 368	
B- Dettes d'exploitation	34 810	61 107	36 730	67 283	107 689	209 %
Dettes fournisseurs	19 372	40 539	8 266	36 095	4 946	
Dettes fiscales, sociales et autres	570	122	6 168	5 301	0	
Dettes sur immobilisations	0	4 914	12 375	15 885	0	
Dettes envers l'État et les collectivités publiques	3 875				1 000	
Dettes diverses	8 684	6 361	9 921	6 435	1 643	
Ligne de trésorerie					100 000	
Recette à classer	2 310	9 172	0	3 568		
C- Besoin en fonds de roulement (A-B)	146 309	322 193	545 483	393 990	169 482	16 %
<i>Charges courantes (charges gestion + charges financières)</i>	<i>2 325 052</i>	<i>2 536 794</i>	<i>2 512 407</i>	<i>2 659 956</i>	<i>3 007 787</i>	
En nombre de jours de charges courantes	23	46	79	54	21	

Source : CRC, d'après les balances et les comptes administratifs

GLOSSAIRE

CAF	capacité d'autofinancement
CDG	centre de gestion de la fonction publique territoriale
CDG 31	centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne
CDG 81	centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn
CDG 82	centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn-et-Garonne
CET	compte épargne-temps
CNFPT	centre national de la fonction publique territoriale
CRC	chambre régionale des comptes
DGS	directeur général des services
EPCI	établissement public de coopération intercommunale
ETP	équivalent temps plein
FMPE	fonctionnaire momentanément privé d'emploi
GED	gestion électronique documentaire
GIP	groupement d'intérêt public
HT	hors taxes
IHTS	indemnité horaire pour travaux supplémentaires
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
M€	million d'euros
NBI	nouvelle bonification indiciaire
RGPD	règlement général de protection des données
Rifseep	régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
TVA	taxe sur la valeur ajoutée
VPN	<i>virtual private network</i> = réseau privé virtuel

Réponses aux observations définitives en application de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières

Une réponse enregistrée :

- Réponse du 13 juillet 2022 de M. Jean-Luc Deprince, président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de Tarn-et-Garonne.

Article L. 243-5 du code des juridictions financières :

« Les destinataires du rapport d'observations disposent d'un délai d'un mois pour adresser au greffe de la chambre régionale des comptes une réponse écrite. Dès lors qu'elles ont été adressées dans le délai précité, ces réponses sont jointes au rapport. Elles engagent la seule responsabilité de leurs auteurs ».



Les publications de la chambre régionale des comptes
Occitanie

sont disponibles sur le site :

<https://www.ccomptes.fr/Nos-activites/Chambres-regionales-des-comptes-CRC/Occitanie>

Chambre régionale des comptes Occitanie
500, avenue des États du Languedoc
CS 70755
34064 MONTPELLIER CEDEX 2

occitanie@crtc.ccomptes.fr

 **@crococcitanie**