



## Rapport d'observations définitives

### **CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SEINE-MARITIME**

Exercices 2017 à 2021

Observations délibérées le 10 janvier 2023

## SOMMAIRE

<b>SYNTHESE .....</b>	<b>1</b>
<b>PRINCIPALES RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>2</b>
<b>OBLIGATIONS DE FAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>I - INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
A - Rappel de la procédure.....	2
B - Contrôles antérieurs.....	3
<b>II - PERIMETRE DES COMPETENCES ET FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION .....</b>	<b>3</b>
A - Le périmètre des compétences du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime .....	3
B - Le fonctionnement institutionnel et administratif .....	4
1 - Le conseil d'administration .....	5
2 - Le président et les vice-présidents .....	5
3 - L'organisation interne du centre de gestion .....	6
C - Le règlement général sur la protection des données (RGPD) et la protection des données ..	6
1 - Le respect du RGPD.....	6
2 - La protection du système d'information .....	7
<b>III - L'EXERCICE DES MISSIONS.....</b>	<b>7</b>
A - Les missions obligatoires du CDG.....	7
1 - La mission générale d'information sur l'emploi public territorial et le bilan de la situation de l'emploi public .....	8
2 - La bourse de l'emploi.....	8
3 - La gestion de la carrière individuelle des agents .....	9
4 - La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) .....	10
5 - L'organisation des concours et examens professionnels.....	10
6 - Le suivi des activités syndicales .....	12
7 - Le secrétariat des instances médicales .....	13
8 - Les missions d'assistance .....	14
B - Le développement de la coopération régionale et interrégionale .....	14
1 - Le cadre normatif.....	14
2 - La coopération entre CDG de la région Normandie.....	15
3 - La coopération régionale et interrégionale en matière de concours .....	17
4 - La coopération avec le CNFPT.....	17
C - Le socle commun de compétences .....	17
D - Les missions facultatives .....	18
1 - L'étendue des missions exercées.....	18
2 - Les actes institutifs .....	19
3 - L'exercice des missions facultatives .....	19
E - L'impact de l'augmentation du nombre des contractuels dans la fonction publique territoriale .....	19
<b>IV - LE FINANCEMENT DU CENTRE DE GESTION.....</b>	<b>20</b>
A - Les différentes sources de financement et l'existence d'une comptabilité analytique .....	20
1 - Les différentes sources de financement .....	20
2 - La mise en place de la comptabilité analytique .....	21
3 - La présentation de la comptabilité analytique.....	21
4 - Les charges de structure .....	22
B - Le financement des missions obligatoires .....	22
1 - Le vote du taux de cotisation .....	22

2 -	L'équilibre budgétaire des missions obligatoires .....	23
C -	Le financement des missions facultatives.....	24
1 -	Le vote des taux de cotisation additionnelle .....	24
2 -	L'équilibre budgétaire des missions financées par la cotisation additionnelle .....	24
3 -	L'équilibre budgétaire des missions tarifées .....	25
4 -	L'évolution de la tarification .....	26
<b>V -</b>	<b>L'INFORMATION BUDGETAIRE ET LA FIABILITE DES COMPTES .....</b>	<b>27</b>
A -	Le débat d'orientation budgétaire .....	27
B -	La fiabilité des comptes.....	27
1 -	L'exécution des prévisions de recettes et de dépenses.....	27
2 -	La comptabilité d'engagement.....	28
3 -	Les restes à réaliser .....	28
4 -	Le suivi et la gestion du patrimoine.....	28
<b>VI -</b>	<b>LA SITUATION FINANCIERE.....</b>	<b>29</b>
A -	Le budget principal.....	29
1 -	Les produits de gestion.....	29
2 -	Les charges de gestion.....	32
3 -	Le résultat de fonctionnement et l'autofinancement.....	33
B -	Les budgets annexes .....	34
1 -	Le budget annexe d'organisation des concours .....	34
2 -	Le budget annexe relatif aux fonctionnaires momentanément privés d'emplois.....	34
C -	La situation bilancielle .....	35
1 -	Les investissements et la dette.....	35
2 -	La trésorerie .....	35
<b>VII -</b>	<b>LA GESTION DU PERSONNEL.....</b>	<b>35</b>
A -	Les lignes directrices de gestion .....	36
B -	Eléments généraux sur l'évolution et la structure des effectifs du centre de gestion de la Seine-Maritime.....	36
C -	Le temps de travail.....	37
D -	La gestion des carrières.....	38
1 -	Les avancements de grade .....	38
2 -	Les promotions internes .....	38
E -	Le régime indemnitaire.....	38
1 -	Le RIFSEEP .....	38
2 -	Le maintien des primes et leur cumul avec le RIFSEEP.....	39
3 -	Les avantages en nature .....	39
F -	La création de l'emploi fonctionnel de directeur général des services .....	39
<b>VIII -</b>	<b>LA CONSTRUCTION DU SIEGE DU CENTRE DE GESTION .....</b>	<b>40</b>
A -	La genèse du projet .....	40
B -	Le financement de l'opération .....	40
1 -	Une opération menée sur les fonds propres du CDG 76 .....	40
2 -	La cession des anciens locaux .....	41
C -	Examen et analyse des différents marchés .....	41
1 -	Le marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage.....	41
2 -	L'attribution du marché de maîtrise d'œuvre .....	42
3 -	L'exécution du marché.....	42
4 -	L'utilisation des espaces du CDG 76 avant et après 2019 .....	43
<b>ANNEXES</b>	<b>.....</b>	<b>44</b>

## SYNTHESE

Le centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime (CDG 76) exerce régulièrement les missions prévues par la loi en matière de gestion des ressources humaines (bourse de l'emploi, organisation de concours de recrutement, gestion des carrières des agents des collectivités et établissements affiliés, secrétariat des instances médicales, etc.) auprès des collectivités et établissements publics locaux du département de la Seine-Maritime.

Les collectivités et établissements publics de moins de 350 agents sont obligatoirement affiliés à l'établissement, qui compte 1 052 organismes affiliés en 2021 ; cette même année, il gérait 11 152 agents communaux et 2 841 agents d'établissements publics et employait 88 agents permanents.

Avec un budget global de 7,8 millions d'euros en recettes et de 7,6 millions d'euros en dépenses en 2021, la situation financière du CDG 76 est saine. L'établissement dispose de solides réserves financières (9,3 millions à fin 2021). Ces réserves lui ont permis la construction de son nouveau siège (8,5 millions d'euros hors acquisition du terrain) inauguré courant 2019, sur ses fonds propres sans avoir eu recours à l'emprunt.

Si conformément à la réglementation, l'établissement a mis en place une comptabilité analytique, celle-ci ne permet pas de rendre compte de manière précise des charges et des produits afférents à chacune de ses missions. Le transfert de recettes opéré entre les missions tarifées et les missions obligatoires rend difficile toute détermination du résultat de chacune d'elles, et la répartition des charges de financement entre les missions délivrées aux collectivités apparaît comme inéquitable et non conforme aux dispositions de la loi.

En outre, bien que sa mise en œuvre soit prévue par la loi depuis 2012, le socle commun de compétences, qui permet à un non-affilié de choisir de bénéficier d'un bloc réputé indivisible de six missions, n'a pas été instauré : il en découle une absence de perception de la contribution spécifique prévue par la loi.

S'agissant du fonctionnement de ses instances, la délibération portant délégation de compétences par le conseil d'administration au président devra être revue.

Enfin, la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) gagnerait à mobiliser davantage le complément indemnitaire annuel (CIA) comme levier managérial et ne peut se cumuler avec la prime de vacances attribuée aux agents. L'établissement public doit également régulariser le nombre de jours d'aménagement et de réduction de temps de travail attribués à ses agents.

## **PRINCIPALES RECOMMANDATIONS**

1. Renforcer la coopération à l'échelle régionale : mieux coordonner l'organisation des concours en veillant à rationaliser leurs coûts ;
2. enrichir le rapport d'orientation budgétaire et exploiter les données issues de la comptabilité analytique ;
3. veiller à ce que les collectivités non affiliées puissent bénéficier des prestations financées par la cotisation additionnelle ;
4. poursuivre la coopération avec le CNFPT.

## **OBLIGATIONS DE FAIRE**

5. Mettre la délégation du conseil d'administration au président en conformité avec les textes en vigueur ;
6. mettre en œuvre le dispositif de « socle commun de compétences » dans les conditions prévues par les articles 13, 22 et 23 de la loi du 26 janvier 1984 et ajuster la comptabilité analytique en conséquence ;
7. mettre en place un inventaire physique et comptable ;
8. régulariser le nombre des journées de réduction du temps de travail (ARTT) attribuées aux agents ;
9. cesser le versement de la prime de vacances.

## **I - INTRODUCTION**

### **A - Rappel de la procédure**

La chambre régionale des comptes Normandie a inscrit à son programme l'examen de la gestion du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime (CDG 76) à partir de l'année 2017. Par lettre en date du 8 février 2022, le président de la chambre en a informé M. Jean-Claude Weiss, président de l'établissement public.

L'examen de la gestion a été conduit selon les axes principaux suivants :

- le périmètre de compétences et le fonctionnement du CDG 76 ;
- l'exercice des missions ;
- le financement des missions ;
- l'information budgétaire et la fiabilité des comptes ;
- la situation financière ;
- la gestion du personnel du centre.

Un focus a également été fait sur les dispositions en matière de protection et de sécurisation des données.

L'entretien de fin de contrôle du rapporteur avec l'ordonnateur a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Lors de sa séance du 6 juillet 2022 la chambre a arrêté ses observations provisoires qui ont été transmises au président du centre de gestion de la Seine-Maritime et, pour les parties qui les concernent, au président du centre national de la fonction publique territoriale, à son directeur général des services ainsi qu'aux gérants des sociétés SODEREC et ATAUB, cette dernière n'ayant pas répondu à la chambre.

Après avoir entendu le rapporteur et pris connaissance des conclusions du procureur financier, la chambre a arrêté le 10 janvier 2023 le présent rapport d'observations définitives.

## **B - Contrôles antérieurs**

Le précédent rapport d'observations définitives de la chambre, daté du 18 mars 2014, avait donné lieu à plusieurs recommandations.

Celles-ci ont fait l'objet d'un suivi au fil du présent rapport et un tableau synthétique récapitulant la mise en œuvre des observations antérieures est également joint en annexe du rapport.

## **II - PERIMETRE DES COMPETENCES ET FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION**

### **A - Le périmètre des compétences du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime**

Aux termes de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le CDG 76 est un établissement public local à caractère administratif, investi de missions en matière de gestion des ressources humaines.

Sont obligatoirement affiliés aux centres de gestion les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou qui n'emploient que des fonctionnaires à temps non complet, ainsi que les offices publics de l'habitat et les caisses de crédit municipal lorsqu'ils emploient des fonctionnaires. Les communes et leurs établissements publics qui ne sont pas soumis à l'affiliation obligatoire, ainsi que les départements, les régions et leurs établissements publics, peuvent choisir de s'affilier à titre volontaire. L'affiliation – obligatoire ou volontaire – suppose la prise en charge, par le centre de gestion, de l'intégralité des missions énumérées au II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

**Tableau n° 1 : Évolution du nombre d'affiliés obligatoires et volontaires auprès du CDG 76**

	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2017 - 2021
Affiliés obligatoires	1079	1080	1067	1054	1052	-2,5 %
Affiliés volontaires	4	4	4	4	4	0 %
Effectifs gérés	13956	13503	13643	13542	13993	0 %
Dont effectifs titulaires	13956	13503	13643	13542	13993	0 %

Source : données CDG 76 – tableau CRC

Durant la période de contrôle 2017-2021, le nombre d'affiliés volontaires auprès du CDG 76 n'a pas évolué, comptant parmi ceux-ci une seule commune, ainsi que trois EPCI et autres établissements :

- le CCAS de la ville de Rouen ;
- la ville de Gonfreville-l'Orcher ;
- les personnels administratifs du SDIS ;
- la communauté d'agglomération Caux-Seine-Agglom.

En 2021, le CDG 76 comptait parmi ses 1054 affiliés obligatoires :

- 700 communes sur les 708 que compte le département de la Seine-Maritime ;
- 352 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et autres établissements.

La baisse du nombre d'affiliés obligatoires (- 2,5 %) est imputable, pour les communes, aux fusions dans le cadre des communes nouvelles, à des transferts de compétences pouvant entraîner la dissolution de certains EPCI mais surtout à la nouvelle carte intercommunale issue de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015, qui a diminué le nombre d'EPCI à fiscalité propre.

En revanche, les effectifs gérés des collectivités affiliées obligatoirement ne connaissent pas de grands changements, passant de 13 956 agents<sup>1</sup> en 2017 à 13 993 en 2019. La répartition pour l'année 2021 s'effectue comme suit :

- communes : 11 152 agents gérés ;
- établissements publics : 2 841 agents gérés.

## **B - Le fonctionnement institutionnel et administratif**

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion règle les questions de fonctionnement du centre et de répartition des compétences entre le conseil d'administration, son président (qui est, en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 21 du décret, « le président du centre »), les vice-présidents et le directeur.

<sup>1</sup> D'après les données produites par le CDG 76, qui précise qu'il ne gère que les agents titulaires.

## 1 - Le conseil d'administration

Le conseil d'administration issu du scrutin du 25 juin 2014 a été installé le 4 septembre 2014. Il compte 24 sièges répartis en deux collèges, vingt et un membres représentant les communes et trois membres représentant les établissements publics affiliés. En l'absence de demande en ce sens, il ne comportait pas le troisième collège dit « spécifique » prévu à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984, destiné à représenter les collectivités et établissements publics non affiliés ayant demandé à bénéficier du socle commun de compétences.

Cette situation est inchangée pour le conseil d'administration installé le 16 octobre 2020.

Le fonctionnement du conseil (réunions, règlement intérieur, rapport d'activité) n'appelle pas d'observations particulières.

Le CDG 76 ne dispose pas d'un projet d'établissement. Il justifie cette absence par le fait que ses missions sont strictement délimitées par la loi et qu'il élabore des documents à visée interne et externe tels que les rapports d'orientation budgétaire (ROB), les lignes directrices de gestion (LDG), le rapport sur la stratégie de communication et le catalogue des missions.

## 2 - Le président et les vice-présidents

### a - Le président

L'article 28 du décret du 26 juin 1985 confère notamment au président le soin de préparer et d'exécuter les décisions du conseil d'administration et de signer les marchés et conventions. Chargé de la direction technique, administrative et financière du centre, il a autorité hiérarchique sur l'ensemble des services et peut recevoir délégation du conseil d'administration « *pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au troisième alinéa de l'article 27* ».

Sur la période 2017-2021, les délégations au président ont été attribuées par délibérations du 4 septembre 2014, du 20 septembre 2018 et du 4 novembre 2020.

La délégation a été étendue à la décision « [d]aliénation de gré à gré des biens mobiliers jusqu'à 4 600 euros et fixe, dans ce cadre, le prix de cession des biens mobiliers (matériel de bureau et informatique, véhicules, meubles notamment), obsolètes ou amortis », ce que ne permet pas le décret du 26 juin 1985.

Si globalement le président rend bien compte aux membres du conseil d'administration des dispositions qui y sont prises, s'agissant de la délégation au président d'ester en justice, l'obligation de rendre compte des procédures ouvertes à l'encontre du CDG 76 pourrait être davantage systématisée.

Le champ de la délégation donnée au président par l'assemblée délibérante doit demeurer dans les strictes limites posées par les textes en vigueur. La chambre demande au CDG 76 de reformuler le contenu de sa délégation et de veiller à la bonne information des membres du conseil d'administration.

### b - Les vice-présidents et membres du bureau

Les quatre vice-présidents élus, qui disposent d'une délégation de fonction, constituent, avec le président et trois autres membres (dont un secrétaire), le nouveau bureau chargé d'établir l'ordre du jour des séances du conseil d'administration.



L'examen des comptes rendus des réunions de bureau montre, sur la période 2017-2020, l'absence récurrente voire systématique d'au moins deux des quatre vice-présidents. Ces absences ont pu être préjudiciables à la bonne organisation des missions du bureau, qui est notamment chargé de l'élaboration de l'ordre du jour du conseil d'administration.

En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG 76 a notamment indiqué que « [...] leurs absences physiques à certaines réunions de bureau ne les ont jamais empêchés de suivre leurs dossiers et d'assumer leurs missions de vice-président ». La chambre observe que seules les absences précitées peuvent être documentées et constate que tous les membres du bureau, y compris les absents, ont néanmoins touché sans discontinuité une indemnité de fonction sur la période contrôlée.

### 3 - L'organisation interne du centre de gestion

L'organisation actuelle du centre de gestion repose sur quatre pôles : assistance statutaire, emploi territorial, finances/moyens généraux et santé prévention. Chaque responsable de pôle dispose d'une fiche de poste complète et signée à la fois par ses soins et par sa hiérarchie.

Par délibération du 12 mars 2020, le conseil d'administration a décidé la mise en place d'un service des ressources humaines, avec la création d'un poste de responsable, d'un poste d'assistant et d'un poste de chargé de mission. Le CDG 76 indique qu'il n'a pas été donné suite à cette création de postes qui avait été décidée par le précédent exécutif.

### **C - Le règlement général sur la protection des données (RGPD) et la protection des données**

Le CDG dispose de données à caractère personnel plus ou moins sensibles dans le cadre de leur fonctionnement courant (ex : fichiers de paie de leurs personnels, dispositifs de vidéosurveillance de leurs bâtiments, coordonnées des prestataires de leurs marchés, etc...).

Les obligations qui incombent à ces organismes à chaque étape du cycle de vie de la donnée (collecte, sauvegarde, traitement, destruction) sont nombreuses, en particulier depuis l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD), le 25 mai 2018.

La multiplication du recours au numérique, notamment du fait du développement accéléré du travail à distance lors de la pandémie de la Covid 19, implique un respect accru des obligations découlant de la loi de manière à prévenir tout risque d'utilisation frauduleuse ou non consentie de données numériques personnelles.

#### 1 - Le respect du RGPD

Le RGPD vise à donner aux citoyens des pays membres de l'Union européenne davantage de visibilité et de contrôle sur leurs données personnelles. Ses dispositions ont été transposées par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 et son décret d'application n° 2018-687 du 1<sup>er</sup> août 2018, puis par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 et le décret n° 2019-536 du 29 mai 2019.

Conformément aux prescriptions du RGPD, un délégué à la protection des données a été nommé le 25 février 2018. C'est le responsable informatique qui a la charge de cette mission interne au CDG, un autre agent ayant la charge de la mission optionnelle de « *délégué à la protection des données mutualisé* » à destination des collectivités affiliées ou

non. Le centre précise que le DPD est rattaché directement au directeur pour assurer l'indépendance nécessaire à son activité. En 2021, selon le CDG 76, sa mission a représenté un temps de travail de 214,1 heures.

De même, le CDG 76 respecte la disposition du RGPD qui impose au responsable de traitement de données de tenir un registre permettant d'avoir une vision claire et globale des activités de la collectivité nécessitant la collecte et le traitement de données personnelles.

Le RGPD impose également une obligation d'informer en toute transparence les personnes concernées des conditions d'utilisation de leurs données et de leurs droits.

Le CDG 76, d'après les éléments transmis, se conforme à cette disposition, sous réserve toutefois que les agents des collectivités en lien direct (téléphonique ou internet) avec les services concernés se voient bien notifier leurs droits d'accès et de rectification de leurs données.

## 2 - La protection du système d'information

En janvier 2021, le personnel du CDG 76 a été sensibilisé aux enjeux de la cybersécurité par le biais d'une campagne de « hameçonnage » (le « phishing ») réalisée par le service informatique, suivie depuis par des campagnes de sensibilisation régulières.

L'établissement a également instauré une charte informatique, dont l'objectif est d'expliquer aux personnels « *les impératifs de sécurité, de confidentialité, d'efficience ou encore de conformité au RGPD* », ainsi que des règles d'utilisation des ressources informatiques. Cette charte est intégrée au règlement intérieur et elle est donc portée à la connaissance de tout personnel.

Le CDG 76 indique n'avoir subi aucun piratage, tout en signalant que deux violations de données lui ont été signalées (en septembre 2020 et août 2021), que le délégué à la protection des données n'a pas jugé nécessaire de déclarer à la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

## **III - L'EXERCICE DES MISSIONS**

Le champ d'activité des centres de gestion, dont les compétences sont décrites aux articles 23 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, est en expansion continue depuis 2012. Cet accroissement va de pair avec le renforcement de la coopération régionale pour l'exercice de certaines missions, dont le CDG 76 est l'organisateur pour la région Normandie.

### **A - Les missions obligatoires du CDG**

Les missions obligatoires du CDG prévues par les articles 23 et 100 de la loi du 26 janvier 1984 sont de deux ordres :

- celles bénéficiant de droit à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics du département, affiliés ou non, visés aux I et III de l'article 23 ;
- celles bénéficiant aux seuls affiliés (cf. 1° à 18° du II de l'article 23).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 est venue ajouter à la première de ces deux catégories la mission prévue au nouvel article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la mise en place, sur demande, du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination et harcèlement.

Parmi les 18 missions obligatoires dont bénéficient les affiliés, six d'entre elles (prévues aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° de l'article 23 de la loi) constituent également un « socle commun » de compétences exercées à titre facultatif au profit des non-affiliés qui en font la demande (cf. C, *infra*).

#### 1 - La mission générale d'information sur l'emploi public territorial et le bilan de la situation de l'emploi public

Le I de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion sont investis d'une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, et qu'ils sont chargés d'établir, à partir de l'ensemble des informations dont ils disposent, un « *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* ». Ces données doivent être portées à la connaissance des comités techniques (devenus « comités sociaux territoriaux » depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Il s'agit là de la première des missions obligatoires d'un CDG, déterminante pour le bon exercice de ses autres missions : recueillir, analyser et communiquer les informations relatives à l'emploi public territorial, les centres coordonnateurs y ajoutant l'obligation de fournir une information élargie à l'échelon régional.

Concernant cette mission, le CDG 76 réalise un bilan de la situation de l'emploi qui donne lieu à deux publications régionales, qu'il pilote et réalise avec les quatre autres CDG normands à partir des données transmises par les collectivités. La première publication suit le rythme des bilans sociaux depuis 2017. La deuxième publication porte sur les offres d'emplois en Normandie et paraît à un rythme semestriel depuis 2019. Il s'agit là d'un document à vocation statistique qui dresse un panorama rétrospectif complet de l'emploi public dans la région, mais qui ne comporte aucune perspective d'évolution (départs à la retraite, évolution des différents grades, besoins en emplois, etc.) et aucune donnée publiée ne concerne l'emploi des personnes handicapées.

La chambre invite l'établissement public à compléter son bilan, en l'enrichissant notamment, et comme la loi le prévoit, de projections d'évolution de l'emploi public à l'échelle régionale ou de bilans relatifs à l'emploi des personnes handicapées.

Le CDG 76 a indiqué qu'il s'engageait à compléter et enrichir son bilan de l'emploi public « [...] *par des projections sur les évolutions à l'échelle régionale* », ce qui ne répond qu'en partie à l'observation de la chambre.

#### 2 - La bourse de l'emploi

En vertu du 3° du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, le centre de gestion assure, au bénéfice des collectivités et établissements affiliés et non affiliés, la « *publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C* », qui doivent obligatoirement lui être déclarées en application des articles 23-1 et 41 de la même loi.

**Tableau n° 2 : Nombre de déclarations de créations ou vacances d'emploi prises en charge par le CDG 76 entre 2017 et 2021**

2017	2018	2019	2020	2021
5 952	5 836	6 464	4 777	5 164

Source : données CDG 76

La saisie des déclarations est réalisée directement par les collectivités sur un logiciel développé et partagé par les centres de gestion. La validation en temps réel par les gestionnaires du CDG 76 facilite la mise en ligne des vacances d'emploi, qui font l'objet d'un arrêté hebdomadaire du président du CDG transmis aux services de la préfecture.

### 3 - La gestion de la carrière individuelle des agents

#### a - La tenue des dossiers individuels

En application des articles 38 à 41 du décret du 26 juin 1985, les centres de gestion assurent la gestion de la carrière des fonctionnaires titulaires et stagiaires des collectivités et établissements affiliés. À ce titre, ils sont plus particulièrement chargés de constituer et tenir à jour un dossier individuel par fonctionnaire titulaire ou stagiaire, éventuellement sous forme dématérialisée, et ce, indépendamment du dossier tenu par la collectivité ou l'établissement public employeur.

La tenue des dossiers, effectuée par six agents gestionnaires, n'appelle pas d'observations.

**Tableau n° 3 : Activité du CDG 76 en matière de suivi des carrières**

	2017	2018	2019	2020	2021
Actes traités en matière de carrière	24699	23914	24677	16652	25833
Arrêtés de mise en stage	453	544	488	462	416
Courriers	2071	2212	2272	2451	2000
Dossiers présentés en matière de promotion interne	316	442	411	469	475
Dossiers retenus en matière de promotion interne	92	121	132	127	95

Source : données du CDG 76- tableau CRC

L'article 38 du décret du 26 juin 1985 prévoit que le « CDG tient à jour la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés. La liste nominative est dressée chaque année par le centre de gestion d'après la situation constatée au 1<sup>er</sup> janvier. Une copie en est adressée au préfet avant la fin du premier trimestre ».

Le CDG 76 méconnaissait cette obligation légale mais s'y est récemment conformé en envoyant ces éléments aux services de la préfecture de Seine-Maritime à l'occasion du contrôle de la chambre.

#### b - Le fonctionnement des instances statutaires

Le CDG 76 gère le secrétariat des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions consultatives paritaires (CCP) des collectivités affiliées et le comité technique intercommunal (CTI) des collectivités affiliées de moins de 50 agents.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les CAP sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables et/ou les demandes formulées par l'agent.

Le nombre de dossiers suivis en :

- CAP est passé de 2 767 en 2017 à 14 en 2021 ;
- CCP est passé de 0 en 2017 à 14 en 2021 ;
- CTI est passé de 498 à 664 en 2021.

4 - La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Le centre de gestion a pour mission, en application du 5° du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1983 auquel renvoie le III du même article, d'assurer « *la prise en charge (...) des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C* ». Cette prise en charge suppose la mise en œuvre d'une prestation d'accompagnement au retour à l'emploi, moyennant une contribution financière dégressive versée par la collectivité d'origine.

**Tableau n° 4 : Effectifs FMPE suivis par le CDG 76**

Effectifs FMPE	2017	2018	2019	2020	2021
Emplois de direction	1	2	2	1	1
Agents catégorie A	2	4	4	2	2
Agents catégorie B	1	1	1	1	0
Agents catégorie C	3	3	3	6	5
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

Source : tableau CRC à partir des données du CDG 76

Au 31 décembre 2021, la durée la plus ancienne de prise en charge remonte à 2016. La dizaine d'agents concernés fait l'objet d'un suivi individualisé de la part du référent emploi/handicap du CDG 76 et reste active en matière de recherche d'emploi (propositions de remplacement, de missions temporaires, reclassements). Une seule situation semble problématique (un vétérinaire de classe exceptionnelle âgé de 60 ans, pris en charge au 16 juin 2018, consécutivement à la suppression de son emploi au sein du conseil départemental de la Manche, spécialisé dans le domaine équin et qui suit des formations lui permettant de réactiver son réseau professionnel).

Il est à noter que la loi du 6 août 2019 a profondément modifié le régime des FMPE en renforçant la dégressivité de la rémunération et en redéfinissant le terme de prise en charge. Ainsi, pour les FMPE déjà pris en charge à la date de promulgation de la loi, une réduction de la rémunération par tranche de 10 % par an (et non plus de 5 % par an) a été appliquée dès 2020, avec une radiation automatique des cadres par licenciement lorsque la rémunération atteint zéro. Les données transmises par le CDG 76 indiquent la prise en compte de cette dégressivité.

5 - L'organisation des concours et examens professionnels

a - Le calendrier des concours

L'organisation des concours et examens professionnels dont procèdent les recrutements et avancements au sein de la fonction publique territoriale est l'une des principales missions d'un CDG. En vertu des dispositions combinées des 1° et 2° du II et du III de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, l'établissement est chargé d'organiser :

- pour l'ensemble des collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) : les concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B<sup>2</sup> (concours dits « transférés ») des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale ;
- pour les affiliés uniquement : à titre obligatoire, les concours et examens d'accès aux cadres d'emploi de catégorie C et de la filière médico-sociale (ce qui constitue donc une mission facultative pour les non-affiliés).

L'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A (depuis 2010) et B (depuis 2016) est assurée au niveau régional.

b - L'évaluation de la non-présentation aux épreuves

En moyenne, pour tous les concours organisés par le CDG 76, les données produites démontrent que les taux d'absentéisme s'établissent à un tiers des admis à concourir. L'absentéisme peut même aller jusqu'aux deux tiers des inscrits sur certains concours : ainsi 59,07 % des candidats étaient absents à la session 2019 du concours de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Cette situation n'est pas sans conséquence lorsque le nombre des inscrits est élevé et suppose des moyens logistiques conséquents alors même que des épreuves « de masse » se signalent par des taux d'absentéisme proches de la moitié (tels le concours d'attaché territorial ou le concours de rédacteur).

**Tableau n° 5 : Taux d'absentéisme au concours d'attaché territorial**

CONCOURS										
Année	Nb d'inscrits	Nb d'admis à concourir	Présents à la 1 <sup>ère</sup> épreuve	ABSENTEISME		Candidats admis	Lauréats			
				Chiffres	Pourcentage		Inscrits sur LA	Recrutés	Disponibles	Radiés
2018	5453	5385	3284	2101	39,02 %	271	271	241	25	5
2020	4461	4461	2365	2096	46,98 %	287	287	136	151	0

Source : données du CDG 76 – tableau CRC

La loi du 6 août 2019, et plus particulièrement son article 89, modifiant l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, ne permet plus l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les voies d'accès (externe, interne ou troisième concours). L'objectif de cette restriction est de limiter l'absentéisme lors des épreuves de concours et de faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices.

Pour garantir l'effectivité de cette nouvelle disposition, le CDG 76 a indiqué qu'une plateforme nationale et unique d'inscription avait été développée par le groupement d'intérêt public (GIP) Informatique des centres de gestion, pour des épreuves organisées en 2022.

La coopération régionale devrait constituer dans ce domaine un levier d'action afin d'éviter l'organisation concomitante des épreuves par plusieurs centres de gestion et la mise en place d'un numéro d'inscription unique devrait permettre de limiter le phénomène de multi-inscription des candidats.

En réponses au rapport d'observations provisoires, le CDG 76 a indiqué qu'il « poursuivra [...] son action en matière de rationalisation des moyens mis en place pour l'organisation des concours et examens » et a rappelé également que « [...] beaucoup avait

<sup>2</sup> Exception faite des concours A+ organisés par le CNFPT.

déjà été fait dans ce domaine [...] ». La chambre demande que le CDG 76, en sa qualité de centre coordonnateur, poursuive cette démarche comme il s'y engage et mette en œuvre une évaluation de ses actions.

c - L'évaluation du coût des concours

Le coût par inscrit et le coût par lauréat des concours et examens professionnels sont calculés après chaque opération et font l'objet d'une délibération. L'examen des titres de recettes inhérents à ces coûts n'appelle pas d'observations.

Les données produites montrent que pour un même concours organisé par deux établissements différents, le coût peut varier sensiblement d'un centre de gestion à un autre : ainsi s'agissant du concours de rédacteur principal, la session organisée en 2017 par le CDG 50 et comptant 653 inscrits a coûté 34 871 euros alors que la session organisée par le CDG 76 en 2019 a coûté 64 602 euros, soit des coûts par inscrit qui passent de 53,40 euros en 2017 à 96,56 euros en 2019.

La coopération régionale devrait constituer un levier permettant de limiter davantage les coûts de concours organisés simultanément sur la région.

6 - Le suivi des activités syndicales

a - Le remboursement des heures d'absence pour activités syndicales

En application des dispositions du 11° du II de l'article 23, des articles 100 et 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 et des articles 14 et 19 du décret du 3 avril 1985, les centres de gestion sont chargés, pour les collectivités et établissements qui leur sont affiliés, de suivre et calculer les contingents d'autorisations d'absence imputables sur le crédit de temps syndical et de décharges d'activité de service accordées aux représentants syndicaux, ainsi que de rembourser aux collectivités et établissements employeurs les charges salariales de toute nature y afférentes.

**Tableau n° 6 : Montants pris en charge par le CDG 76 sur la période de contrôle**

	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2017- 2021
<b>Droit syndical</b>	208 861,42 euros	318 727,77 euros	239 202,61 euros	182 735,24 euros	244 966,50 euros	17 %
<b>ASA</b>	89,04 euros		1 935,48 euros	0,00 euros	0,00 euros	-100 %
<b>Participation locaux</b>	19 726,00 euros	20 026,00 euros	22 442,00 euros	22 779,00 euros	23 120,00 euros	17 %
<b>Total</b>	<b>228 676,46 euros</b>	<b>338 753,77 euros</b>	<b>263 580,09 euros</b>	<b>205 514,24 euros</b>	<b>268 086,50 euros</b>	<b>17 %</b>

Source : tableau CRC d'après les données du CDG 76

Un protocole d'accord signé le 11 juin 2019 par le président du CDG 76 et les organisations syndicales (à l'exception de la confédération générale du travail, CGT) est venu fixer les modalités d'exercice de cette mission.

Le CDG 76 rembourse trimestriellement la part salariale ainsi que les charges employeur liées aux absences pour motif syndical des collectivités affiliées.

Le contrôle effectué par le centre de gestion sur les justifications présentées apparaît rigoureux.

## b - L'organisation des élections professionnelles de 2022

En vue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les services du CDG 76 ont demandé aux collectivités et établissements publics de 50 agents et plus de procéder au recensement de leurs agents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ces derniers doivent par ailleurs mettre en place leur propre comité social territorial<sup>3</sup>, au sein duquel siégeront les représentants du personnel titulaire, et transmettre les délibérations fixant le nombre de ses représentants.

Malgré les relances et l'obligation légale qui leur en est faite, seules 70 % des collectivités ont répondu au recensement opéré par le CDG 76. Si ce taux permet toutefois d'atteindre le seuil de 2 000 agents permettant la désignation d'entre 7 et 15 représentants, il ne satisfait pas pleinement à l'obligation de parité entre les sexes lors de la constitution des listes.

Les échanges opérés sur les élections professionnelles avec le CDG 76 ont permis d'éclairer la difficulté d'organisation et de tenue des instances du dialogue social (et parfois même d'atteinte du quorum). Ces difficultés tiennent autant à l'absence de candidats souhaitant occuper des fonctions de représentation syndicale (en particulier chez les agents contractuels) qu'à l'impossibilité pour des agents travaillant au sein de très petites collectivités (tels que les secrétaires de mairie) de s'absenter de leur commune.

La passation d'un marché à procédure adaptée pour la mise en place d'un vote électronique en fin d'année 2022 n'appelle pas d'observations.

## 7 - Le secrétariat des instances médicales

La commission de réforme et le comité médical départemental, dont le secrétariat a été transféré aux centres de gestion par la loi du 12 mars 2012, sont des instances consultatives chargées de se prononcer sur les questions individuelles d'ordre médical concernant les fonctionnaires (maladie professionnelle, inaptitude, accident de service, invalidité, congés maladie de longue durée, etc.).

Sous la responsabilité du chef du service « assurance et instances médicales » au sein du pôle « assistance statutaire », l'unité « secrétariat du comité médical » est composée de deux gestionnaires et d'un médecin (4/35<sup>ème</sup>) afin de procéder à l'instruction statutaire du dossier avant de l'inscrire à l'ordre du jour de la séance du comité médical.

**Tableau n° 7 : Nombre de dossiers traités pour la mission de secrétariat des instances médicales**

	2017	2018	2019	2020	2021
Dossiers coll. affiliées	1339	1383	1269	1151	1258
Dossiers coll. non affiliées	1681	1660	1642	1434	1511
Total	3020	3043	2911	2585	2769

Source : données CDG 76 – tableau CRC

<sup>3</sup> Le futur comité social territorial (CST) est issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.



La mission est majoritairement exercée au bénéfice des non-affiliés par convention tarifée alors même que le socle commun de compétences dont elle relève n'a pas été mis en place (cf. *infra*).

## 8 - Les missions d'assistance

Les missions visées aux 14<sup>o4</sup>, 15<sup>o5</sup>, 16<sup>o6</sup> et 18<sup>o7</sup> du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 relèvent de prestations d'assistance aux définitions parfois très larges. Les trois premières sont incluses dans le socle commun, même s'il apparaît qu'elles intéressent assez peu les non-affiliés puisqu'ils disposent généralement de services de ressources humaines suffisamment étoffés.

### a - L'assistance juridique statutaire et la fonction de référent déontologue

L'assistance juridique est une mission obligatoire pour les collectivités affiliées. Dans le cadre de la coopération régionale, les centres de gestion du Calvados et de l'Orne ont décidé d'adhérer à cette mission pour permettre à leurs services de bénéficier de l'expertise du CDG 76 sur les questions de ressources humaines.

La mission d'assistance juridique statutaire est au nombre des missions constituant le socle commun de compétences. Une majorité des collectivités non affiliées de Seine-Maritime a choisi d'en bénéficier ainsi que de la mission référent déontologue, par convention d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction durant quatre ans.

La loi ne donne aucune définition du contenu de cette mission. Au sein du CDG 76, elle couvre aussi des actions à destination des publics (assistance téléphonique, permanences, rencontres territoriales, rendez-vous « élu-employeurs », etc.)

S'agissant du référent déontologue, la loi du 6 août 2019 a permis aux employeurs publics, depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, de le saisir eux-mêmes en cas de doute sérieux sur un projet d'activité privée dans le cadre d'une cessation de fonctions (disponibilité par exemple) ou d'un temps partiel pour création d'entreprise.

### b - L'assistance au recrutement et l'accompagnement à la mobilité ; l'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

Il s'agit des deux dernières missions prévues normalement au socle commun de compétences. Leur exercice n'appelle pas d'observations.

## **B - Le développement de la coopération régionale et interrégionale**

### 1 - Le cadre normatif

Depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, dont les dispositions ont été renforcées sur ce point par la loi n° 2012-347 du

---

<sup>4</sup> Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; 14<sup>o</sup> bis La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

<sup>5</sup> Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine.

<sup>6</sup> Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

<sup>7</sup> L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du

12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

12 mars 2012, les centres de gestion doivent s'organiser au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions dans le cadre d'une charte de coopération.

Celle-ci, devenue – sans que son contenu en soit pour autant fondamentalement modifié – « *schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation* » par l'effet de la loi du 6 août 2019, désigne un centre coordonnateur et définit les modalités d'exercice des missions et de remboursement des dépenses correspondantes. La coopération entre centres de gestion est censée permettre de renforcer la qualité des prestations rendues, favoriser les synergies de moyens et éviter les potentiels doublons ou la dispersion des compétences, tout en générant des économies d'échelle.

## 2 - La coopération entre CDG de la région Normandie

### a - Le cadre de la coopération

Les cinq centres de gestion de la région Normandie ont formalisé leur première coopération régionale à partir de l'année 2016 dans le cadre d'une charte régionale conclue pour une durée de quatre ans. Ce document prévoit la désignation du CDG 76 comme centre coordonnateur, la création d'un observatoire régional de l'emploi, une coopération en matière de concours, de publicité des créations et vacances d'emplois, de prise en charge des FMPE de catégorie A, de reclassement des agents A et B, d'organisation du conseil de discipline de recours, d'information générale sur l'emploi public.

Le 18 décembre 2020, un nouveau schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion normands a été signé entre les cinq établissements publics.

Au sein de la région, la coopération s'est structurée autour de conventions nationales, interrégionale et régionale.

Certains CDG signent également des accords bilatéraux pour la mise en place de compétences partagées. La chambre constate que pour la plupart des missions exercées au niveau interdépartemental, les CDG de la Manche et de l'Eure ne participent pas aux dispositifs de coopération mis en place.

Si l'échelon régional supplante peu à peu l'échelon départemental, il est constaté que la coopération régionale ne concernait pas la totalité des CDG de la région jusqu'en juin 2022, date à laquelle une convention regroupant les cinq départements a été signée. Les niveaux de coopération restaient majoritairement gérés au niveau interdépartemental sur la base du volontariat. La chambre invite le CDG 76 à faire vivre cette coopération régionale dans la continuité de la signature de cette convention.

Deux instances sont chargées du pilotage de l'échelon régional : l'une regroupant les directrices et directeurs de CDG et l'autre réunissant les présidents de CDG.

Ces instances ne se sont que peu réunies, d'après les procès-verbaux transmis. Si des notes de cadrage portant sur la coopération régionale ont été transmises et traduisent la mise en place de groupes de travail, notamment sur la mutualisation de l'assistance statutaire, cette coopération gagnerait en efficacité si les instances à la fois techniques et politiques se saisissaient davantage des questions les concernant au niveau régional.

Par ailleurs, l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que « le centre de gestion coordonnateur prévu à l'article 14 réunit une fois par an au moins une conférence associant les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées. Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice, par eux, de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement. »

La chambre invite le CDG 76, en sa qualité de coordonnateur de la région Normandie, à poursuivre l'approfondissement de la coopération entre centres de gestion conformément à la volonté exprimée par les signataires de la convention régionale.

b - La mise en application de la coopération relative à l'organisation des concours et examens

S'agissant de la région normande, trois conventions régissent l'organisation des concours et examens : une convention nationale signée en 2013 et actualisée en 2018, une convention inter-régionale Grand Ouest (associant les CDG de la Bretagne, des Pays de la Loire et de la Normandie) signée en 2012 et mise en œuvre en 2019, et enfin une convention régionale Normandie signée en 2013 et mise à jour en 2017.

Si la coopération apparaît à ce jour solidement encadrée en matière d'organisation des concours et examens professionnels au niveau de la région normande (et même à l'échelle du Grand Ouest), cette organisation, de par sa complexité, ne permet pas d'aller dans le sens d'une optimisation des moyens (cf. *infra* partie sur l'organisation simultanée de plusieurs concours par les CDG de la région normande).

Les centres signataires de la charte de 2016 se sont engagés à s'organiser au niveau régional pour les concours et examens professionnels des catégories A, B et C, à prévoir leur organisation par un seul CDG, à favoriser la spécialisation de certains CDG et à privilégier une rotation entre CDG en fonction des possibilités, tout en respectant les indications du calendrier national des épreuves élaboré par la FNCDG. Force est de constater que la spécialisation n'est pas aboutie.

c - La compensation financière du CNFPT

Le CDG 76 perçoit, en sa qualité de centre coordonnateur, la compensation financière du CNFPT au titre des concours et examens transférés qui a été fixée par le décret du 30 décembre 2009.

Les modalités de reversement du CDG 76 en tant que centre coordonnateur aux autres centres organisateurs de concours sont fixées par une convention du 28 septembre 2017<sup>8</sup>.

La compensation du CNFPT est inscrite dans un budget annexe et est utilisée, d'une part, pour financer le service interrégional des concours placé auprès du CDG d'Ille-et-Vilaine et, d'autre part, pour rembourser à chaque CDG normand les frais occasionnés par les opérations qu'il organise pour le compte des quatre autres. Si la contribution du CNFPT excède les frais d'organisation des concours et examens, le solde est réparti entre les centres normands selon une double clef de répartition fixée par les conventions.

Les concours de catégorie C, qui correspondent à un bassin d'emploi géographiquement plus restreint et/ou qui correspondent à des cadres d'emplois pour lesquels les candidats sont a priori moins mobiles, sont organisés au niveau départemental ou suprarégional ou régional.

Les examens sont organisés quant à eux, sans recensement préalable, aux dates nationales et selon la périodicité définie au niveau des CDG du Grand Ouest.

---

<sup>8</sup> Aucune disposition légale ou réglementaire n'a en effet prévu la répartition de la compensation par les CDG coordonnateurs. Ces modalités sont donc arrêtées au sein de chaque coordination. En l'espèce, la convention-cadre adossée à la charte de 2016 les fixe comme suit : création d'un budget annexe, versement au centre organisateur d'une provision de 50 % sur la base d'un coût forfaitaire candidat (différencié catégorie A / catégorie B), versement du solde sur justificatifs.

Toutefois une telle organisation reste tributaire d'une évaluation initiale fiable des besoins par les employeurs locaux (laquelle ne dit elle-même rien du nombre, parfois difficile à anticiper, de candidats qui s'inscriront ensuite à l'épreuve).

### 3 - La coopération régionale et interrégionale en matière de concours

La coopération interrégionale des concours du Grand Ouest, qui regroupe les régions Normandie, Bretagne et Pays de la Loire, s'est construite par étapes en fonction des différentes vagues de transfert des opérations du CNFPT vers les CDG (2004 et 2007) et de l'introduction du nouvel espace statutaire (doublement des opérations de concours et d'examens de catégorie B à partir de 2012).

Le CDG de la Seine-Maritime assume seul, en qualité de centre coordonnateur, les dépenses d'animation de la coopération régionale. En revanche, les dépenses propres à certaines missions partagées entre CDG font l'objet d'une répartition financière prévue conventionnellement. C'est le cas des opérations de concours et d'examens, des référents déontologue et laïcité, du dispositif de signalement des actes de violence, du conseil et de l'assistance chômage, de la protection sociale complémentaire et du conseil en organisation.

Pour ce qui concerne les concours et examens de catégorie A et B, le CDG 76 a créé un budget annexe (cf. *infra*) dans lequel il isole toutes les opérations conduites.

### 4 - La coopération avec le CNFPT

La loi du 6 août 2019 oblige chaque centre de gestion coordonnateur à conclure avec le CNFPT, établissement public national notamment chargé de la formation initiale et continue des personnels territoriaux, une convention « *visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial* ». Le bilan annuel tiré de l'application de cette convention a vocation à être présenté à la conférence régionale pour l'emploi territorial (CRET).

Une convention de coopération régionale avec le CNFPT a été signée le 18 décembre 2020.

Depuis la fusion des deux régions normandes et jusqu'en 2022, aucune conférence n'avait été organisée et aucun bilan n'avait été dressé de la coopération entre les deux entités alors même que la loi l'impose. Eu égard à l'importance des domaines couverts par la convention, une coopération se limitant à ce jour aux seuls flux financiers (en lien avec l'organisation des concours) n'était pas suffisante.

En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG 76 a transmis à la chambre le bilan annuel 2021 de la coopération entre les CDG normands et le CNFPT, en précisant que quatre groupes de travail avaient été mis en place pour « *[...] faire des propositions concrètes d'amélioration de la coopération entre CDG et CNFPT* ». La chambre encourage les deux entités à poursuivre le renforcement de leur coopération conformément à la loi.

## **C - Le socle commun de compétences**

La loi du 12 mars 2012 a prévu que six missions parmi celles obligatoirement rendues aux affiliés constituaient, sans qu'elles puissent être dissociées entre elles, un socle commun de compétences exercées à titre facultatif au bénéfice des non-affiliés. L'une de ces

six missions (à savoir l'avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable prévu au 13° du II de l'article 23) étant privée de toute effectivité en l'absence de publication du décret, il s'agit des cinq missions suivantes : secrétariat des commissions de réforme ; secrétariat des comités médicaux ; assistance juridique statutaire, y compris accès au référent déontologue ; assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents ; assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ce bloc de compétences dites insécables n'a pas été mis en place au sein du CDG 76. Au cours du débat d'orientation budgétaire du 14 décembre 2017, la question du socle commun a été évoquée : il y est précisé que les collectivités considèrent la mise en place de ce socle « avec une certaine réserve ». Le CDG 76 a indiqué à la chambre qu'à sa connaissance aucune collectivité n'avait délibéré dans ce sens, que de nombreux centres de gestion étaient dans une situation analogue et que la fédération nationale des centres de gestion s'était saisie de ce sujet afin de le porter à la connaissance du gouvernement.

Une mise en place fractionnée, à la carte, des missions du socle a donc été décidée dans le cadre de conventions ponctuelles conclues avec certaines collectivités et établissements non affiliés. Ce dispositif n'est pas conforme à la loi.

Il en résulte également un tableau de répartition des missions assez complexe et un principe de financement conventionnel (après devis) irrégulier qui ôte toute effectivité au principe d'indivisibilité fondant le socle commun.

La chambre demande la mise en place de ce socle commun de compétences prévu par la loi du 26 janvier 1984 et l'application en particulier des dispositions de son article 13 (représentation des adhérents au sein du conseil d'administration de l'établissement), de son article 22 (modalités de financement par une contribution spécifique) et du IV de son article 23 (contenu des missions).

En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG 76 a indiqué qu'il se conformerait à l'obligation légale d'instituer le socle commun des compétences et précise que dès que son conseil d'administration aura délibéré dans ce sens, l'établissement mettra fin aux conventions particulières. Il craint cependant un désintérêt des collectivités pour ce dispositif.

La clarification du contenu des conventions relevant des différentes missions du CDG 76 permettra ainsi de rationaliser l'offre de services rendus aux non-affiliés et de mettre fin à des dispositifs contractuels hétérogènes.

## **D - Les missions facultatives**

Les missions facultatives que peuvent choisir d'exercer les CDG procèdent des articles 24, 25, 26 et 26-1 de la loi du 26 janvier 1984.

### **1 - L'étendue des missions exercées**

Le CDG 76 exerce les principales missions facultatives énumérées par la loi<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Ces missions sont : Conseil juridique et assistance à la rédaction des actes précontentieux et contentieux ; Médiation préalable ; Calcul des indemnités chômage ; Contrat-cadre de protection sociale complémentaire (prévoyance) ; Contrat-cadre d'assurance statutaire ; Gestion d'agents remplaçants pour les missions temporaires (intérim) ; Assistance au recrutement ; Prestation de médecine préventive ; Expertises en ergonomie et en matière d'hygiène et de sécurité ; Mission de psychologie du travail ; Assistance en matière d'Evaluation des Risques Professionnels ; Mission de l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) ; Vaccinations et bilans biologiques ou bactériologiques ; Prestations d'archivage dans les collectivités ; Assistance et réalisation des paies des collectivités ; Mission RGPD – DPO mutualisé ; Dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement et de discrimination ; Conseil en organisation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, a été mise en place la mission « conseil en organisation ». Par ailleurs, le conseil d'administration, lors de sa séance du 27 janvier 2022, a décidé d'instituer une mission « référent laïcité ».

## 2 - Les actes institutifs

Les délibérations fixant certaines prestations facultatives ont été prises à des dates parfois anciennes : pour les missions d'expertise en ergonomie et en matière d'hygiène et de sécurité en octobre 2012, pour la mission d'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) en juin 2005, pour celle de vaccination ou d'assistance en mars 2003 et pour celle de réalisation des paies en novembre 1981.

Une délibération-cadre unique permettrait d'en actualiser leur contenu (en lien avec le catalogue édité par le CDG 76), de stabiliser les dénominations des missions, de les faire correspondre à des contenus précisément identifiés, de tracer la ligne de partage dans le cas où elles sont également exercées à titre obligatoire pour les affiliés (exemple de l'assistance/conseil juridique et statutaire) et d'assurer ainsi un niveau égal d'information et de prestations entre adhérents. L'offre conventionnelle, dense, en serait clarifiée.

La chambre invite par conséquent le CDG 76 à adopter une délibération recensant l'ensemble des missions facultatives exercées au sens des articles 25 et suivants de la loi du 26 janvier 1984, en détaillant leur contenu et leurs modalités de prise en charge, en cohérence avec le catalogue des missions du CDG 76 transmis aux collectivités.

## 3 - L'exercice des missions facultatives

Parmi le panel de missions facultatives exercées par le CDG 76, certaines ont plus de succès que d'autres : ainsi ce sont les missions qui relèvent de la santé et de la prévention (mission de prestation globale de médecine professionnelle) qui représentent plus de 55 % des ressources des prestations tarifées, et l'essentiel des recrutements ayant eu lieu sur la période de contrôle (+ 10,4 ETP entre 2017 et 2021)<sup>10</sup>.

Il pourra être noté également l'intérêt porté à la mission facultative de remplacement destinée à répondre aux besoins temporaires en personnels des collectivités : elle constitue la deuxième source de recettes des prestations tarifées en 2021 (22,58 %) et enfin, l'intérêt pour les missions d'assistance statutaire (qui représentent plus de 10 % des ressources en 2021).

En revanche, d'autres missions facultatives ne rencontrent qu'un succès beaucoup plus modeste, telles la mission « délégué à la protection des données » (1,14 % du total des recettes), l'assistance au recrutement (0,14 %) ou les missions tournées vers les intercommunaux (2,14 %).

## **E - L'impact de l'augmentation du nombre des contractuels dans la fonction publique territoriale**

L'assouplissement des conditions légales de recours aux contractuels dans la fonction publique et la hausse du nombre de contractuels dans la fonction publique territoriale<sup>11</sup> qui pourrait en résulter ne sont pas sans conséquence sur le déroulement des missions des centres de gestion. Le CDG 76 identifie trois conséquences directes de cette hausse :

---

<sup>10</sup> Cf. *infra*.

<sup>11</sup> Cf. le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

- le fait que les collectivités ne soient pas dans l'obligation de déclarer les agents contractuels prive les CDG d'informations sur le suivi de ces agents ;
- une pénalisation des agents statutaires au niveau de la promotion interne : sur le territoire normand et plus généralement dans les régions du « Grand Ouest », le CDG 76 constate une diminution progressive du nombre de postes ouverts à la promotion interne des fonctionnaires, en particulier dans les filières administrative et technique, générant des frustrations pour des collectivités présentant des candidats susceptibles d'accéder au grade supérieur ;
- et enfin, des effets sur l'organisation des concours, qui repose avant tout sur les besoins exprimés par les collectivités et établissements publics. Le recensement des postes à pourvoir détermine le nombre de postes ouverts aux concours qui tient compte, le cas échéant, de la présence sur la liste d'aptitude précédente de lauréats non nommés. Or les autorités territoriales, satisfaites du travail de leurs agents contractuels nommés en vertu des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi de 1984, hésitent à déclarer les postes sur lesquels ils ont été recrutés. Cette pratique limite ainsi le nombre de postes ouverts aux concours, *a fortiori* lorsque les agents contractuels accèdent à un CDI.

#### **IV - LE FINANCEMENT DU CENTRE DE GESTION**

##### **A - Les différentes sources de financement et l'existence d'une comptabilité analytique**

###### **1 - Les différentes sources de financement**

Les dispositions des articles 22 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 organisent trois sources principales de financement des missions exercées par les centres de gestion :

- une cotisation obligatoire perçue sur les seuls affiliés pour le financement des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 de la loi ;
- une contribution, dont l'assiette est identique, destinée au financement des missions relevant du socle commun de compétences, perçue sur les non-affiliés ayant choisi d'adhérer à ce socle prévu par l'article 23-III ;
- des tarifs appliqués par le biais de conventions (pour les collectivités affiliées ou non) ou une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire (pour les seules collectivités affiliées), pour l'exercice de missions facultatives.

Toutes les collectivités affiliées au CDG 76, obligatoirement ou non, s'acquittent de la cotisation additionnelle. Le CDG indique que cette cotisation correspond à un ensemble de missions « *ne pouvant pas faire l'objet d'une facturation spécifique pour service fait particulier* »

Toutes les collectivités affiliées participent ainsi au financement de missions dites « d'intérêt général ». Or la loi de 1984 définit la cotisation additionnelle comme une simple méthode de financement de missions facultatives, missions dont les collectivités affiliées peuvent choisir ou non de bénéficier.

Par ailleurs le CDG 76 indique que, n'étant pas du ressort des missions obligatoires, ces missions ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une convention tarifée. Cela a toutefois pour effet d'exclure les collectivités et établissements non affiliés du bénéfice de ces prestations.

Quant aux missions tarifées uniquement accessibles dans le cadre d'une convention, elles peuvent être sollicitées tant par les collectivités affiliées que non affiliées.

Par conséquent, la chambre demande au CDG 76 de se conformer à la loi de 1984 en veillant à ce que les collectivités non affiliées puissent bénéficier des prestations financées par la cotisation additionnelle dans le cadre de conventions spécifiques (cf. *infra* comptabilité analytique).

## 2 - La mise en place de la comptabilité analytique

La distinction entre les sources de financement des missions implique que le CDG ait une connaissance précise du coût et des produits de chacune d'elles<sup>12</sup>.

Le CDG 76 s'est doté d'une comptabilité analytique par une décision du conseil d'administration de juin 2007. Cette comptabilité, fondée sur la méthode des coûts complets (ventilation de toutes les charges de fonctionnement sur les missions suivant des clefs de répartition), fait l'objet d'un rapport présenté annuellement au conseil d'administration.

## 3 - La présentation de la comptabilité analytique

La présentation de la comptabilité analytique 2021 par le CDG 76 se décompose en trois parties : la première expose les charges transversales et de structure ; la seconde (partie principale et issue du logiciel mis en place en 2020) se concentre directement sur le coût de chacune des missions<sup>13</sup> et la troisième est un tableau de synthèse des missions classées cette fois par type de financement.

Les charges de structure (« bâtiment », etc.) et les charges interservices sont clairement identifiées et chiffrées. Leur montant total fait l'objet d'une répartition claire sur l'ensemble des activités, dont la logique ne semble pas contestable.

En revanche, le seul document synthétisant les missions par type de financement est le tableau placé en fin du rapport précité, que le CDG 76 dit être un document interne qui n'avait pas présenté en conseil d'administration. Ce document n'est pas issu du logiciel de comptabilité analytique puisqu'on le retrouve aussi en fin de rapport 2019<sup>14</sup>. Il n'est donc pas lié à la seconde partie, le descriptif mission par mission. La chambre constate de ce fait des discordances, soit dans des montants qui devraient être identiques, soit dans des montants qui ne sont pas pris en compte dans les totaux.

Par ailleurs, la présentation de certaines missions ne permet pas de déterminer leur résultat réel : il s'agit des missions dispensées à titre obligatoire aux collectivités affiliées (l'organisation de concours et examens pour d'autres CDG ou collectivités, la médiation préalable, etc.) mais également à titre tarifé aux non-affiliés. Les dépenses afférentes sont retracées à part et sont globalisées. De fait, il est impossible de déterminer la part de charges à affecter tant aux missions obligatoires qu'aux missions tarifées.

Le CDG 76 explique qu'il « n'est pas possible de séparer les services » qui effectuent ces missions. Il apparaît pourtant que la mission d'assistance juridique aux

---

<sup>12</sup> Selon les termes de l'article 59 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012, « la comptabilité analytique est fondée sur la comptabilité générale. Elle a pour objet, sous les réserves et dans les conditions propres à chaque catégorie de personnes morales mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, de mesurer les coûts d'une structure, d'une fonction, d'un projet, d'un bien produit ou d'une prestation réalisée et, le cas échéant, des produits afférents en vue d'éclairer les décisions d'organisation et de gestion ». L'intérêt de la comptabilité analytique est double : en premier lieu, elle constitue un outil d'aide à la décision, notamment en matière de tarification des prestations, au service de l'exécutif de la structure et de son assemblée délibérante ; en second lieu, elle permet de disposer d'un instrument de mesure de l'activité et d'apprécier la performance de l'établissement. S'agissant des centres de gestion, la comptabilité analytique est d'autant plus importante que le législateur opère une distinction entre le financement de leurs missions obligatoires et celui de leurs missions facultatives.

<sup>13</sup> Et non sur le type de celles-ci : obligatoires financées par cotisation obligatoire, facultatives par cotisation additionnelle ou facultatives par convention tarifée.

<sup>14</sup> Soit avant le changement de logiciel en 2020.



collectivités (obligatoire pour les affiliés et tarifée pour les non-affiliés) est retracée de façon indépendante dans chaque type de financement.

De même, la mission « secrétariat de commission de réforme », détaillée dans le rapport quant aux dépenses et recettes qu'elle occasionne, pourrait être dissociée entre les missions obligatoires et tarifées.

Les recettes retracées pour ces missions, quant à elles, ne sont que celles issues de la tarification. Cela rend impossible toute comparaison avec les dépenses indiquées en correspondance, dans la mesure où il s'agit de dépenses totales.

Enfin, il est à noter que les charges et produits de ces missions sont ensuite cumulés, en fin de tableau, aux montants de la colonne voisine retraçant les strictes missions obligatoires. Les dépenses et recettes de cette colonne cumulent en fin de compte les montants de deux types de financement. Les résultats analytiques sont dès lors faussés.

Il convient de considérer qu'une même mission fait partie des missions obligatoires lorsqu'elle est financée par la cotisation obligatoire et est une mission tarifée lorsqu'elle donne lieu au paiement d'un prix défini dans une grille tarifaire.

En réponse au rapport d'observations provisoires, l'ordonnateur a indiqué que la mise en place d'une comptabilité analytique basée sur un décompte du temps passé par mission serait trop chronophage et qu'il basera son suivi analytique sur le calcul d'un coût moyen par dossier qu'il affectera ensuite au nombre de dossiers traités pour une même mission.

La comptabilité analytique ainsi construite ne répond que très partiellement à sa finalité, malgré le changement de logiciel en 2019, qui est de constituer un outil de mesure de la performance de chaque mission.

#### 4 - Les charges de structure

Les charges de structure s'élèvent (d'après le rapport 2020) à 1 480 334 euros en 2020 contre 1 465 483 euros en 2019, soit un montant stable.

Leur niveau ou leur évolution n'a fait l'objet d'aucune explication détaillée dans le rapport analytique durant la période de contrôle.

### **B - Le financement des missions obligatoires**

#### 1 - Le vote du taux de cotisation

Le taux maximal, que la loi n'a pas fait varier depuis 1988 malgré l'élargissement sensible du champ des missions obligatoires, est de 0,8 %.

Une délibération est nécessaire, même si le taux de l'année précédente est reconduit. Celle-ci est effectivement prise chaque année par le CDG 76. Toutefois, on constate que cette décision est votée deux fois : la première fois en décembre N-1 ou janvier N lors de l'évocation et du vote du rapport d'orientations budgétaires et la seconde durant la deuxième quinzaine de mars lors de l'approbation et du vote du budget. Le fait de soumettre à nouveau ce taux au vote, dans les mêmes formes, peut éventuellement poser problème pour le vote du budget si les membres du conseil jugeaient, pour quelque raison que ce soit, que le taux voté en janvier n'était plus d'actualité.

Le taux de cotisation obligatoire 2021, applicable à l'année civile, a été fixé par délibération du 29 janvier 2021 à 0,6 %, report sans modification du taux appliqué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Une précédente baisse appliquée au 1<sup>er</sup> avril 2019 avait déjà réduit le taux de 0,8 à 0,7 % « en raison du niveau relativement élevé des excédents budgétaires reportés des exercices antérieurs » (délibération ci-dessus).

Compte tenu du fait que le taux de cotisation obligatoire était de 0,8 % en 2017 et 2018, le manque à gagner issu de ces deux décisions est estimé par le CDG 76 à 660 000 euros par an (calcul fait sur la base de l'année 2018).

Cette adaptation en deux étapes du taux à compter d'avril 2019 démontre que l'équipe de direction est consciente des résultats de fonctionnement globaux chaque année excédentaires, sauf en 2020 (cf. *infra*) et des réserves très conséquentes ainsi générées. Le taux de cotisation obligatoire a donc baissé de 25 % depuis début 2019.

## 2 - L'équilibre budgétaire des missions obligatoires

L'examen de la période sous revue révèle que l'exercice des missions obligatoires occasionne un résultat chaque année excédentaire, ce qui a fondé la baisse en deux étapes du taux de la cotisation obligatoire votée en 2019 et 2020.

**Tableau n° 8 : Résultats budgétaires des missions obligatoires (coll. et établissements affiliés)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Recettes de cotisations	2 595 477	2 807 592	2 482 562	2 052 039	2 129 300
Charges afférentes	1 593 721	2 350 897	1 992 978	1 957 199	ND
Solde	1 001 756	456 695	489 584	94 840	ND

Source : tableaux CDG (charges) et comptes de gestion (produits). Charges non encore disponibles pour 2021

Il est rappelé que la comparaison 2020 et 2019 par rapport à 2018 et 2017 n'est pas possible du fait du changement de la méthode de calcul.

L'analyse des comptes rendus fournis par le CDG 76 fait cependant apparaître trois difficultés en lien avec le financement des missions :

- tout d'abord, la chambre constate un transfert des cotisations obligatoires vers les missions tarifées afin de couvrir les coûts de structure de celles-ci lorsqu'elles sont effectuées à la demande de certaines collectivités affiliées. Leur tarif est en effet voté à un niveau inférieur à celui des mêmes prestations lorsqu'elles sont effectuées pour les non-affiliés. Il est donc rappelé que « les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient des collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements » (art. 22). Par conséquent, les coûts de structure induits par les missions tarifées, qu'elles soient destinées à des collectivités ou établissements affiliés ou non, doivent faire partie intégrante du tarif de la prestation demandée et doivent être supportés uniquement par la structure bénéficiaire de la prestation ;
- ensuite, la présentation analytique du résultat des missions 2020 comporte un « tableau récapitulatif de financement de l'ensemble des missions », dont la présentation issue du logiciel est ambiguë car elle assimile explicitement les coûts des missions financées tant par les cotisations obligatoires que par les cotisations additionnelles, à un ensemble pouvant être équilibré financièrement par le cumul des deux types de cotisations. Cela contrevient à la loi de 1984 qui indique dans son article 22 que « les missions obligatoires (...) sont financées par une cotisation

*obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés* » et que « *les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif (...) sont financées (...) soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle* ». Chaque type de mission doit ainsi se définir par son mode de financement et doit s'équilibrer indépendamment des autres ;

- enfin, le fait de présenter dans une colonne séparée un cumul des dépenses occasionnées par les missions obligatoires destinées aux collectivités affiliées dès lors qu'elles sont aussi proposées par facturation aux non-affiliés, fausse la présentation du coût des missions obligatoires comme celui des missions tarifées et empêche d'en connaître le coût complet et réel. Le CDG 76 indique que cette comptabilité conduirait « *probablement certaines collectivités à ne plus faire appel aux services du centre* ». Toutefois, la chambre estime que l'affectation claire et correcte des recettes aux missions qu'elles doivent financer permettra de refléter le véritable coût de chacune d'elles et d'en facturer la charge aux collectivités réellement bénéficiaires.

La chambre demande par conséquent au CDG 76 que sa comptabilité analytique retrace de manière fidèle et précise le financement de chacune de ses missions et qu'une prestation soit systématiquement facturée à son coût réel en conformité avec les dispositions de la loi de 1984 précitée. En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG rappelle la volonté constante des élus du conseil d'administration de ne pas facturer au coût réel ses prestations tarifées aux collectivités et établissements qui sont dans l'obligation d'adhérer au centre de gestion. Selon le CDG, la mise à niveau des tarifs au coût réel analytique et leur augmentation subséquente de 20 % conduirait ces affiliés « obligatoires » avec des capacités financières limitées à moins recourir aux services du CDG, réduisant d'autant ses capacités d'intervention. Néanmoins, son conseil d'administration serait « *appelé à étudier l'intégration des charges de structure dans les tarifs applicables aux affiliés et, de manière corollaire, à entrevoir la réduction de la cotisation obligatoire qu'ils acquittent.* »

### **C - Le financement des missions facultatives**

Les missions facultatives sont financées soit par une cotisation additionnelle soit par une convention tarifée. Ces tarifs sont, tout comme les cotisations, votés annuellement par le conseil d'administration du CDG 76.

#### **1 - Le vote des taux de cotisation additionnelle**

Celui-ci s'effectue lors de la même délibération que le vote du taux de la cotisation obligatoire, au mois de mars de l'année N lors de l'approbation du budget. A l'instar des cotisations obligatoires, le conseil d'administration est amené à se prononcer deux fois sur leurs montants, ce qui est également inutile et peu lisible.

Sur la période sous revue, le taux de cotisation est resté inchangé à 0,1 %, soit la moitié du taux maximal autorisé (0,2 %). Le CDG 76 a indiqué que le conseil d'administration avait voté la baisse du taux à 0,05 % au 1<sup>er</sup> avril 2022.

#### **2 - L'équilibre budgétaire des missions financées par la cotisation additionnelle**

Les charges financées par cette cotisation correspondent à des missions qui, d'après le CDG 76, « *ne peuvent faire l'objet d'une facturation spécifique pour service fait particulier* ». Leur part dans le budget global de fonctionnement est assez faible : 4 % des recettes en moyenne sur les cinq exercices (2017 à 2021) et entre 2 % et 3 % des dépenses sur la période.

Les résultats révèlent un excédent chronique des recettes issues des cotisations additionnelles sur les charges qu'elles financent.

On constate cependant que le coût de ces missions peut varier très fortement d'un exercice à l'autre, soit à la hausse soit à la baisse. La prise en compte de ces variations ne peut toutefois justifier un écart aussi régulier et important entre lesdites charges et des recettes toujours bien supérieures.

**Tableau n° 9 : Résultat budgétaire des missions financées par la cotisation additionnelle**

	2017	2018	2019	2020	2021
Recettes de cotisations additionnelles.	324 530	350 991	342 809	342 006	356 008
Charges afférentes	176 370	233 009	145 187	131 769	166 397
Solde	148 160	117 982	197 622	210 237	189 611

Source : chiffres CDG et comptes de gestion – tableau CRC

### 3 - L'équilibre budgétaire des missions tarifées

Les nombreuses missions tarifées, engagées à la demande des collectivités affiliées ou non et faisant l'objet d'une convention, constituent la principale source de recettes pour le CDG 76 (61 % des recettes en 2020 et 66 % en 2021, d'après les comptes de gestion).

Le CDG 76 vote chaque année une délibération portant sur l'évolution des tarifs. Il distingue deux types de missions tarifées : des missions tarifées « classiques » ne faisant intervenir que le CDG 76 comme prestataire et la collectivité comme usager, et les missions dites en « partenariat ou conventionnement » pour lesquelles, souvent, le CDG 76 assure une mission d'intermédiaire entre les collectivités et un organisme.

#### a - Les missions tarifées classiques

Retracer leur équilibre budgétaire est peu probant pour deux raisons :

- tout d'abord, le CDG ajoute analytiquement aux recettes de facturation une part de la cotisation obligatoire (497 500 euros en 2020) correspondant aux charges de structure liées à l'exercice des missions tarifées lorsqu'elles sont effectuées au profit des collectivités affiliées qui les sollicitent ;
- ensuite, le résultat tel que calculé par le CDG 76 ne prend en compte, comme il a été vu précédemment, ni les dépenses ni les recettes liées aux missions tarifées dès lors qu'il s'agit de missions également dispensées à titre obligatoire aux affiliés.

La seule analyse significative (mais incomplète) du résultat des missions tarifées se limite par conséquent aux dépenses et recettes issues des seules missions tarifées non obligatoires pour les affiliés et en excluant le transfert de cotisations obligatoires pour couvrir une part des charges de structure. La période 2017-2021 ne peut être valablement comparée du fait de modalités de calcul très différentes.

On constate alors que le financement de ces missions est déficitaire, de 697 882 euros en 2020 et 234 803 en 2019. L'écart significatif entre 2019 et 2020 s'explique par le déficit très important du poste « prestation globale de médecine préventive » du fait de la pandémie survenue début 2020.

**Tableau n° 10 : Résultats analytiques de l'ensemble des missions tarifées proposées aux non-affiliées**

	2019	2020	2021
Dépenses	3 311 497	3 604 101	4 277 153
Recettes facturées	3 076 694	2 906 219	3 923 888
Résultat	- 234 803	- 697 882	353 265

Source : données CDG 76 (détails des missions tarifées rapport 2020, hors tableau de synthèse) retraitées – tableau CRC

b - Les missions tarifées « en partenariat ou conventionnement »

Celles-ci font intervenir un organisme tiers telle la CNRACL ou une compagnie d'assurance. La prestation du CDG 76 est alors de mettre à disposition un personnel spécialisé ou une équipe pour faire l'intermédiaire entre les collectivités et l'organisme : conseils, démarches. L'équilibre de ces missions est très variable.

L'ensemble a un solde modestement bénéficiaire en 2019 et 2020. Cette approche globale est toutefois peu significative tant ces missions sont hétérogènes.

4 - L'évolution de la tarification

Les tarifs des missions optionnelles font l'objet d'une délibération annuelle prise à l'automne pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. L'évolution tarifaire proposée est très semblable d'une année à l'autre. Il est systématiquement proposé 1 % de hausse pour combler le glissement vieillesse-technicité puis 2 % pour les missions d'archivage et de réalisation de la paie (5 % exceptionnellement pour cette dernière). Hormis les créations et suppressions de missions (et de leur tarif), les autres évolutions proposées sont extrêmement peu nombreuses.

Cela peut surprendre pour les raisons suivantes :

- d'une part, le résultat budgétaire global de ces missions est très variable d'année en année, ce qui pourrait justifier des ajustements ;
- d'autre part, toutes les délibérations adoptant les tarifs mentionnent la nécessité de tenir compte de l'équilibre économique des missions optionnelles ;
- enfin, la conclusion du rapport analytique des missions présenté en conseil d'administration pour les exercices 2017, 2018 et 2019 (mais pas 2020 ; 2021 non disponible) évoque à chaque fois la nécessité pour le CDG 76 de « *poursuivre l'étude qu'il mène chaque année sur le résultat des missions, et notamment les missions tarifées, pour une meilleure adaptation de ses tarifs à la réalité des charges* ».

Une tarification attractive afin de favoriser le recours aux missions tarifées pose la question de l'équilibre entre leurs charges et produits.

Cette politique ne peut contribuer à l'équilibre budgétaire de cette catégorie de missions, ni à l'équilibre de chacune d'elles. L'hypothèse avancée par le CDG 76 de la perte d'intérêt des collectivités pour certaines prestations en cas de facturation au coût réel ne peut justifier une affectation erronée du financement entre les types de missions et entre les missions tarifées elles-mêmes.

L'assertion qui clôt la conclusion générale du rapport analytique des missions 2017, 2018, 2019, éclaire cet aspect de la politique du CDG 76 : l'analyse des missions doit se faire d'après le CDG 76 selon trois axes dont l'un d'eux est « *la détermination d'un tarif* ».

*volontairement inférieur au prix de revient de la prestation, pour favoriser le développement d'actions en direction des collectivités, le différentiel étant mutualisé via la cotisation des collectivités affiliées* ». La chambre relève donc que la tarification n'est pas conforme à la loi de 1984, qui impose le financement des missions par le type de cotisation, contribution ou tarif correspondant.

## **V - L'INFORMATION BUDGETAIRE ET LA FIABILITE DES COMPTES**

### **A - Le débat d'orientation budgétaire**

Lors du précédent contrôle, la chambre avait demandé à l'établissement public d'engager, dans le cadre du débat d'orientation budgétaire (DOB), une analyse chiffrée des conséquences du renforcement des missions obligatoires résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, qui a été abordée dans le rapport d'orientation budgétaire (ROB) 2014.

L'examen du contenu des ROB 2017 et 2021 révèle des rapports construits sur une trame identique, qui peut parfois comprendre des redondances d'un exercice à un autre sur les généralités et les missions de l'établissement

En revanche, alors même que l'établissement tient une comptabilité analytique, les rapports ne sont pas enrichis d'éléments permettant d'avoir une vision globale des masses financières qui pourraient être dégagées de l'analyse de cette comptabilité.

La chambre recommande une meilleure exploitation des données issues de la comptabilité analytique de l'établissement à l'occasion des débats d'orientation budgétaire en enrichissant le contenu des rapports.

### **B - La fiabilité des comptes**

#### **1 - L'exécution des prévisions de recettes et de dépenses**

Les taux d'exécution budgétaire en dépenses et en recettes mesurent le rapport entre les charges et les produits réels de fonctionnement et d'investissement et l'ensemble des crédits ouverts par le budget primitif et les décisions modificatives.

Leur analyse permet de mesurer la qualité de la prévision budgétaire de la structure et l'information transmise au conseil d'administration au moment de l'adoption du budget.

Dans son précédent rapport, la chambre avait recommandé au CDG 76 d'améliorer la qualité de la prévision budgétaire pour les dépenses d'investissement.

Force est de constater qu'exception faite des trois années marquées par la construction du nouveau siège, le taux de réalisation des dépenses d'investissement du budget principal reste faible : 54 % en 2021, et même 33 % hors restes à réaliser.

S'agissant des recettes, les niveaux de réalisation sont extrêmement faibles en investissement (de 3,01 % en 2018, alors que 7,6 millions d'euros avaient été inscrits, à 19,15 % en 2021).

S'agissant du fonctionnement, les taux se dégradent sur la période de contrôle, passant de 92 % en 2017 à 54 % en 2020 et 63 % en 2021, soit un niveau très insuffisant compte tenu du caractère largement prévisible de ces recettes.

En réponse, le CDG 76 met en avant que le calcul de la chambre inclut indument le report du résultat de l'exercice précédent (en l'occurrence un excédent) ce qui, en augmentant les recettes prévisionnelles du budget primitif notamment en 2021, dégrade nécessairement le taux d'exécution annuelle. La chambre ne partage pas cette analyse dans la mesure où une bonne prévision budgétaire aurait en l'espèce dû conduire le centre de gestion, avec des excédents reportés aussi conséquents en recettes (4,3 millions d'euros en 2021), à ajuster à la baisse à due concurrence le montant des crédits votés.

La chambre renouvelle ainsi son observation sur l'amélioration de la qualité de la prévision budgétaire.

## 2 - La comptabilité d'engagement

La pratique de la comptabilité d'engagement par le CDG 76 n'appelle pas d'observation. Celle-ci est suivie par le pôle financier, qui centralise les devis ou demandes d'achats des différents services, vérifie la présence des crédits et établit un bon de commande numéroté sur un modèle unique. Une fois le service fait et la facture ordonnancée, celui-ci est archivé.

## 3 - Les restes à réaliser

Le CDG 76 n'inscrit pas de restes à réaliser en dépenses de fonctionnement.

La part des restes à réaliser en investissement est variable selon les exercices (7 M€ en 2017, de l'ordre de 100 000 € en 2020 et 2021).

Le CDG 76 a indiqué que les montants inscrits au cours de la période précédant la construction du siège étaient en réalité des provisions constituées en vue de la construction du nouveau siège, ce qui ne correspond pas à la définition des restes à réaliser. Le CDG 76 a, depuis, mis fin à cette pratique.

Il est rappelé que la prise en compte des restes à réaliser a des conséquences sur la détermination du besoin de financement de la section d'investissement, et donc sur l'affectation du résultat de l'exercice. Elle engage la sincérité du budget voté par les membres du conseil d'administration.

## 4 - Le suivi et la gestion du patrimoine

### a - La tenue de l'inventaire

La responsabilité du suivi du patrimoine, qui incombe de manière conjointe à l'ordonnateur et au comptable public, implique plus spécifiquement, pour l'ordonnateur, la tenue d'un inventaire physique et d'un inventaire comptable, et pour le comptable, la tenue de l'état de l'actif immobilisé.

L'inventaire physique constitue un registre justifiant la réalité physique des biens et qui permet de connaître précisément ses immobilisations. Il est alimenté par chaque service gestionnaire au moment de « l'entrée » du bien dans le patrimoine immobilier de l'établissement.

L'inventaire comptable doit permettre à la collectivité de connaître ses immobilisations y compris leur amortissement, et constitue à ce titre une aide pour la gestion du patrimoine.

Les inventaires physique et comptable du CDG sont « embryonnaires » : le CDG a en effet transmis à la chambre un « inventaire physique mobilier de bureau au 31/12/2021 » dont le montant total s'élève à 259 951,54 euros ; un « inventaire comptable compte 2183 matériel de bureau et informatique » à l'intérieur duquel une colonne indique un montant total en valeur initiale de 520 091,94 euros et une valeur nette comptable de 152 920,75 euros. Aucune indication sur les sorties d'inventaire n'est apportée et un même numéro d'inventaire peut être attribué à un nombre important d'objets mobiliers.

Le CDG 76 a indiqué avoir procédé en 2020 à une opération de rapprochement de l'inventaire physique avec l'état de l'actif du trésorier. Or, les montants reportés ne correspondent pas à ce dernier. Le comptable a indiqué que l'apurement du compte 23 s'agissant de la construction du nouveau siège n'était intervenu qu'à la fin de l'année 2021.

La chambre rappelle l'obligation qui est faite à l'ordonnateur d'un suivi rigoureux de ses inventaires physique et comptable ainsi que de son patrimoine, et ce d'autant plus que le CDG 76 a emménagé, courant 2019, dans de nouveaux locaux et a procédé à l'achat de nouveaux mobiliers.

## **VI - LA SITUATION FINANCIERE**

La situation financière du CDG 76 est saine sur les cinq années. L'endettement est nul et la capacité d'autofinancement (CAF) ainsi que le résultat de fonctionnement sont positifs. Ces deux agrégats ont toutefois baissé depuis 2019, du fait d'une politique d'ajustement de la cotisation obligatoire.

### **A - Le budget principal**

#### 1 - Les produits de gestion

##### a - Évolution globale des produits de gestion

Les produits de gestion ont légèrement baissé sur la période de contrôle (- 140 000 €, soit - 1,77 %), en raison d'une diminution des versements dus par le CNFPT en compensation des trois missions désormais dévolues aux CDG.

Les ressources d'exploitation marquent une très légère hausse (+ 0,95 %) sur l'ensemble de la période. Ces ressources sont composées des produits des cotisations obligatoires ou additionnelles ainsi que des recettes de missions tarifées.



**Tableau n° 11 : Évolution des principaux produits de gestion**

Nature du produit	Compte	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2017/21
Cotisations obligatoires	7061	2 595 477	2 807 592	2 482 562	2 246 584	2 129 300	-17,96 %
Autres conventions et remboursements	70638	2 217 797	2 337 892	2 467 533	2 316 112	3 018 718	36,11 %
Cotisations additionnelles	7062	324 530	350 991	342 809	147 462	356 008	9,70 %
Remboursement des conventions concours	70633	114 808	17 005	222 110	1 520	183 129	59,51 %
Rétribution au titre des prestations d'assurance	70632	519 614	526 634	345 765	374 610	373 709	-28,08 %
Facturation du personnel mis à disposition	70842	1 506 921	1 306 192	1 027 267	947 862	1 309 460	-13,10 %
Contribution pour FMPE	746	316 223	96 557	59 836	67 846	105 884	-66,52 %
Remboursement du coût lauréat	7085	86 416	136 724	108 755	151 425	78 987	-8,60 %
Cotisation base de données	7065	12 875	25 200	30 000	33 330	39 750	208,74 %

Source : tableau CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG

**b - Évolution des produits des missions obligatoires**

Les produits des missions obligatoires sont en baisse de 23 % sur la période de contrôle. Plusieurs raisons expliquent cette évolution : d'une part, la baisse de 25 % du taux de cotisation obligatoire compensée en partie par la hausse de l'assiette de calcul (masse salariale des collectivités/établissements affiliés) ; ensuite, le transfert de recettes du CNFPT vers le budget annexe des FMPE de catégorie A.

La part des produits des missions obligatoires représente 29 % des produits totaux en 2021 contre 36 % en 2017 et même 38 % en 2018).

**Tableau n° 12 : Produits des missions obligatoires**

		2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2017/21
c/ 7061	Cotisations obligatoires	2 595 477	2 807 592	2 482 561	2 246 583	2 129 300	-18 %
c/ 746	Contribution pour personnel privé d'emploi	316 222	96 557	59 836	67 846	105 884	-67 %
<b>TOTAL</b>		<b>2 911 699</b>	<b>2 904 149</b>	<b>2 542 397</b>	<b>2 314 429</b>	<b>2 235 184</b>	<b>-23 %</b>
Total recettes (hors produits de cession en 2019)		8 019 806	7 615 289	7 127 798	6 362 161	7 805 713	
Proportion des recettes totales		36 %	38 %	36 %	36 %	29 %	

Source : tableau CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG (2021)

**c - Évolution des produits des missions facultatives**

Bien que les missions appartenant au socle commun soient assimilées à des missions tarifées classiques par le CDG 76, le parti a été pris de les exclure de cette sous-partie et de les analyser dans la suivante. Ainsi, même avec une année 2020 en récession, la variation entre l'année 2017 et l'année 2021 est de + 12 % (ces produits passant de 4,5 à 5 millions d'euros). Cette hausse en pourcentage est d'autant plus significative que la part des missions facultatives représentait 56 % des produits totaux en 2017 et 65 % en 2021.

**Tableau n° 13 : Produit des missions facultatives (hors missions du socle commun rendues aux non-affiliés)**

		2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2017/21
c/7062	Cotisations additionnelles	324 530	350 991	342 809	147 462	356 008	10 %
c/70632	Prod au titre de la gestion d'assurance	519 614	526 634	345 765	374 610	373 709	-28 %
c/70633	Remboursement conventions concours	114 808	17 005	222 110	1 520	183 129	60 %
c/70638	Autres convention et remboursements (hors socle commun)	1 940 937	2 071 854	2 193 739	2 088 015	2 746 762	42 %
c/7084	Mise à dispo de personnel	1 511 156	1 309 221	1 034 881	948 325	1 310 222	-13 %
c/7085	Remboursement du coût lauréat	86 415	136 724	108 756	151425	78 987	-9 %
c/75882	Rétribution au titre action sociale	6 743	3 730	374	0	0	-100 %
	<b>TOTAL</b>	<b>4 504 203</b>	<b>4 416 159</b>	<b>4 248 434</b>	<b>3 711 357</b>	<b>5 048 817</b>	<b>12 %</b>
	Total recettes (hors prod de cession en 2019)	8 019 806	7 615 289	7 127 798	6 362 161	7 805 713	
	Proportion des recettes totales	56 %	58 %	60 %	58 %	65 %	

Source tableau CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG (2021)

Au sein de ces recettes, la part des missions financées par les cotisations additionnelles est faible pour deux raisons : d'une part, ce type de cotisation ne peut être appliqué qu'à des collectivités s'acquittant déjà d'une cotisation obligatoire ; d'autre part, le calcul du coût d'une prestation facultative est, d'après le CDG 76, beaucoup plus facile à répercuter sur une facturation propre à celle-ci, améliorant ainsi l'efficacité de la comptabilité analytique.

d - Les produits correspondant aux missions du socle commun

Le CDG 76 n'a été saisi d'aucune demande en ce sens. Aucun tarif ou taux de cotisation n'est donc voté pour le socle commun de compétences, qui n'est pas mis en œuvre.

Le parti a été pris toutefois de présenter dans le tableau ci-dessous les recettes qui correspondraient à ce bloc tel que délimité par la réglementation. Il en ressort que leur part demeure limitée sur le total des recettes totales (4 % en 2021) et leur évolution est surtout significative par celle de l'assistance juridique.

**Tableau n° 14 : Produits du socle commun de prestations (par extrapolation, car non appliqué au CDG 76)**

		2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2017/2021
c/ 7065	Assistance juridique statutaire	12 875	25 200	30 000	33 330	39 750	209 %
c/ 70638	Conventions CNRACL et retraites						
c/70638	Secrétariat des commissions de réforme	85 860	70 356	82 668	52 248	82 110	-4 %
c/70638	Secrétariat des comités médicaux	181 777	188 176	185 675	172 279	183 781	1 %
c/70638	Assistance au recrutement	9 223	7 506	5 451	3 570	6 064	-34 %
	<b>TOTAL</b>	<b>289 735</b>	<b>291 238</b>	<b>303 794</b>	<b>261 427</b>	<b>311 705</b>	<b>8 %</b>

Source : tableau CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG (2021)

Au total, les produits de gestion sont en très légère baisse sur la période (- 2 %) du fait de la combinaison de la forte baisse de taux, de la hausse de l'assiette des cotisations (masse salariale des affiliés) et de la hausse des produits des missions tarifées.

## 2 - Les charges de gestion

Les charges de gestion ont augmenté de 11 % sur la période de contrôle.

**Tableau n° 15 : Évolution des charges de gestion**

	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2017/2021
Charges à caractère général (60+61+62+63)	888 984	963 406	998 254	943 130	976 413	10 %
+ frais de personnel (64)	5 371 539	4 978 846	5 111 456	5 278 794	5 925 869	10 %
+ subv. de fonct. (657)	27 540	27 640	29 120	29 860	32 450	18 %
+ autres charges de gestion	334 195	441 260	384 858	308 731	396 112	19 %
<b>TOTAL charges de gestion</b>	<b>6 622 258</b>	<b>6 411 152</b>	<b>6 523 688</b>	<b>6 560 515</b>	<b>7 330 844</b>	<b>11 %</b>

Source : tableau CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG 76

Contrairement aux recettes, qui restent globalement stables, les dépenses de gestion ont augmenté notablement en 2021 du fait principalement des frais de personnel (81 % du total), titulaire (+ 480 000 euros, soit + 25 %) comme non titulaire (+ 110 000 euros, soit + 7 %), et des frais de maintenance (+ 61 000 euros, soit + 95 %). De 2017 à 2021, sans préjudice du glissement vieillesse technicité (GVT), estimé à 170 000 euros, le CDG 76 a recruté 4 infirmiers, 2 secrétaires médicales, 3,4 médecins, 1 psychologue pour assurer les missions du pôle « santé - prévention » et 2,7 agents administratifs (un au service communication et un comme faisant fonction de délégué mutualisé à la protection des données).

Il s'est efforcé de répondre à la forte demande des collectivités, qui dérive étroitement des obligations imposées par la réglementation, plus contraignantes dans le secteur public local (visites médicales plus fréquentes pour les personnels à sujétions particulières) mais aussi d'une volonté de redynamiser ce secteur, fragilisé par le départ de plusieurs médecins de prévention juste avant la période contrôlée. Pour ce faire, le CDG 76 a misé sur une revalorisation des salaires et le recrutement d'agents administratifs permettant d'améliorer le soutien aux médecins dans leurs tâches non médicales.

S'agissant enfin des autres charges de gestion, la hausse la plus marquée (+ 95 %) concerne les frais de maintenance à compter de l'année 2020, qui constitue la première année pleine d'occupation des nouveaux locaux (le déménagement ayant eu lieu en avril 2019). La maintenance de ces derniers a nécessité la signature de plusieurs contrats relatifs au système de chauffage, à l'ascenseur, aux espaces verts, aux portes automatiques ou au système anti-incendie. Au-delà du bâtiment lui-même, le coût de la maintenance des parcs informatique et logiciel a beaucoup augmenté (+ 130 %), passant de 31 700 euros à 72 900 euros, cette hausse étant justifiée par la mise en place de nouvelles applications ou de nouvelles fonctionnalités. Enfin, les frais de sous-traitance (compte 611) ont presque triplé en raison d'un effort particulier sur la cybersécurité, d'une action nouvelle sur la formation de secrétaires de mairie et d'un abonnement pour la fourniture de boîtes mail.

### 3 - Le résultat de fonctionnement et l'autofinancement

Hormis en 2020, tant l'excédent brut d'exploitation (EBE) que la capacité d'autofinancement (CAF) brute et le résultat de fonctionnement se situent à un niveau élevé. Ils décroissent cependant de 14,48 % du total des produits de gestion en 2017 à 3,98 % en 2021 (depuis 2019, les montants totaux de dépenses et recettes convergent significativement).

Ainsi, l'excédent brut d'exploitation, très élevé au début de la période contrôlée, a été divisé par 3,5 et la CAF brute par 3, passant d'un montant de 1,4 million d'euros à moins de 0,5 million d'euros.

Les dotations aux amortissements ont triplé en cinq ans, de manière régulière. Le CDG 76 explique cette situation par l'acquisition de mobiliers et matériels informatiques après l'emménagement dans le nouveau siège au printemps 2019 mais aussi, antérieurement, par l'achat de nouveaux logiciels (suivi de l'activité de santé prévention, évolution de l'application de paie...).

**Tableau n° 16 : Résultat de fonctionnement et autofinancement**

	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2017/2021
Produits de gestion	7 743 362	7 612 027	7 121 706	6 289 866	7 634 963	-1 %
Charges de gestion	6 622 258	6 411 153	6 523 688	6 560 515	7 330 843	+10 %
<b>= EBE</b>	<b>1 121 104</b>	<b>1 200 874</b>	<b>598 018</b>	<b>- 270 649</b>	<b>304 120</b>	<b>-73 %</b>
En % des prod. de gestion	14,48 %	15,78 %	8,40 %	-4,30 %	3,98 %	
+ résultat financier	0	0	0	0	0	
+ résultat excep. réel (hors 777 et hors 675/775)	271 817	- 72 236	- 7 919	65 946	155 019	-42,97 %
<b>= CAF brute</b>	<b>1 392 921</b>	<b>1 128 639</b>	<b>590 099</b>	<b>- 204 703</b>	<b>459 139</b>	<b>-67 %</b>
- dot. nettes aux amort.	74 988	89 952	103 931	151 746	230 153	
- dot. nettes aux provisions	0	0	0	0	0	
+ quote-part des subv d'invest. transférées	933	913	1 269	792	1 167	
+ ou - value de cession	0	100	1 209 181	0	6 300	
<b>= résultat de fonctionnement</b>	<b>1 318 866</b>	<b>1 039 700</b>	<b>1 696 618</b>	<b>- 355 657</b>	<b>236 453</b>	<b>-82 %</b>

Source : traitement CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG 76

Les charges sont en hausse du fait principalement de la progression de la masse salariale et des coûts de fonctionnement (maintenance) depuis l'emménagement dans les nouveaux locaux. La CAF quant à elle est en baisse de plus de moitié du fait de la baisse des recettes.

## **B - Les budgets annexes**

### **1 - Le budget annexe d'organisation des concours**

Le CDG 76, en tant que centre coordonnateur, reçoit une attribution de compensation annuelle du CNFPT destinée à financer l'organisation des concours qui ont été transférés de celui-ci vers les centres de gestion (globalement les concours de catégorie A et B). Le montant initial de la compensation du CNFPT a été calculé en 2009 par les services de l'Etat. Il a fait l'objet de deux décrets n° 2009-129 du 6 février 2009 et n° 2009-1732 du 30 décembre 2009. La compensation versée au CDG correspond à un pourcentage du produit de la cotisation obligatoire perçue par le CNFPT.

Les recettes qui sont fixées par conventions avec le CNFPT n'appellent pas d'observations. S'agissant des dépenses en revanche, les taux de réalisation, exception faite de l'année 2019, restent en dessous des 50 %. Le CDG 76 fait valoir la difficulté inhérente à la prévision budgétaire en matière d'organisation des concours.

Le CDG 76 a par ailleurs indiqué que les taux d'exécution étaient faussés par la prise en compte du report des résultats des années antérieures. La chambre estime que s'applique ici le même raisonnement que pour le budget principal, avec un excédent cumulé de 1,2 million d'euros en 2021.

### **2 - Le budget annexe relatif aux fonctionnaires momentanément privés d'emplois**

Les prévisions de dépenses concernant ce budget annexe sont là encore surestimées (moins de 50 % de consommation des crédits en dépenses sur toute la période) et gagneraient à être affinées.

## C - La situation bilancielle

### 1 - Les investissements et la dette

L'investissement relève du seul budget principal. L'établissement public n'est pas endetté et a pu financer l'achat et les travaux de son nouveau siège par la vente de ses anciens locaux et surtout par ses ressources propres.

### 2 - La trésorerie

La trésorerie de l'établissement public apparaît pléthorique. Elle représente l'équivalent de 457 jours de charges courantes en 2021. A titre de comparaison, ce ratio est de 73 jours en 2018 pour le CDG 13 et de 71 jours en 2021 pour le CDG 06.

Cette situation s'explique par des résultats de fonctionnement bénéficiaires très élevés jusqu'en 2019. Le CDG étant un organisme financé par les collectivités et établissements dont la mission est de fournir des services et prestations, et ne poursuivant pas pour lui-même de politique autre que celle de l'accompagnement de ses membres, il n'y a pas lieu pour lui que ses recettes de fonctionnement dépassent significativement et durablement ses charges de fonctionnement.

**Tableau n° 17 : Evolution de la trésorerie**

	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2017 2021
<b>Charges de gestion</b>	6 622 258	6 411 152	6 523 688	6 560 515	7 330 844	+11 %
<b>+ charges financières</b>	0	0	0	0	0	0
<b>= charges courantes</b>	6 622 258	6 411 152	6 523 688	6 560 515	7330844	+11 %
<b>Trésorerie</b>	9 530 878	5 273 938	8 005 464	8 259 341	9 310 102	-2
<b>Trésorerie en nombre de jours de charges courantes</b>	518	296	442	453	457	-12 %

Source : traitement CRC à partir des comptes de gestion et des données du CDG 76

En conclusion, la situation financière du CDG 76 est saine, malgré l'augmentation des charges de gestion.

## VII - LA GESTION DU PERSONNEL

Le personnel des centres de gestion relève du statut général de la fonction publique territoriale en vertu des dispositions de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984. Si l'article 27 du décret du 26 juin 1985 donne compétence au conseil d'administration pour décider de la fixation des effectifs et des « conditions de leur emploi », cette disposition ne lui confère toutefois aucune compétence pour déroger aux textes régissant la fonction publique territoriale.

## A - Les lignes directrices de gestion

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics de définir des lignes directrices de gestion (LDG) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021<sup>15</sup>.

Le président de chaque centre de gestion doit quant à lui définir des lignes directrices de gestion pour la promotion interne des collectivités affiliées.

Les LDG relatives aux agents du CDG 76, adoptées à l'unanimité par les deux collèges membres du comité technique du 18 décembre 2020, n'appellent pas d'observations.

## B - Eléments généraux sur l'évolution et la structure des effectifs du centre de gestion de la Seine-Maritime

Au 31 décembre 2021, le CDG 76 employait 83,52 agents<sup>16</sup> placés sur un emploi permanent, ce qui le situe au nombre des CDG parmi les plus importants au plan national en termes d'effectifs propres (la moyenne étant de 50 agents d'après la dernière enquête globale de la fédération nationale des centres de gestion).

Le nombre total d'agents a augmenté sur la période de contrôle (+ 13,1 ETP entre 2017 et 2021, soit + 19 %). Cette hausse concerne essentiellement des agents non titulaires (+ 9,1 ETP sur la période, soit + 63 %).

Tableau n° 18 : Evolution des effectifs titulaires et non titulaires du CDG 76 en ETP

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
2017	56,00	14,42	70,42
2018	58,20	15,26	73,46
2019	59,00	16,32	75,32
2020	62,00	19,02	81,02
2021	60,00	23,52	83,52
<b>Evolution 2017/2020</b>	<b>7 %</b>	<b>63 %</b>	<b>19 %</b>

Source : tableau CRC à partir des données du CDG 76

Les agents titulaires représentent près de 72 % du total des effectifs en ETP, soit un niveau inférieur à celui observé pour l'ensemble des CDG à l'échelle nationale (82,1 %)<sup>17</sup>.

Les agents titulaires et non titulaires affectés aux missions facultatives représentent en 2020 une part plus élevée que ceux affectés aux missions obligatoires (46 % contre 36,5 %), et plus de 16 % des agents sont affectés aux services-ressources du CDG 76 (16,25 %).

<sup>15</sup> Précisées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

<sup>16</sup> Effectifs propres en ETP de l'établissement (hors FMPE pris en charge et hors agents recrutés et mis à disposition dans le cadre du service de remplacement).

<sup>17</sup> Source : rapport sur le CDG 13 de la CRC Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2021.

La surreprésentation de la filière administrative tient aux spécificités des missions du centre de gestion et au niveau d'expertise qui est requis.

Au 31 décembre 2020, le CDG 76, qui doit employer au moins cinq agents en situation de handicap<sup>18</sup>, a indiqué dans sa réponse au rapport d'observations provisoires se conformer à cette obligation avec l'emploi de 5,21 ETP mais sans étayer son affirmation par la production de pièces justificatives. Lors du contrôle, la chambre n'avait relevé que trois travailleurs handicapés sur emploi permanent et un sur emploi non permanent.

Enfin, alors qu'il n'avait pas été mis à jour depuis 2017, un nouveau DUERP a été élaboré fin 2021 conformément à l'article R. 4121-2 du code du travail. Il appartient à l'établissement public de procéder à sa mise à jour annuelle.

### **C - Le temps de travail**

Sur la période de contrôle, l'organisation du temps de travail au sein du CDG 76 a été fixée par un règlement intérieur adopté par délibération du 2 novembre 2009. Pour l'ensemble des agents, la durée hebdomadaire est fixée à 35 heures et quatre options d'aménagement du temps de travail sont proposées.

Si la durée de travail totale est indiquée à 1 607 heures, en revanche, le décompte a été établi sur la base de 27 jours de congés (comprenant deux jours « forfaitisés » en plus des 25 jours réglementaires, au titre des « jours de fractionnement ») et de 9 jours fériés (au lieu de 8 jours en moyenne).

Or le nombre de jours de congés ne devrait pas comprendre les deux jours de fractionnement<sup>19</sup>, qui sont accordés uniquement si l'agent prend ses congés en dehors de certaines périodes déterminées par décret. Le nombre de jours travaillés devrait par conséquent s'établir à 228 jours.

Ce calcul a déterminé le volume de jours d'ARTT attribués aux agents du CDG 76 sur des formules de travail établies à 39h et à 37h, et il apparaît que ce volume est plus bas que celui qui devrait être attribué : déduction faite de la journée de solidarité pour laquelle le CDG 76 a délibéré le 29 novembre 2004, le nombre de jours d'ARTT pour cette formule à 39 h devrait être de 22 jours au lieu de 20.

Un nouveau règlement reprenant ces mêmes dispositions tout en intégrant de nouvelles modalités relatives à l'environnement de travail des agents telles que le télétravail, le respect du RGPD ou le droit à l'image a été voté par le conseil d'administration le 27 janvier 2022.

De ce fait, la chambre demande au CDG 76 de se conformer au régime légal de jours de congés attribué aux agents en délibérant sur un nouveau règlement intérieur intégrant ces modalités de calcul pour l'ensemble des formules proposées, y compris pour les agents en temps partiel.

---

<sup>18</sup> Pour satisfaire au taux de 6 % de l'effectif prévu aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail.

<sup>19</sup> Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.



## D - La gestion des carrières

### 1 - Les avancements de grade

La délibération du 24 mars 2009 fixe, après avis favorable du comité technique, un ratio unique d'avancement de 100 % pour l'ensemble des grades.

Ce dispositif permet donc, au moins théoriquement, à tous les fonctionnaires promouvables d'être promus dès qu'ils remplissent les conditions statutaires. L'avancement reste néanmoins subordonné aux « *contraintes budgétaires (...) et (à la) capacité effective des agents à occuper les postes de promotion* ».

La pratique du CDG 76 n'est pas aussi systématique. La chambre constate, sur la période contrôlée, que 55 % des agents de catégorie A ont été promus mais seulement 14 % d'agents de catégorie B et 47 % de catégorie C.

### 2 - Les promotions internes

S'agissant des promotions internes, aucun agent de catégorie A ou C n'a été promu, seul un agent de catégorie B l'a été en 2020.

Le CDG 76 a indiqué que les promotions internes étaient motivées par la volonté de l'établissement de favoriser la progression de carrière des agents.

## E - Le régime indemnitaire

D'après les données issues du rapport sur l'état de la fonction publique 2021<sup>20</sup>, cette part du régime indemnitaire dans la rémunération brute s'établit à 21 % au sein du CDG 76, contre une moyenne nationale de 22,9 %.

**Tableau n° 19 : Part des primes et indemnités dans la rémunération brute**

<b>Montant total des rémunérations versées</b>	<b>2021</b>
Personnel titulaire	2 390 266,20
Personnel non titulaire	1 756 233,33
Montant total des primes versées	864 958
Part des primes dans la rémunération brute	21 %

Source : tableau CRC des données du CG 2021 et des données du CDG 76

### 1 - Le RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré pour les fonctionnaires de l'État en 2014, s'applique aux agents territoriaux appartenant à des cadres d'emplois assimilés aux corps d'État concernés, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels afférents.

Il se divise en deux parts : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise ainsi que de l'expérience

<sup>20</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport\\_annuel/RA\\_2021\\_web.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf).

professionnelle de l'agent, et un complément indemnitaire annuel (CIA) qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, en lien avec son évaluation.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP a été introduit par délibération du 11 septembre 2017 mais avec une mise en place effective, à compter de l'année 2021.

## 2 - Le maintien des primes et leur cumul avec le RIFSEEP

Jusqu'en 2021, le CDG 76 avait maintenu diverses primes, non cumulables avec le RIFSEEP, au bénéfice de ses agents. A compter de cet exercice, seules la prime de fin d'année et la prime de vacances continuent à être versées.

Si le maintien de la prime de fin d'année ne suscite pas de difficulté, la prime de vacances a été votée par délibération du 15 mai 1985, et son versement est par conséquent irrégulier.

La chambre demande de ce fait l'arrêt de son versement. En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG 76 s'est engagé à supprimer la prime de vacances et à intégrer les montants versés à ce titre dans le RIFSEEP.

## 3 - Les avantages en nature

A l'instar de ce qui a été pratiqué avec le précédent directeur général des services, un véhicule de fonction a été attribué à l'actuel directeur par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2020. Le montant en nature mensuel attribué à M. Ameline, tel que figurant sur sa fiche de paie, est de 206,29 euros.

L'arrêté appelle les observations suivantes :

- il ne précise pas les modalités de prise en charge (au réel ou au forfait) ;
- il ne précise pas si le carburant est pris en charge par l'employeur ;
- il ne précise pas l'usage qui peut être fait du véhicule.

Le CDG 76 indique déclarer un avantage en nature soumis à cotisation calculé sur la base de 12 % du prix d'achat du véhicule, soit 2 475,66 euros /an (206,29 euros / mois).

S'agissant de la consommation de carburants, le CDG 76 a indiqué ne pas tenir de carnet de bord, alors même que le nombre de kilomètres parcourus sur ce seul véhicule, en moyenne mensuelle, s'établit à 2 067,80 kms entre août 2020 et avril 2022.

Enfin, aucune délibération annuelle du conseil d'administration n'est venue acter ces mises à disposition pour les directeurs généraux des services.

La chambre demande à l'établissement public de régulariser la situation en délibérant annuellement sur l'attribution d'un véhicule de fonction au directeur général des services et recommande d'équiper les véhicules d'un carnet de bord.

## **F - La création de l'emploi fonctionnel de directeur général des services**

Les emplois fonctionnels de direction ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires détachés sur ces emplois ou, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, par des contractuels.

En l'espèce, le CDG 76, avec un effectif d'emplois gérés de 13 956 agents en 2017 et 13 993 agents en 2021, relève du seuil des communes de plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants habilitées à créer des emplois fonctionnels de direction.

Le CDG 76 n'ayant pu produire la délibération de création de l'emploi fonctionnel de directeur des services, la chambre lui demande de délibérer en vue de régulariser la situation. Ce dernier a indiqué avoir pris acte de cette observation.

## **VIII - LA CONSTRUCTION DU SIEGE DU CENTRE DE GESTION**

Le nouveau siège du centre de gestion a été inauguré le 25 avril 2019 à Isneauville. Plusieurs hypothèses avaient été envisagées quant à la restructuration des anciens locaux avant que ne soit prise la décision d'emménager dans un bâtiment neuf, l'opération ayant été menée sur une quinzaine d'années au total.

La consultation des pièces du dossier de construction du siège a été effectuée au cours de deux visites sur place. L'analyse a porté essentiellement sur la genèse du projet et les scénarios de financement, les éléments de passation des différents marchés, leur exécution et l'analyse des décomptes définitifs.

Le marché de construction à proprement parler a été constitué de 16 lots différents et a fait l'objet d'un concours pour la sélection d'un maître d'œuvre et d'une assistance à maîtrise d'ouvrage.

### **A - La genèse du projet**

Une réflexion a été engagée dès l'année 2005 concernant l'évolution des locaux du centre de gestion. En octobre de cette même année, le conseil d'administration a autorisé le lancement d'une étude portant sur l'extension des anciens locaux situés à Bois-Guillaume.

En décembre 2011, une réflexion a été engagée sur l'expression des besoins des différents services du centre. Au vu de ses conclusions, la solution d'une construction neuve, sur la ZAC de la Ronce, a été retenue en 2012.

### **B - Le financement de l'opération**

#### **1 - Une opération menée sur les fonds propres du CDG 76**

L'opération de construction du siège a été menée uniquement sur les fonds propres du CDG 76, sans recours à l'emprunt.

Par délibération du 30 mars 2012 relative au choix du programme ainsi que son annexe n° 2, le conseil d'administration avait validé deux séries de trois scénarios étudiés pour des surfaces alternatives de 2 200 m<sup>2</sup> et 2 020 m<sup>2</sup> :

- réhabilitation, restructuration et extension des locaux sur le site de Bois-Guillaume ;
- démolition et reconstruction de nouveaux locaux sur le site de Bois-Guillaume ;
- construction de nouveaux locaux sur le site de la ZAC à Isneauville.

Le CDG a transmis un bilan de l'opération qui fait apparaître un prix de cession des anciens locaux très supérieurs à l'estimation initiale (3,45 millions d'euros au lieu de 1,965 millions d'euros).

Pour mémoire, le 22 octobre 2012, le conseil d'administration avait arrêté à la somme de 7 010 507 euros HT l'enveloppe financière prévisionnelle (hors acquisition de terrain).

## 2 - La cession des anciens locaux

La procédure de cession des anciens locaux, la sélection de l'acheteur et la procédure d'estimation du service des domaines n'appellent pas d'observations. En revanche, cette cession a donné lieu à une baisse du prix de vente des anciens locaux qui a été consentie à l'acheteur de 3 760 000 euros à 3 450 000 euros, soit 310 000 euros.

Le CDG 76 a indiqué que le prix résultant de cette baisse restait au-delà de l'estimation initiale qui avait été faite par la direction de l'immobilier de l'Etat (ex-service des domaines).

La première délibération en date du 1<sup>er</sup> février 2018 et consentant une baisse de prix à 3 561 000 euros net vendeur n'appelle pas d'observations.

En revanche, la deuxième, en date du 28 mai 2019, consentant une baisse du prix à 3 450 000 euros, repose sur des motifs qui pourraient être plus contestables : en effet, il apparaît que la baisse de prix a été consentie à la suite d'une demande tardive de l'acquéreur arguant du fait qu'il avait dû faire face à une procédure contentieuse (engagée par un riverain) et occasionnant la négociation d'une transaction (à laquelle a participé le CDG 76).

La délibération précise également que l'acquéreur faisait face à une évolution moins favorable de la situation immobilière dans la métropole de Rouen, ce qui contribuerait à « *une commercialisation moins aisée que prévu* ».

Le CDG 76 a ainsi accepté de diminuer à nouveau le prix de vente de 111 000 euros, en arguant qu'eu égard aux délais restreints de discussion, un refus de négociation aurait pu mettre la vente en péril. Ce faisant, le CDG 76 a pris en charge un risque qui pesait sur son acquéreur et qui ne le concernait pas directement.

## **C - Examen et analyse des différents marchés**

### 1 - Le marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage

Par délibération du 30 mars 2012, le conseil d'administration a autorisé le lancement d'une consultation pour le choix d'un assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO). Le marché, passé au terme d'un appel d'offres ouvert, était d'un montant de 143 101,40 euros TTC.

Le montant total de la rémunération de l'assistant à maîtrise d'ouvrage s'est élevé à 182 165,31 euros TTC, soit une hausse de 19,92 % par rapport au montant du marché initial.

Le CDG 76 a indiqué que la différence était majoritairement due à un avenant de 28 606 euros TTC voté par délibération du 19 septembre 2019. Cette délibération mentionne une négociation opérée avec le titulaire, qui aurait demandé initialement une rémunération complémentaire de 41 760 euros TTC.

Le CDG 76 a indiqué qu'il lui apparaissait impossible pour des raisons économiques et d'achèvement de l'opération de relancer une nouvelle consultation d'assistance à maîtrise d'ouvrage.

## 2 - L'attribution du marché de maîtrise d'œuvre

Par délibération du 13 décembre 2013, le conseil d'administration a approuvé le principe de la passation d'un marché de maîtrise d'œuvre selon des modalités de concours restreint.

Par courrier du 14 juin 2017, l'assistant à maîtrise d'ouvrage, agissant pour le compte du CDG 76, a informé le maître d'œuvre qu'à la suite de retards pris dans l'exécution du marché, des pénalités seraient susceptibles d'être appliquées à hauteur de 56 500 euros, et ce conformément aux documents contractuels.

Une note interne émise par le précédent directeur général des services à l'attention du président du CDG 76 confirme la régularité de ces pénalités et propose au président d'arbitrer sur ces points. Un courrier de réponse de la société ATAUB en date du 26 juin 2017 conteste ces pénalités en imputant au maître d'ouvrage la responsabilité des retards pris dans le déroulement des travaux, le CDG ayant écarté irrégulièrement un candidat (cf. *infra*). En réponse, la société SODEREC confirme que les retards pris relèvent de la responsabilité du maître d'œuvre ATAUB.

*In fine*, seule la somme de 26 000 euros a été appliquée, sans délibération en amont décidant d'accorder une telle « remise » au maître d'œuvre.

En réponse au rapport d'observations provisoires, le CDG indique que le caractère facultatif de ces pénalités le dispensait d'une délibération préalable de son conseil d'administration autorisant leur remise totale ou partielle. La chambre ne partage pas cette analyse. Dans un premier temps, le CDG a décidé d'appliquer les pénalités avant de les remiser partiellement. En conséquence il s'agit bien d'une libéralité qui devait être validée préalablement en conseil d'administration.

Il est rappelé que le maître d'ouvrage a la possibilité de renoncer partiellement ou totalement aux pénalités de retard dues par l'entreprise sous la réserve toutefois que cet abandon de créance ne puisse être assimilé à un avantage injustifié au sens de l'article 432-14 du code pénal<sup>21</sup>. La renonciation peut être unilatérale (par délibération motivée de l'autorité compétente), contractuelle (par avenant) ou transactionnelle<sup>22</sup>. Dans cette hypothèse, une décision motivée de l'autorité compétente prononçant cette exonération ou cette réduction (délibération du conseil municipal pour une commune ou en l'espèce du conseil d'administration) devra être fournie au comptable assignataire de la collectivité<sup>23</sup>.

En l'espèce, le centre n'a pas renoncé à cette créance et la baisse qui lui a été appliquée, qui ne répond donc à aucune des conditions précédemment rappelées, est entachée d'irrégularité<sup>24</sup>.

## 3 - L'exécution du marché

La conduite du marché a pu souffrir de retards liés au manque de coordination entre l'assistant à la maîtrise d'ouvrage et le maître d'œuvre (cf. *supra*).

Les procédures ont également fait l'objet de contestations de la part de prestataires non retenus dans un premier temps mais toutefois sélectionnés au cours d'une relance d'appel d'offres.

---

<sup>21</sup> JO Sénat, 01.06.2006, question n° 20975, p. 1533.

<sup>22</sup> CAA Nancy, 15 février 2007, société Sitelec-Moselec, n° 04NC01122.

<sup>23</sup> Rubrique 4325 : Paiement partiel définitif, paiement unique et intégral, paiement du solde de l'annexe I de l'article D. 1617-19 du CGCT ; décret n° 2016-33 du 20 janvier 2016, dont l'annexe fixe la liste des pièces justificatives § 413252.

<sup>24</sup> Question au Sénat : <https://www.senat.fr/questions/base/2005/qSEQ051220975.html>.

a - Erreur d'appréciation du CDG 76 sur la candidature d'un prestataire ayant déposé un recours auprès du tribunal administratif

S'agissant du lot n° 10 (cloison, isolation, doublage, plafond et menuiserie intérieure), la société JPV, dont l'offre avait été initialement jugée « inappropriée » par la commission d'appel d'offres, a déposé un référé précontractuel au tribunal administratif de Rouen le 6 mars 2017, qui lui a donné raison.

Une réunion du 10 mars entre le CDG 76 et son représentant, la SODEREC, a mis en lumière une évaluation erronée de l'offre de la part du maître d'œuvre. Décision a été prise d'abandonner le processus de notification du lot n° 10 et de relancer une nouvelle consultation.

Un nouvel appel d'offres a été lancé le 27 mars 2017, et à l'issue de la commission du 9 juin suivant, l'offre de JPV Bâtiment a été retenue au titre du lot n° 10.

b - Sur les pénalités de retard

La chambre a vérifié, à partir des actes d'engagement, des ordres de service, des décomptes généraux et des procès-verbaux de réception des travaux, si les livraisons étaient conformes au délai d'exécution et si des pénalités, telles que prévues à l'article 4.2 du CCAP, avaient été appliquées.

Il apparaît que le CDG 76 n'a appliqué que très rarement les pénalités dues, sans que ces exonérations aient fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

Il appartenait en conséquence à l'ordonnateur de veiller à l'application des pénalités de retard ou, si l'établissement public entendait y renoncer, d'accorder cette libéralité en respectant les prérogatives de l'organe délibérant (cf. *supra*).

4 - L'utilisation des espaces du CDG 76 avant et après 2019

L'ancien siège situé à Bois-Guillaume accueillait, dans un bureau de 15 m<sup>2</sup>, l'association départementale d'action sociale (ADAS 76). Les liens entre les deux structures ont fait l'objet d'un renouvellement de la convention votée par le conseil d'administration le 12 décembre 2016. Cette dernière prévoit en son article 4 « Dispositions financières » le remboursement par l'ADAS 76 des charges liées à l'occupation des locaux et à l'affranchissement du courrier d'après un décompte annuel établi par le CDG 76.

Le nouveau siège dispose désormais d'une salle modulable (amphithéâtre), dont le tarif de location ainsi que des autres espaces privatisables a été voté le 22 janvier 2022. Une publicité pourrait être effectuée sur le site internet du centre et une communication pourrait être développée autour de l'utilisation de ces espaces.

## **ANNEXES**

**Annexe n° 1 : Suivi des recommandations du précédent rapport de la chambre**

**Annexe n° 2 : Liste des missions des CDG gérées en commun à un niveau au moins régional**

**Annexe n° 3 : Evaluation des coûts d'organisation des concours**

### Annexe n° 1 : Suivi des recommandations du précédent rapport de la chambre

	Totalement mise en œuvre	Mise en œuvre en cours	Mise en œuvre incomplète	Absence de mise en œuvre
Revoir les délégations données pour une mise en conformité avec l'article 29 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985			X	
Chercher à développer le niveau de coopération pour les principaux concours (attachés, rédacteurs...)		X		
Renforcer l'intégration de l'informatique de gestion et faire du CDG 76 l'interlocuteur privilégié des collectivités de son assise territoriale (base de données décisionnelles)		X		
Faire apparaître, dans chaque rapport d'activité, l'effectif des agents gérés et le nombre de dossiers traités, dans l'année, en distinguant bien les deux notions	X			
Assurer un suivi plus précis des listes d'aptitude en faisant apparaître le pourcentage de reçus-collés pour les concours dont la liste d'aptitude n'est plus valide	X			
S'attacher à définir un effectif cible du CDG 76, en fonction des missions exercées, et lister les postes stratégiques dans la perspective d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des comptes (GPEEC)			X	
Engager, au niveau du débat d'orientation budgétaire (DOB), une analyse chiffrée des conséquences du renforcement des missions obligatoires résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012		X		
Revoir la comptabilité analytique sur la base de la nouvelle distribution des activités (obligatoires / optionnelles)			X	
Améliorer la qualité de la prévision budgétaire pour les dépenses d'investissement			X	
Veiller à une meilleure approche de la question des restes à réaliser concernant le résultat de clôture				X
Préciser, dans les bilans sociaux, les données utilisées et veiller à éliminer les anomalies ou contradictions (ainsi pour le budget supplémentaire (BS) de 2011, indications contradictoires sur le nombre de fonctionnaires à temps non complet / temps complet)			X	



## Annexe n° 2 : Liste des missions des CDG gérées en commun à un niveau au moins régional

Compétence	Date d'effectivité de l'obligation
L'organisation des concours et examens professionnels	Catégorie A : depuis 2010 (Cf. article 62 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale)
	Catégorie B : depuis 2016
	Catégorie A : Depuis 2007
	Catégorie B : depuis 2016
	Catégorie C : à partir du premier renouvellement des conseils municipaux postérieur à la loi du 6 août 2019
La publicité des créations et vacances d'emploi	Catégorie A : depuis 2010
	Catégorie B : depuis 2016
La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi	Catégorie A : depuis 2010
	Catégorie B : depuis 2016
Le fonctionnement des conseils de discipline de recours	Depuis 2012, mais compétence supprimée en 2019 (application immédiate)
La gestion de l'observatoire régional de l'emploi	Depuis 2016
La mission définie au I de l'article 23 [mission générale d'information sur l'emploi public territorial, bilan de la situation de l'emploi public territorial, élaboration des perspectives à moyen-terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement]	À partir du premier renouvellement des conseils municipaux postérieur à la loi du 6 août 2019
La publicité des listes d'aptitude	
L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité	
Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue	
Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite	

Source : tableau CRC

### Annexe n° 3 : Evaluation des coûts d'organisation des concours

Coût de l'organisation du concours d'attaché territorial sous la période de contrôle

ATTACHE TERRITORIAL				
Session	Nb de CDG organisateurs en Normandie	Nb total d'inscrits	Coût total de l'organisation	Coût par candidat inscrit en euros
2018	1 organisateur pour le compte des 14 CDG du Grand Ouest. Le Service Interrégional des Concours (SIC) adossé au CDG 35	5 453	445 064,82 euros	81,61
2020		4 461	516 546,35 euros	115,76

Source : tableau CRC d'après les données du CDG 76

Coût de l'organisation du concours de rédacteur territorial principal sous la période de contrôle

REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE				
Session	Nb de CDG organisateurs en Normandie	Nb total d'inscrits	Coût total de l'organisation	Coût par candidat inscrit en euros
2017	CDG 50	653	34 871,68 euros	53,40
2019	CDG 76	669	64 602,73 euros	96,56
2021	CDG 50	454	non calculé <sup>25</sup>	NC

Source : tableau CRC d'après les données du CDG 76

Coût de l'organisation du concours de rédacteur territorial principal sous la période de contrôle

REDACTEUR				
Session	Nb de CDG organisateurs en Normandie	Nb total d'inscrits	Coût total de l'organisation	Coût par candidat inscrit en euros
2017	4 (CDG 27, 14, 50, 61)	3122	167 425,56 euros	53,62
2019	4 (CDG 27, 14, 50, 61)	2848	171 287,36 euros	60,14
2021	4 (CDG 27, 14, 50, 61)	2286	non calculé <sup>26</sup>	NC

Source : tableau CRC d'après les données du CDG 76

<sup>25</sup> A la date du 7 juillet 2022 le CDG 76 ne disposait pas encore de cette information.

<sup>26</sup> Idem que ci-dessus.