CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

LUNDI 02 DÉCEMBRE 2024

PROCES VERBAL

Le Conseil d'administration du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord s'est réuni sur la convocation de son Président le lundi 02 décembre 2024 à 10h00, au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy.

Membres titulaires:

Présents : C.BASQUIN - JL.DARCOURT - M.DECOOL - AL.DUBOIS - E.DURAND - C.GILLOOTS - JF.DELATTRE - E.GONDY - P.GRINER - MC.LERMYTTE - T.ROLLAND - JM.SZATNY - M.TESTIER.

Absents et Excusés : D.BAILLEUL - V.BELLEVAL - M.BEYAERT - AS.BOISSEAUX - F.BRICOUT - JF.BURETTE - JJ.CANDELIER - B.COURTIN - JL.DETAVERNIER - S.FAHEM - F.GALLAND - P.GEENENS - J.GOKEL - E.GRESSIER - J.HOUSSIN - E.MASSE - C.MATHON - A.MENSION - F.NOBLECOURT - B.RINGOT - MP.ROUSSELLE - M.TONNERRE - S.WILMOTTE.

Membres suppléants :

Présents : JP.ANDRIES - H.BELABBES - MB.BUISSET - MJ.DÉPREZ - N.DETERPIGNY - JP.DHORME - JL.MERTEN - P.SAGNIEZ - Y.TASSOU.

Absents et Excusés : JP.BATAILLE - E.BOULET - N.BOURGHELLE KOS - J.BRIDOUX - F.CAUCHETEUX - C.CHARLEMAGNE - A.CHASTAN - JM.DA SILVA - D.DESCHODT - JC.DESTAILLEUR - C.DEVOS - S.DIEUSAERT - S.FENET - P.GEORGE - S.GOMBERT - S.LABADENS - H.LENFANT - J.MONTOIS - D.PONCHAUX - CA.PROKOPOWICZ - A.SILLANI.

La séance a été ouverte à 10h05.

I. Appel des membres et désignation du secrétaire de séance

Le Président rappelle que seuls les membres titulaires présents peuvent voter ou les suppléants remplaçant des titulaires absents. Avec 13 membres titulaires et 9 membres suppléants présents (dont 6 votants) ainsi 8 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Christine GILLOOTS est désignée secrétaire de séance.

II. Approbation du procès - verbal de la séance du 14 octobre 2024.

Le procès-verbal de la séance du 14 octobre 2024 est adopté à l'unanimité.

III. Informations du Président

1/ Présentation de l'attractivité par Ophélie HUGOT, Chargée de mission attractivité marque employeur - contrat de projet au sein du CDG 59

Ophélie HUGOT présente sur la base d'un diaporama la mission attractivité -marque employeur. Elle précise aux membres que la mission attractivité - marque employeur est née d'une volonté politique qui repose sur 3 dimensions :

- Dimension 1 : La coopération régionale en matière d'attractivité
- Dimension 2 : L'accompagnement des collectivités territoriales
- Dimension 3 : La marque employeur du CDG 59

Ophélie HUGOT précise que 58% des collectivités rencontrent des difficultés pour recruter en 2024 et que ces difficultés sont la résultante de plusieurs facteurs :

- La rémunération et les conditions de travail peu compétitives
- Le système managérial perçu comme hiérarchique « effet silo »
- Le manque d'agilité de l'administration et une bureaucratie lourde
- Les concours : longs, complexes, concurrentiels, éloignés de l'emploi occupé
- Une méconnaissance de la filière d'emploi public

Ophélie HUGOT précise que la mission attractivité - marque employeur repose sur cinq objectifs :

- Objectif 1 : Favoriser la coopération régionale sur les champs de l'attractivité et fédérer les CDG autour d'une feuille de route
- Objectif 2 : Promouvoir l'emploi public et valoriser les métiers de la fonction publique territoriale
- Objectif 3 : Identifier les freins, les menaces, les irritants de la fonction publique territoriale et mener une réflexion sur les moyens à les réduire ou les solutionner

- Objectif 4 : Créer les conditions d'entraide autour de l'employabilité départementale et régionale
- Objectif 5 : Développer une identité de la fonction publique territoriale sur le territoire

Ophélie HUGOT décrit les cinq finalités de cette mission attractivité - marque employeur :

- Finalité 1 : Favoriser la synergie entre les Centres De Gestion en échangeant les pratiques inspirantes. Favoriser la création de communs dédiés à l'accompagnement de proximité
- Finalité 2 : Attirer et fidéliser de nouveaux talents dans les administrations autour d'un message fédérateur et prenant en compte l'expérience usager (candidat vs collectivité)
- Finalité 3 : Impulser une offre de service nouvelle, de proximité, autour de l'attractivité / marque employeur à destination des collectivités territoriales
- Finalité 4 : Rendre visible l'action des Centres De Gestion en faveur du recrutement sur le territoire régional
- Finalité 5 : Informer et former les collectivités territoriales qui souhaitent s'inscrire dans une dynamique de modernisation du recrutement, de développement des viviers, de transformation de leurs pratiques RH.

Les collectivités territoriales, les collégiens, lycéens, étudiants et apprentis, les personnes en rebond : reconversion, rupture ou usure professionnelles, les Élus, l'éducation nationale, l'enseignement supérieur, les écoles, les universités, les écoles diplômantes, le grand public, les partenaires de l'emploi et de l'attractivité, les organisations syndicales et les agents du CDG 59 sont les publics cibles de la mission attractivité marque - employeur.

Ophélie HUGOT souligne que l'humain reste au cœur de la démarche et présente aux membres les **3 réseaux identifiés :**

1. **La coopération régionale** (vision commune) : En travail de concertation entre les 5 CDG qui s'entendent sur des valeurs communes et sur une feuille de route collaborative (validée par la Conférence des Présidents du 14 novembre 2024) composée de 5 axes :

→ Axe 1 : Impulser une réflexion nationale auprès des décideurs pour lever les freins en matière d'attractivité de la fonction publique territoriale
→ Axe 2 : Valoriser les métiers de la fonction publique territoriale
→ Axe 3 : Développer une offre de service à destination des jeunes
→ Axe 4 : Mieux allier formation initiale et parcours professionnel
→ Axe 5 : Renforcer l'attractivité pour optimiser le recrutement

2. **Un réseau départemental externe** (expérimentation). Création d'une équipe d'agents territoriaux du secteur du recrutement qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de transformation des pratiques RH. Ce réseau est un réseau pour et par les collectivités territoriales, sur volontariat avec les acteurs du recrutement pour plonger au cœur des problématiques dans une démarche d'incubation. Dans ce réseau, sont testées concrètement des nouvelles solutions pour lever les idées reçues

sur notre Territoire, moderniser les processus de recrutement, développer des viviers et innover dans les moyens de communications. Au travers de « l'éprouvette de l'attractivité » on s'autorise (droit à l'essai / droit à l'erreur), on coopère (travail entre pairs), on s'inspire (le problème de l'un est la solution de l'autre), on chemine ensemble (méthode des petits pas) et on expérimente (incuber, tester...).
Il est à noter que 18 collectivités sont inscrites dans le réseau, ce qui représente 21 agents.

3. **Un réseau interne d'ambassadeurs** (fidélisation) « Brigade de l'attractivité »

Sous l'appellation « La Brigade de l'attractivité » c'est un réseau transverse au service de l'attractivité et de la marque employeur du CDG 59 possédant les caractéristiques ci-après :

- Une brigade où un espace de coopération est ouvert et d'émulation collective,
- Une brigade représentative de toutes les directions.
- Une brigade où la curiosité, la créativité, l'audace, la bienveillance, et la confiance sont les maîtres mots.
- Une brigade basée sur de la co-construction et de production de solutions concrètes
- Une brigade au service des projets, des thématiques, des politiques publiques du CDG.

En préambule, la brigade propose trois objets de travail (création, amélioration/ développement). La brigade crée, déploie, expérimente, teste et rend compte aux membres du CODIR. Les membres du CODIR arbitrent, valident, peut passer « commande » et demande des ajustements.

La Brigade du CDG 59 est composée de :

- Pascale SANGLARD, Responsable du service Intérim et dynamique des parcours professionnels
- Guy DECLOQUEMENT, Directeur des finances, Commande publique et Ethique
- Caroline MICHEL, Responsable du service Ingénierie Concours
- Olivia VERMANDER, Responsable Communication
- Ophélie HUGOT, Cheffe de mission attractivité marque employeur
- Nicolas GILLERS, Délégué à la protection des données
- Matthieu JOURDAIN, Archiviste SAE
- Céline LEDET, Directrice du Conseil et Gestion statutaires
- Samantha ARBELTIER, Directrice des moyens généraux, juridiques et techniques
- Marie-Sophie ROUSSET, Référente MIT-BE
- Malvinne SOTO, Responsable du service RH interne
- François Alexis BURY, Préventeur hygiène et sécurité

S'engager dans la brigade c'est devenir ambassadeur du CDG. La brigade coordonne les actions, met en place la stratégie, informe / forme et est garante de la transversalité.

Ophélie HUGOT informe les membres que le CDG 59 sera présent au salon du lycéen et de l'étudiant 2025 à Lille Grand Palais les 16, 17 et 18 janvier 2025.

Le Président informe les membres que lors du bureau élargi du 07 novembre 2024, il a demandé aux Vice-Présidents et Administrateurs Délégués d'identifier deux collaborateurs par territoire pour intégrer le réseau attractivité mis en place par le CDG 59. Monsieur Pierre GRINER, Vice-Président du CDG 59 en charge des transitions environnementales et des bâtiments, de l'attractivité et marque employeur sollicitera prochainement ses homologues par mail.

Le Président demande aux membres de porter assistance à Ophélie en lui communiquant le nom de contacts au sein de leur territoire qui pourraient intégrer la mission. Il précise aux membres son souhait d'un réseau étendu sur tout le territoire du département.

Monsieur Hiazid BELABBES, Maire de Santes, rejoint le Président et prend l'exemple de l'évolution de l'image de l'armée et de la diversité des emplois proposés. Il soulève l'idée de s'inspirer de la communication faite par l'armée.

Monsieur BELABBES s'inscrit totalement dans la démarche du CDG 59 et affirme son souhait d'une revalorisation de l'image de la fonction publique.

Le Président souligne qu'il s'agit d'un travail collaboratif et qu'il a souhaité que les membres du Conseil d'administration soient sensibilisés.

Madame Yvonne TASSOU, Adjointe au Maire de Croix, se propose d'actionner son réseau et prendra attache auprès d'Ophélie HUGOT afin de lui proposer des noms de Présidents d'Universités.

Monsieur Jean Philippe ANDRIES, Président du CCAS de Leers souligne que depuis des années la fonction publique fonctionnait sur le principe des familles de fonctionnaires.

Monsieur Jean-Louis MERTEN, Adjoint au Maire d'Armentières, compare la fonction publique à une grande nébuleuse. Selon lui, ce projet pourrait permettre de mieux informer le public sur ce que représente la fonction publique territoriale. Elle est composée de métiers et filières variées et multiples entraînant parfois une incompréhension de la nouvelle génération. Il souligne l'évolution des mentalités. Il compare le passé, où les jeunes exerçaient leur emploi par obligation et aujourd'hui, où le choix d'intérêt pour le métier prime davantage. Il précise qu'une campagne de désinformation reste possible car à la base, il n'y a pas de bonne information ou d'explication sur les métiers de la fonction publique territoriale. Il fait également le rapport avec la rémunération et précise que les jeunes s'interrogent aujourd'hui avant toute chose sur l'aspect financier « je vais gagner quoi ? ». Il évoque le manque d'attractivité de ce point de vue et déplore la différence de budget et donc d'octroi de salaire entre collectivités.

Monsieur Paul SAGNIEZ, Président de la Communauté de Communes du Pays Solesmois, précise qu'à Solesmes, la fonction publique attire. Les demandes affluent toutes les semaines pour travailler au sein de sa commune. Il évoque la difficulté qu'il rencontre avec les personnes dont le parcours est chaotique ou en situation de handicap, et ce malgré les aides apportées par l'Etat. Il souligne la précarité de l'emploi car la plupart du temps, ils sont recrutés sous contrat sans perspective d'avenir. Il précise qu'une réflexion approfondie

sur ce type de public est à mener. Il aimerait pouvoir offrir un parcours d'insertion cohérent et stable.

Le Président lui répond en précisant qu'il y a des métiers qui sont sous tension. L'expertise est souvent très difficile à trouver. La recherche de métier qualifiant est compliquée. Il souligne également que les catégorie C dans les cœurs de métropole sont une denrée rare en raison de la pénurie de logement et de moyens financiers restreints.

Madame Christine GILLOOTS, Maire de Bray-Dunes, pense qu'il faudrait agir au niveau national également. Elle déplore la faible hausse du point et donc de la rémunération alors qu'en contrepartie, les missions des agents augmentent. Elle souhaite une réforme du statut. Selon elle, le seul moyen pour les collectivités d'être attractives c'est d'agir sur le régime indemnitaire. Elle soulève l'inégalité existante entre les petites collectivités avec peu de moyens et les collectivités plus importantes dont les moyens sont à la hauteur. Elle précise également que sur certaines régions, les collectivités sont en concurrence avec les EPCI qui sont plus attractifs. Elle s'interroge sur l'opportunité d'avoir 36 000 communes en France.

Monsieur Thierry ROLLAND, Maire de Willems, évoque la difficulté d'embaucher des DGS au sein des petites collectivités. Il ne comprend pas pourquoi au-delà d'un certain seuil, un fonctionnaire ne peut-être à la tête d'une administration.

2/ Présentation de Joseph SORBA

Monsieur Joseph SORBA a pris la responsabilité du SGC de Lille le 1er septembre 2024 et succède ainsi à Monsieur Jérémy DELALIN, Trésorier. Monsieur SORBA a occupé plusieurs postes dans la Fonction Publique Territoriale dont un poste de Secrétaire de mairie aux Antilles. Il souligne que l'attractivité est un sujet étudié par l'Etat et relève la feuille stratégique pointue que le CDG 59 a mis en place.

3/ La conférence des Présidents du 14 novembre 2024

La Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) initialement prévue à cette même date à Chauny a été annulée en raison du faible nombre de participants inscrits.

La conférence des Présidents s'est déroulée le matin, et était essentiellement consacrée à l'attractivité dans le cadre de la coopération régionale. Un plan d'actions avec des priorisations a été présenté aux Présidents afin de valider des actions à mener dans les 6 mois de l'expérimentation de la mutualisation. Des échanges ont également eu lieu autour de la gouvernance régionale sur cette thématique.

Il a ensuite été question de la préparation de la réunion des CDG coordonnateurs du 20 novembre à Paris, notamment le sujet des CRET qui était à l'ordre du jour.

4/ Retour sur le Conseil d'administration de la FNCDG du 20 novembre 2024

L'ordre du jour était le suivant :

→ Présentation des rapports statutaires :

- Rapport d'activité
- Rapport d'orientation
- Budget prévisionnel 2025

→ Retour sur la rencontre avec le Ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique

→ Sapeurs-pompiers professionnels :

- Retour sur la médiation avec le SDIS de Mayotte

- Convention cadre relative à la mise en œuvre de partenariats entre les CDG et les SDIS d'Outre-Mer

- Convention cadre FNCDG-DGSCGC définissant les modalités de compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de SPP

→ Communication : Salon des Maires, Conférence nationale de l'emploi territorial (CNET 2024), Congrès FNCDG (Lille 2025)

→ Questions diverses

Le Président a demandé une étude sur l'organisation médecine prévention santé au travail. Il a demandé à Madame DUMOULIN-LACOYE, DGS du CDG 59 en collaboration avec le médecin coordonnateur Alban MARQUIS de solliciter la FNCDG sur cette étude et de participer au groupe de travail mis en place.

5/ Retour sur la réunion de la FNCDG avec les CDG coordonnateurs du 20 novembre 2024

L'ordre du jour était le suivant :

- L'avancement des projets de mutualisation issus de l'adoption des schémas de coordination, de mutualisation, et de spécialisation. Le Président souligne la disparité des schémas selon les régions et précise qu'une harmonisation de ces schémas devra être menée à terme
- La mise en œuvre d'accords négociés et de conventions de participation en matière de PSC
- L'organisation des conférences régionales de l'emploi
- Le renforcement des synergies en matière de communication

6/ Information sur le marché public de programmiste - Cabinet retenu

Dans le cadre du marché public lancé pour la mission d'études de programmation, 8 offres ont été déposées et le cabinet Kardham a été retenu dont le siège est à Strasbourg. Kardham dispose également d'implantations dans plusieurs grandes métropoles, notamment à Lille.

Objet du marché :

Le projet vise à la rénovation des bâtiments et à la rationalisation du foncier, avec une optimisation des surfaces bâties. Plusieurs axes d'étude ont été définis, notamment :

• Etude des espaces dédiés aux services : optimisation et meilleure organisation des espaces de travail

• Intégration d'un espace de co-design et de co-création : un espace dédié à l'innovation et à la collaboration

• Création d'une salle institutionnelle de type « apparat » : pour les réunions institutionnelles et notamment les conseils de discipline

• Transformation de la serre et du logement de fonction : ces espaces seront réaménagés en locaux administratifs

• Valorisation des espaces non utilisés : amélioration de l'utilisation des locaux sous-exploités

• Isolation phonique et acoustique du Siège : amélioration du confort sonore des espaces de travail

• Rénovation des espaces extérieurs : pour améliorer l'accueil et l'environnement de travail

• Etude sur l'implantation de panneaux solaires et/ou photovoltaïques : intégration de solutions écoresponsables pour économiser l'énergie

Ce projet s'inscrit dans une logique de modernisation des infrastructures, de développement durable et d'optimisation fonctionnelle. Il aboutira à l'élaboration d'un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) sur 4 ans visant à structurer et prioriser les investissements pour la réalisation de ces ambitions.

7/ Retour sur le CDG Info du 17 octobre 2024

Le 17 octobre dernier, le CDG 59 a convié l'ensemble des collectivités du département du Nord. Près de 200 agents étaient présents pour échanger sur l'actualité statutaire de la fonction publique territoriale sur les secrétaires généraux de mairie, les nouvelles missions proposées par le CDG 59 (pair-aidance et attractivité) ou encore sur le plan d'actions pour améliorer le Conseil Médical. Le prochain RDV CDG Info aura lieu le 27 février 2025.

Le Président conseille vivement aux membres d'inviter leurs collaborateurs directs à y assister.

8/ Retour sur les Assises de la Prévention du 25 novembre 2024

Le CDG 59 a instauré cette journée annuelle plénière à destination des collectivités pour sensibiliser et réaffirmer l'importance des actions en matière de préservation de la santé au travail. C'est la mobilisation de tous qui favorisera les démarches de prévention. Cette journée a réuni 200 personnes environ.

Des experts sont intervenus lors de cette journée :

- La participation du Pr FRIMAT

- Une table ronde qui rassemble la médecine du travail et le conseil médical et précise le qui fait quoi ?

- Des ateliers thématiques favorisant des espaces de discussions sur la santé au travail

Le programme de la journée, qui s'est déroulé au Hellu a été le suivant :

- 9h00 Le CDG 59 vous accueille !
- 9h30 Ouverture des Assises par le Président Éric DURAND
- 10h00 Table ronde avec les médecins du CDG 59 : « La médecine du travail au CDG 59 : qui fait quoi ?»
- 11h00 Intervention du Pr FRIMAT : « L'évolution du système et de la réglementation de la santé au travail »
- 12h00 Déjeuner convivial
- 13h30 Scènes sur mesure sur l'inclusion et les RPS / TMS
- 14h30 Ateliers thématiques en groupe : 1 atelier à choisir sur les 2 proposés : Atelier Handicap ou Atelier RPS/TMS
- 16h15 Mot de conclusion

Il est prévu de mettre à disposition sur le site internet du CDG les diaporamas projetés en séance ainsi que les restitutions des différents groupes de travail.

9/ Point sur les concours

Lucie DAVID, Directrice Adjointe des Concours présente cette information. Les épreuves orales d'admission du concours d'assistant socio-éducatif se sont déroulées du 7 au 18 octobre, sur les 707 candidats convoqués 591 se sont présentés. Le jury d'admission a le 8 novembre, le nombre de postes ouverts est de 220 répartis comme suit dans les trois spécialités :

* Assistant de service social : 114
* Spécialité éducateur spécialisé : 16
* Spécialité conseiller en économie sociale et familiale : 90

Le jury plénier d'admission du concours de technicien a eu lieu le 17 octobre et a déclaré 116 candidats (sur les 116 postes ouverts).

Les oraux des examens d'ingénieur 1er et 2ème alinéas ont eu lieu du 4 au 7 novembre, avec pour le 2ème alinéa un test de dématérialisation des bordereaux de notation des candidats en lien avec le service informatique.

Enfin le 14 novembre, le CDG 59 organisateur du concours d'attaché pour la région HDF a accueilli dans les différents centres du département du Nord, du Pas-de-Calais et de la Somme les 4140 admis à concourir (3962 après annulations), 2954 se sont présentés.

Le nombre de postes déclarés à ce concours est de 700.

Le calendrier des concours et examens professionnels pour la région Hauts-de-France 2025-2026 a été mis sur table pour les membres présents à la séance.

10/ Calendrier prévisionnel des Instances du CDG 59 - 1er semestre 2025

Le calendrier prévisionnel des réunions du bureau élargi, du Conseil d'administration, du Comité Social Territorial, des commissions administratives et consultatives paritaires a été transmis aux membres dans le dossier de la séance.

IV-Compte-rendu des décisions prises par le Président dans le cadre de ses délégations

Dans le cadre des délégations qui sont accordées au Président, figurent notamment les marchés et accords-cadres de travaux, de fournitures et de services dont le montant est inférieur à 214 000 € HT.

La liste des marchés attribués est reprise ci-dessous :

N° marché	Type de marché	Objet	Date d'attribution	Titulaire du marché
2024-11	Marché de PI	Refonte site Internet www.cdg59.fr	30/09/2024	W-SEILS pour 31 985,00 € HT
2024-14	Marché de fournitures	Acquisition de fournitures et petit matériel de bureau pour le CDG 59	12/09/2024	LACOSTE Dactyl Bureau & École pour un maxi de 90 000,00 € HT sur trois ans

V. Délibérations

➔ Délibérations relatives au personnel, aux affaires générales et aux concours (présentation par le Président)

Délibération 1 : Délibération portant création d'emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité et création de postes au titre de l'apprentissage et de stages école pour l'année 2025

Le Centre De Gestion est amené à recruter des personnels contractuels pour assurer un surcroît d'activité sur des tâches occasionnelles et des missions spécifiques de courtes durées.

La durée est limitée à 12 mois compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, sur une période de référence de 18 mois consécutifs.

Pour assurer le bon fonctionnement des directions et garantir la continuité des services, **le Centre De Gestion souhaite créer 5 emplois non permanents sur l'année 2025.** Ces emplois seront répartis selon les besoins des différents Pôles. Le chiffre indiqué représente

un plafond d'emplois qui pourront être mobilisés sur la base d'une analyse précise des besoins réels des services. Les modalités de recrutement et de rémunération tiendront compte du niveau de responsabilité des missions temporaires proposées et de l'expérience de l'agent.

Le CDG souhaite également conduire une politique d'insertion professionnelle à l'attention notamment d'un public jeune, via le recrutement d'apprentis et l'accueil de stagiaires école qui lui permettra, par ailleurs, de faire face à certains besoins. L'apprentissage pourra également constituer un véritable levier de pré-recrutement afin de proposer une insertion professionnelle plus pérenne aux jeunes et répondre dans le même temps, dans une vision prospective, aux enjeux de recrutement.

Le Président précise aux membres que 3 renforts en 2024 sur les 5 emplois non permanents créés ont été recrutés.

Le Président demande d'approuver, pour l'année 2025 et sous réserve des crédits inscrits au budget primitif :

- la création de 5 emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ce nombre de créations représente un plafond d'emplois mobilisés sur la base d'une analyse précise des besoins réels des services.

- le recours à deux contrats d'apprentissage et deux stages école suivant les modalités définies ci-dessus.

- le prélèvement des dépenses sur les crédits inscrits au budget de l'exercice 2025 au chapitre globalisé 012.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 2 : Délibération portant révision de la participation du CDG 59 au volet santé de la protection sociale complémentaire de ses agents

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics participent au financement des garanties de protection sociale complémentaires auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.

La participation financière est réservée aux contrats individuels en matière de santé et de prévoyance remplissant les conditions de solidarité entre les bénéficiaires attestée par la délivrance d'un label (labellisation) ou aux contrats collectifs conclus dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence (conventionnement)

Le CDG 59 a instauré, par délibération n°2012-16 en date du 1er juin 2012, une participation financière aux contrats santé souscrits par ses agents, suivant le dispositif de labellisation. Le CDG 59 a modulé cette participation en fonction de la situation familiale des agents.

Les centres de gestion concluent des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire.

Au vu des avantages de ces conventions de participation, le CDG 59 souhaite changer son dispositif de participation employeur au volet santé de la protection sociale complémentaire de ses agents, en passant de la logique de la labellisation à celle du conventionnement.

Le CDG 59 souhaite, par souci d'égalité de traitement, accorder un montant fixe unique pour tous ses agents à hauteur de 40€ par mois, tout en attribuant un complément supplémentaire aux agents reconnus travailleurs handicapés à hauteur de 20€ par mois et aux agents qui souscriront également un contrat santé pour leurs enfants (dans la limite de deux enfants) à hauteur 8€ par mois et par enfant. Cette participation sera versée dans la limite du montant de la cotisation Mutuelle pris en charge par l'agent.

Le Président souligne une amélioration de la participation, auparavant fixée en fonction des revenus. Le Président précise aux membres qu'il a souhaité un montant fixe pour l'ensemble des agents au motif que nous sommes tous égaux face aux enjeux de la santé

Le Président demande aux membres :

- D'approuver les dispositions de l'accord collectif conclu par le CDG 59 le 15 novembre 2022,

- D'approuver l'instauration, à compter du 1er mars 2025, de la participation au financement des contrats souscrits par les agents du CDG 59, dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG 59 pour le risque santé, selon les conditions reprises ci-dessus,

- De l'autoriser à signer tout document en découlant

- D'inscrire au budget les crédits nécessaires à son paiement.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 3 : Délibération portant création d'un cycle spécifique de travail au sein du service technique

Le service technique du CDG 59 doit répondre à des besoins spécifiques, notamment une présence continue sur l'ensemble des sites de l'établissement de 7h à 19h, du lundi au vendredi.

Pour répondre à cette nécessité de service, il est donc nécessaire d'instaurer un cycle spécifique de travail pour les deux chargés d'interventions techniques et les deux agents polyvalents du service technique du CDG 59.

Ce cycle spécifique suppose l'instauration d'horaires fixes décalés dérogeant aux plages fixes actuelles (9h-12h 14h-16h30) et visant à assurer une présence continue sur l'amplitude horaire obligatoire de 7h à 19h, du lundi ou vendredi.

Les agents concernés resteront soumis aux dispositions générales du protocole d'accord relatif à l'organisation du temps de travail du CDG 59 :

• Semaine de 39h avec génération de 23 jours de RTT

• Travail hebdomadaire sur 5 jours avec une durée quotidienne de travail identique de 7h48 du lundi au vendredi

• Pause méridienne minimum de 45 minutes prise entre 12h et 14h

Ce cycle spécifique devra par ailleurs respecter les garanties minimales de temps de travail, en l'occurrence :

-Durée maximale de travail hebdomadaire : 48 heures (durée maximale exceptionnelle) et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
-Durée maximale de travail quotidien : 10h
-Amplitude maximale de la journée de travail : 12h
-Repos minimum quotidien : 11h
-Repos minimum hebdomadaire : 35 h

Deux schémas horaires (schéma « horaires matin » et schéma « horaires après midi ») seront instaurés durant la semaine afin que la continuité de service soit assurée avec l'obligation d'avoir deux agents sur le même schéma horaire.

Le 15 novembre, une réunion de présentation avec les agents techniques et polyvalents concernés a été organisée avec la DRH et la directrice des moyens généraux, juridiques et techniques.

Cette proposition de cycle spécifique à fait l'objet d'une consultation lors du CST du 29 novembre.

Le Président demande aux membres d'approuver l'instauration du cycle spécifique pour les chargés d'interventions techniques et les agents polyvalents du service technique du CDG 59, suivant les dispositions précisément définies dans la note annexée à la présente délibération.

Le Président précise aux membres que ces nouvelles modalités d'organisation du temps de travail pour les agents concernés seront effectives à compter du 1er janvier 2025.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 4 : Délibération portant renouvellement de la convention de partenariat avec l'université de Lille pour la mise en place d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

Depuis le 1er mai 2020 les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le CDG 59 a souhaité confier la mise en œuvre du dispositif interne de signalement à destination de ses agents à l'Université de Lille dans le cadre d'un partenariat dont les modalités sont fixées par convention.

Une convention de partenariat a ainsi été approuvée par le Conseil d'administration le 30 juin 2022. Cette convention prend fin le 31 décembre 2024.

Pour assurer la continuité du dispositif, il est donc nécessaire de renouveler ce partenariat.

La nouvelle convention prévoit les mêmes dispositions que celles actées dans le précédent partenariat.

Le CDG 59 s'engage :

- à désigner un référent signalement dont il garantira l'impartialité et la neutralité ;
- à mettre à disposition de l'Université de Lille l'annuaire des structures et/ou des professionnels compétents sur le territoire pour orienter les signalants vers les dispositifs d'accompagnement et de soutien du CDG 59 le cas échéant ;
- à proposer aux élus et aux agents des sensibilisations ;
- à mettre en place des actions de prévention à destination des managers.

Le partenariat avec l'Université de Lille pour la mise en œuvre du dispositif de signalement à destination des agents du CDG 59 a été présenté au Comité social territorial du 29 novembre 2024.

Cette nouvelle convention sera effective à compter du 1er janvier 2025 pour une durée de deux ans.

Le Président demande aux membres :

- d'approuver le contenu de la nouvelle convention de partenariat conclue, pour une durée de deux ans, entre le CDG 59 et l'université de Lille, et visant à recourir au dispositif de signalement proposé par l'Université de Lille pour les agents du CDG 59

- de l'autoriser à signer cette convention annexée à cette délibération

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 5 : Attribution du marché relatif aux titres de restauration n° 2024-13

Lorsque l'employeur public ne peut faire bénéficier à l'agent public d'un dispositif de restauration collectif compatible avec le lieu d'exercice de ses fonctions, des titres-restaurants peuvent être attribués à l'agent public.

La totalité de l'effectif du CDG 59 est concernée par ce dispositif sachant que :

- la valeur faciale de chaque titre est fixée à 8 € ;
- la participation employeur s'élève à 4,80€, soit 60% de la valeur globale ;
- le nombre moyen de titres restaurant par an est fixé à 25 000.

Le nouveau marché a été conclu pour une période de 4 ans sachant qu'il est prévu que les titres restaurant seront fournis mensuellement sur support papier par carnets sécurisés et personnalisés ou sur support carte à puce.

Lors de sa réunion du 18 novembre 2024, la commission d'appel d'offres du CDG 59 a désigné l'opérateur suivant comme titulaire du marché : SWILE SAS.

Le Président demande aux membres de l'autoriser à signer les marchés avec le prestataire retenu : SWILE SAS.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 6 : Délibération autorisant le Président à signer les conventions relatives aux sujets nationaux issues de l'échéancier 2025 de la Cellule Pédagogique Nationale

La Cellule pédagogique nationale établit un calendrier qui fixe la répartition entre les CDG pour la production des sujets ainsi que les réunions techniques d'examen des propositions et les conférences des Présidents pour les choix de sujets définitifs. Ce calendrier fixe également les dates de mise en relecture des sujets ainsi que la date de mise à disposition des sujets.

Le coût d'un sujet produit au niveau national est fixé à 2500 euros qui seront répartis en fonction du nombre de centres de gestion organisateurs qui l'utiliseront.

La Cellule pédagogique nationale met également à disposition de tous les CDG les notes de cadrage des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours et examens professionnels transférés depuis 2010.

C'est sur la base de cet échéancier que le CDG 59 conventionne avec les CDG concepteurs, pour l'achat des différents sujets des concours et examens professionnels qu'il organise et de la même manière qu'il facture les sujets qu'il conçoit.

Le CDG 59 participe depuis 2009 à la Cellule pédagogique nationale pour l'élaboration de différents sujets nationaux.

Pour l'année 2025, le CDG 59 produira les sujets suivants et sera donc **pilote** :

- ***Les examens professionnels par voie de promotion interne et d'avancement au grade de technicien principal de 2ème classe dans la spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information*** :

• Rapport technique portant sur la spécialité et assorti de propositions opérationnelles.

- ***L'examen professionnel par voie d'avancement au grade de technicien principal de 1ère classe dans la spécialité ingénierie, informatique et systèmes d'information :***

• Rapport technique portant sur la spécialité et assorti de propositions opérationnelles.

- ***Les examens professionnels par voie d'avancement au grade de chef de service de police municipale de première et deuxième classe :***

• Rapport avec solutions opérationnelles.

- ***Les concours de Gardien brigadier de police municipale (1er et 2ème concours internes) :***

• Rapport établi à partir d'un dossier relatif à un évènement survenu dans un lieu public.

Pour l'année 2025, le CDG 59 sera participant actif (validation et étude des sujets produits par un autre CDG) sur les opérations suivantes :

- Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe,
- Concours d'attaché de conservation du patrimoine,

- Concours d'ingénieur ;
- Concours d'animateur ;
- Concours d'animateur principal de deuxième classe ;
- Concours de rédacteur ;
- Concours de rédacteur principal de deuxième classe ;

Le Président demande aux membres de l'autoriser à signer les différentes conventions relatives aux sujets nationaux, qui seront établies sur la base du planning de la Cellule Pédagogique Nationale pour l'année 2025.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

Délibération 7 : Convention de mise à disposition de moyens humains, techniques, juridiques et logistiques par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord dans le cadre de l'organisation du concours externe de Caporal de Sapeurs-pompiers professionnels organisé par le Service d'Incendie et de Secours du Nord au titre de la session 2025

Le Service d'Incendie et de Secours du Nord (SDIS 59) a sollicité le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord (CDG 59), plus particulièrement l'aide de la Direction des concours afin de l'accompagner dans le cadre de l'organisation du concours externe de Caporal de Sapeurs-pompiers professionnels, qu'il organisera pour la session 2025.

Il a donc été convenu d'un commun accord de se répartir les différentes missions afférentes au bon déroulement de l'opération, entre le SDIS 59 et le CDG 59.

Cette répartition fait l'objet de la convention qui vous est proposée, de mise à disposition de moyens humains, techniques, juridiques et logistiques par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord dans le cadre de l'organisation du concours externe de Caporal de Sapeurs-pompiers professionnels organisé par le Service d'Incendie et de Secours du Nord au titre de la session 2025.

Celle-ci acte donc des responsabilités et des engagements de chacun des deux établissements, dans le cadre de l'organisation dudit concours.

Le Président propose aux membres d'adopter la convention de mise à disposition de moyens humains, techniques, juridiques et logistiques par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord dans le cadre de l'organisation du concours externe de Caporal de Sapeurs-pompiers professionnels organisé par le Service d'Incendie et de Secours du Nord au titre de la session 2025.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

Délibération 8 : Délibération relative au parc automobile du CDG 59

Le CDG 59 dispose actuellement d'un parc de véhicules composé de 30 véhicules :

- 29 en location longue durée : 25 « essence » et 4 « électrique »
- 1 en acquisition : utilitaire diesel

La délibération du Conseil d'administration 4 décembre 2023 a ouvert aux fonctions de médecins, infirmiers et archivistes le droit à l'attribution d'un véhicule de service avec remisage à domicile à usage professionnels.

En 2023, une expérimentation a été menée avec la création d'un pool de véhicules DSSQVT destiné aux préventeurs et aux agents de la Mission Accessibilité et Maintien dans l'Emploi (MAME). L'objectif de cette expérimentation était d'optimiser l'utilisation des véhicules de service et de mettre en place une gestion mutualisée de ces véhicules.

Après plusieurs mois de fonctionnement, un bilan a conclu que l'expérimentation a permis d'optimiser les véhicules. Il a donc été décidé de pérenniser le pool de véhicules DSSQVT.

A compter du 1er avril 2025, le pool de véhicules sera renforcé par l'intégration des véhicules actuellement attribués aux infirmiers. Les infirmiers, actuellement bénéficiaires de véhicules de service avec remisage mensuel à domicile, conserveront cette possibilité jusqu'au 31 mars 2025, date à laquelle leurs véhicules seront basculés dans le pool commun, appelé flotte DSSQVT.

Les fonctions concernées par le remisage à domicile dans le cadre de cette délibération sont :

- Les archivistes
- Les médecins
- Les infirmiers **jusqu'au 31 mars 2025** pour un remisage mensuel, après quoi leurs véhicules seront intégrés dans la flotte DSSQVT. Les infirmiers pourront toujours bénéficier des remisages à domicile ponctuels, sous réserve d'un accord préalable de la hiérarchie, conformément à la procédure appliquée aux agents du CDG 59.

Le Président demande aux membres :

- de fixer la liste des fonctions ouvrant droit à l'attribution d'un véhicule de service avec remisage à domicile à usage professionnel comme suit :
  - les médecins
  - les archivistes

- d'approuver que le droit à attribution d'un véhicule avec remisage à domicile mensuel pour la fonction d'infirmier est limité au 31 mars 2025. A compter du 1er avril 2025, seules les fonctions d'archiviste et de médecin continueront à bénéficier de cette disposition.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 9 : Délibération relative au renouvellement de la Convention d'objectifs et de moyens du Comité des Œuvres Sociales (COS) du CDG 59

Le CDG 59 subventionne le Comité des Œuvres Sociales (COS) pour développer des activités culturelles, de loisirs et des prestations d'actions sociales pour les agents et leur famille grâce à une convention dédiée.

La convention actuelle de financement prend fin le 31 décembre 2024. Le CDG 59 souhaite continuer à apporter son soutien à cette association par le biais d'une nouvelle convention d'objectifs et de moyens.

Le plafond de financement du COS est fixé à 85 000 € en moyenne par an, il est apprécié sur la durée de la convention, soit 3 ans à compter du 1er janvier 2025.

Les ressources humaines permanentes sont mises à disposition à hauteur de 880 heures maximales par an. A ce crédit d'heures s'ajoute, pour la mise en œuvre du programme d'activités, un crédit temps annuel de 120 heures accordé pour l'exercice des activités ponctuelles du COS.

Le COS des agents du CDG 59 sera à nouveau tenu d'inscrire, à compter du 1er janvier 2025, son action dans la mise en œuvre d'un programme d'actions validé par l'assemblée générale et relevant d'une logique de création de liens, de développement d'activités de loisirs et sociales ou sociétales.

Le Président demande aux membres :

- d'approuver le contenu de la nouvelle convention d'objectifs et de moyens annexée à la présente délibération

- de l'autoriser à signer cette convention

- d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

➧ Délibérations relatives aux systèmes d'information et aux transitions numériques (Présentation par Monsieur Alain MENSION)

Monsieur Alain MENSION étant excusé à la séance, le Président présente les délibérations relatives aux systèmes d'information et aux transitions numériques.

Délibération 10 : Convention tripartite dédiée aux communes de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent pour la mission de Délégué à la Protection des Données mutualisé

La convention proposée vise à poursuivre l'accompagnement des communes de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent (CCCO) dans le domaine de la protection des données personnelles initié dans le cadre de la convention adoptée en 2021 et signée par 18 des 20 communes du territoire.

Cette nouvelle convention tripartite prévoit que le rôle de coordination territoriale sera encore assuré par le service Cre@tic et pris en charge financièrement par la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent.

Comme pour les conventions de ce type déjà adoptées, la mission de Délégué à la Protection des Données du CDG 59 fera l'objet d'une proposition financière au vu de la situation et notamment de la taille de chaque commune de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent sur la base d'un coût horaire de 50 euros incluant les frais de déplacement.

Le Président demande aux membres :

- d'approuver la convention tripartite type entre le CDG 59, la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent et chacune des communes de ce territoire le souhaitant.

- De l'autoriser à signer les conventions avec la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent et chacune des communes de ce territoire le souhaitant.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

Délibération 11 : Autorisation du Conseil d'administration pour la signature par le Président des marchés du groupement de commandes 2025 - 2029 relatif à la restauration et la reliure des actes administratifs et/ou de l'État civil coordonné par le CDG 59

Pour éviter à chaque collectivité et établissement public du Nord de mener sa propre consultation et pour garantir des prestations conformes à la réglementation à des coûts adaptés, le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord porte, avec l'assistance des Archives départementales du Nord, un nouveau groupement de commandes pour le période 2025-2029.

Plus de 260 communes et établissements publics du département ont adhéré à ce groupement de commandes.

Des consultations ont été ouvertes au mois de novembre sur les différents objets du groupement de commandes :

- la réalisation de reliures cousues de registres ;
- la restauration de documents d'archives anciens et de registres anciens ;
- la fourniture de papier permanent.

Le Président propose aux membres :

- de l'autoriser à signer et notifier l'ensemble des pièces des consultations relevant du groupement de commandes pour la restauration et la reliure des actes administratifs et/ou de l'État civil, y compris les modifications de marché, après avis de la Commission d'appel d'offres pour les procédures formalisées, à hauteur de 815 000 euros HT.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

Délibération 12 : Convention tripartite d'adhésion au Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé (SESAM) pour Valenciennes Métropole et la ville de Valenciennes

La convention tripartite proposée est une déclinaison de la convention d'adhésion au service d'archivage numérique SESAM adoptée par le Conseil d'administration lors de la séance du 07 novembre 2019.

Elle répond au contexte spécifique de la Métropole de Valenciennes et de la Ville de Valenciennes qui ont constitué un service commun des Archives municipales et communautaires géré depuis le 1er janvier 2022 par l'EPCI. La convention-cadre de création de ce service commun prévoit la répartition des charges de personnel et de frais de gestion mais pas la répartition de contributions versées. Or les deux entités souhaitent pouvoir

bénéficier, dans le cadre du service commun, du service d'archivage numérique porté par le CDG 59.

La convention proposée prévoit donc spécifiquement que le CDG 59 appellera l'intégralité de la contribution annuelle au service SESAM auprès de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole. Valenciennes Métropole percevra ensuite la moitié de la contribution de la Ville de Valenciennes.

Toutes les autres dispositions de la convention proposée sont identiques à celles de la convention type d'adhésion au service d'archivage numérique SESAM déjà adoptée.

Le Président propose aux membres :

- d'approuver la convention tripartite d'adhésion au service d'archivage numérique SESAM entre le CDG 59, la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole et la Ville de Valenciennes ;

- de l'autoriser à signer la convention tripartite d'adhésion au service d'archivage numérique SESAM entre le CDG 59, la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole et la Ville de Valenciennes.

Madame Élisabeth GONDY, étant membre du Bureau communautaire de Valenciennes Métropole, indique au Président qu'elle ne participera pas au vote de la présente délibération.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

➔ Délibérations relatives à l'emploi et à la qualité de vie au travail *(Présentation Madame Élisabeth MASSE)*

Délibération 13 : Convention CNFPT-CDG Région Hauts-de-France

Madame DUMOULIN-LACOYE, DGS, présente cette délibération et précise que ce sujet est également à l'ordre du jour du Comité Régional d'Orientation du CNFPT prévu le mercredi 4 décembre.

Le CNFPT et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) ont renouvelé leur accord cadre le 22 novembre 2023. Il définit les modalités d'une coopération visant à garantir le développement cohérent des missions pour lesquelles une complémentarité a été identifiée.

Cet accord ouvre de nouveaux champs d'action au service de l'attractivité de la fonction publique territoriale et de la fluidité des parcours professionnels.

La convention unissant les CDG des Hauts-de-France est renouvelée, dans la continuité de ce nouvel accord cadre. D'un commun accord, elle était principalement axée sur les sujets de coordination engagés que sont les concours, l'accompagnement dans l'emploi et l'observatoire régional de l'emploi. Elle intègre cette fois un champ d'application spécifiquement dédié à l'attractivité, sujet qui présente un enjeu majeur d'accompagnement RH des collectivités.

Cette convention, conclue pour 3 ans, pourra faire l'objet d'ajustements dans le temps selon les développements régionaux susceptibles de s'y inscrire. Chaque Centre de gestion pourra en complément faire une convention départementale leur permettant des développements plus spécifiques selon leurs besoins et leur contexte.

Le Président propose aux membres de l'autoriser à signer la convention de collaboration CNFPT-CDG Région Hauts-de-France annexée à la délibération présentée.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

Délibération 14 : Avenant - 1 Convention de mutualisation de la coopération régionale des CDG des Hauts-de-France sur le projet attractivité/Marque employeur

Le Président indique aux membres que sous l'impulsion des Présidents des Centres de Gestion de la région Hauts-de-France dans le cadre de la conférence en date du 25 juin 2024, les Centres de Gestion s'organisent pour mener conjointement un travail d'expérimentation autour de l'attractivité et de la marque employeur de la fonction publique territoriale à l'échelle régionale.

En effet, le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des Centres De Gestion des Hauts-de-France, signé le 13 juin 2022 traduit l'ambition d'améliorer et de renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale, à travers une offre de service adaptée et en proximité.

Comme indiqué précédemment, la délibération qui a autorisé le Président à signer la convention de mutualisation des CDG des Hauts-de-France sur le projet attractivité/marque employeur a été adoptée au Conseil d'administration du 14 octobre 2024.

La durée de l'expérimentation définie dans la convention était fixée à 6 mois, à compter du 1er novembre 2024.

Afin d'être opérationnelle, cette convention doit être signée par chaque Président de Centre De Gestion, préalablement autorisé par son Conseil d'administration.

Les cinq signatures n'ayant pu être réunies avant la date prévisionnelle de début d'expérimentation, soit le 1er novembre 2024, il est proposé de reporter par avenant le début de la collaboration à la date du 1er janvier 2025.

L'expérimentation aura lieu du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025. Hormis le changement des dates d'effet de l'expérimentation, la convention reste inchangée.

Le Président demande aux membres de l'autoriser à signer l'avenant 1 à la convention.

⇨ **Adoptée à l'unanimité**

➔ Délibérations relatives au conseil médical, l'action sociale, la protection sociale complémentaire, les assurances statutaires et l'éthique (Présentation par Madame Marie-Josée DÉPREZ)

Délibération 15 : Avenant au contrat cadre d'action sociale "PASS Territorial"

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord a eu pour ambition de définir et de mettre en œuvre, au profit des agents de la fonction publique territoriale, une politique d'accompagnement social de l'emploi visant à compléter les dispositifs d'accompagnement social de l'emploi classique.

Par délibération en date du 17 décembre 2020, la Conseil d'administration a autorisé la signature par le Président du contrat cadre d'action sociale avec PLURELYA.

PLURELYA propose de faire évoluer son offre avec :

- la création de trois nouvelles formules « solidaires » permettant aux collectivités de sélectionner la formule la plus adaptée aux besoins des agents et aux contraintes budgétaires ;
- la création d'une formule à destination des agents mutés ou retraités (sans participation financière) ;
- la poursuite de la dématérialisation totale des supports ;
- le passage à 1 % du taux des prêts à l'exception des prêts coups durs, soins et santé maintenus à 0 %.

Madame DÉPREZ propose aux membres d'autoriser le Président à signer l'avenant n°3 au contrat-cadre d'action social avec PLURELYA.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 16 : Attribution du marché d'assurance statutaire N° MP 2024-12 suite

Les Centres De Gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités de leur ressort qui le demandent, des contrats d'assurances les garantissant contre les risques financiers statutaires qu'elles supportent en raison de l'absentéisme de leurs agents.

Le marché couvre la période 2025-2028 et concerne 5 lots qui font suite au marché qui a été examiné lors de la séance du Conseil d'administration du 14 octobre 2024.

Lors de sa réunion du 18 novembre 2024, la commission d'appel d'offres du CDG 59 a procédé aux choix de de l'attributaire du marché.

Les lots ont été attribués de la manière suivante :

Numéro du lot	Désignation du lot	Opérateur retenu
1	GRAND FORT PHILIPPE	RELYENS-CNP
2	SAINS DU NORD	RELYENS-CNP

3	HERGNIES	RELYENS-CNP
4	PROVIN	RELYENS-CNP
5	WATTRELOS	RELYENS-CNP

Madame DÉPREZ propose aux membres d'autoriser le Président à signer les marchés avec l'opérateur retenu.

⇨ Adoptée à l'unanimité

➔ Délibérations relatives aux finances, aux carrières et la CNRACL *(Présentation Christine BASQUIN)*

Délibération 17 : Rapport sur la situation du CDG 59 en matière de développement durable

Madame Christine BASQUIN, présente le rapport sur la situation du CDG 59 en matière de développement durable sur la base d'un diaporama.

Madame Christine BASQUIN précise que lors du Conseil d'administration du 14 octobre 2024, dans le cadre de la restructuration des délégations du Président aux Vice - Présidents et Administrateurs délégués, une nouvelle délégation est désormais dédiée à la transition environnementale et aux bâtiments a été créée.

Cette nouvelle délégation reflète l'engagement du CDG 59 en matière de développement durable et vise à promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement dans la gestion et la rénovation des infrastructures.

Bilan des actions déjà engagées en 2023 se poursuivant en 2024

→ ***1- la proximité***

La Direction des concours a mis en place des centres d'écrits déconcentrés lors des épreuves écrites de concours ou d'examens dans les départements des Hauts-de-France vise à faciliter les déplacements des candidats en proposant des lieux d'examens plus proches de leur domicile.

La Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail a mis en place 9 antennes de proximité réparties sur tout le département qui permet la réalisation des visites médicales et infirmières sur un lieu plus proche du lieu de travail des agents que l'antenne de Lille-Lezennes permettant ainsi de limiter l'impact environnemental lié aux déplacements.

→ ***2- la commande publique***

Intégration des clauses environnementales en 2024 dans deux marchés au stade de l'analyse des offres :

- Le renouvellement des titres de restauration (modalités de production des supports, circuits de livraison, la gestion des emballages) ;

Le marché de fourniture de bureau

Fixation de la part d'électricité verte à 100% comme les années précédentes

→ ***3- les transitions numériques***

La Direction des systèmes informatiques et transitions numériques du CDG 59 a initié depuis plusieurs années une démarche de limitation de l'impact environnemental de son système d'information dans un contexte de développement des usages du numérique. Cette démarche s'appuie sur la mise en œuvre de bonnes pratiques autour de deux thématiques :

Les utilisateurs au travers des postes de travail, de la téléphonie mobile, de l'impression.

Les infrastructures et services numériques au travers de l'hébergement des infrastructures informatiques (serveurs et stockage) directement au CDG 59 limitant ainsi leur impact environnemental ou encore au travers des projets de dématérialisation.

→ ***4- la gestion du parc automobile***

L'intégration de véhicules électriques au sein du parc automobile reflète une volonté politique de réduire l'empreinte carbone des déplacements.

Les actions nouvelles réalisées en 2024

1- séminaire interne « Fresque du Climat »

En juin 2024, l'un des séminaires internes annuel à destination de l'ensemble des agents du CDG 59, a été consacré à un atelier de la Fresque du Climat, auquel 106 agents du CDG 59 ont participé.

Les échanges avec les "fresqueurs" ont permis l'intégration de plusieurs nouvelles actions dans le plan d'actions sobriété.

2- le groupe de travail « sobriété énergétique »

En 2022, à l'issue d'une réunion du personnel consacrée à la thématique de la sobriété énergétique, un groupe de travail a été constitué sous le pilotage de la direction générale avec pour mission de classer et de prioriser les actions identifiées lors de la réunion du personnel, enrichies des actions identifiées lors de l'atelier « Fresques du Climat »:

12 entrent dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement de rénovation des bâtiments (isolation, source d'énergie, chauffage, etc.)

20 en priorité Haute, couvrant des domaines variés (transport, usages, organisation, bâtimentaire lorsque hors PPI, etc.)

19 en priorité Moyenne et Basse (propositions dont l'impact mis au regard des ressources nécessaires à la mise en œuvre est moindre)

3- la gestion des bâtiments

Dans le cadre de la politique de développement durable, plusieurs actions ont été entreprises en 2024 pour optimiser la gestion énergétique des bâtiments :

- Suppression des radiateurs dans les sanitaires,

- Réparation ou remplacement des équipements vétustes

En 2025, déploiement de l'éclairage LED et de robinets poussoirs.

4- lancement d'une mission de programmation pour la rénovation des bâtiments et l'amélioration énergétique des bâtiments

Le cabinet KARDHAM a été retenu dans le cadre du marché lancé pour une mission d'études de programmation, étape importante pour l'élaboration du Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI).

Objectifs de ce marché : Optimisation et rationalisation des espaces, transformation et valorisation des espaces non utilisés, amélioration phonique et acoustique et rénovation des espaces extérieurs.

5- la gestion des déchets

Des points collecte dédiés ont été installés dans l'ensemble de nos locaux, permettant le tri des déchets en différentes catégories : papier, plastique, verre et déchets organiques.

Chaque point de collecte est clairement signalé pour faciliter l'identification et l'utilisation

6- focus sur la dématérialisation des dossiers du Conseil Médical

Un projet dématérialisation totale des dossiers du Conseil Médical en plusieurs phases prévoit la dématérialisation totale des dossiers jusqu'à leur archivage numérique.

La première phase, préparée en 2024 et déployée dès janvier 2025, prévoit que les collectivités puissent déposer directement en ligne la plupart des pièces attendues pour initier la saisine, suivi électronique de l'avancement de l'instruction, accès en ligne aux pièces administratives et avis du Conseil Médical.

Madame Christine BASQUIN propose aux membres du Conseil d'administration de prendre acte du rapport sur la situation du CDG 59 en matière de développement durable.

⇨ Acté à l'unanimité

Délibération 18 : Rapport sur la situation en matière d'égalité femme / homme - année 2024

Madame Christine BASQUIN, présente le rapport sur la situation en matière d'égalité femme/homme aux membres pour l'année 2024 sur la base d'un diaporama.

L'égalité professionnelle est un sujet porté nationalement qui constitue un enjeu RH important.

Les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'établir un plan d'action et de présenter un rapport annuel sur les actions menées (décret 2020-258 du 4 mai 2020).

Engagé de longue date, le CDG 59 a signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2017 et construit son premier plan triennal 2017-2020.

En 2021, le CDG 59 a poursuivi sa démarche en élargissant son approche et considérant dans son plan 2021-2024 l'égalité professionnelle au regard de critères diversifiés : genre, handicap, santé, origines socio-culturelles...

Le plan pluriannuel étant arrivé à son terme, il sera présenté dans ce rapport les actions menées à destination des collectivités et en interne sur 2021-2024, orientées notamment sur l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes qui peuvent être désavantagées ou discriminées en raison de leur état de santé, de leur sexe ou de leur handicap.

⇨ Plan d'action externe :

1/ Accompagnement sur l'analyse comparée des données RH

Le CDG 59 accompagne chaque année les collectivités à saisir leurs données RH pour réaliser leur RSU via l'outil "données sociales". Cet accompagnement va leur permettre également :

- D'élaborer leurs LDG intégrant l'axe égalité professionnelle
- D'évaluer leur situation en matière d'égalité professionnelle grâce à un baromètre mis à disposition
- D'élaborer un plan pluriannuel
- De calculer l'index d'égalité professionnelle
- D'éditer le rapport de situation comparée

2/ Action de communication spécifique

- **Journée internationale des droits des femmes**

Chaque année une communication spécifique est organisée, reprenant une couleur symbolique choisie par les agents : le violet.

Le 8 mars 2024, une série de chiffres a été publiée sur LinkedIn montant l'évolution des femmes dans le milieu professionnel et mettant en avant la citation de Simone de Beauvoir "Rien n'est jamais définitivement acquis. Il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Votre vie durant, vous devrez rester vigilantes."

Un article a été consacré dans le CPublic n°60 à cette occasion.

3/ Le projet « Intégrer et Travailler dans la FPT, une égalité professionnelle à 100% - Ensemble luttons contre les stéréotypes dans la Fonction publique territoriale. »

Le CDG 59 s'est engagé sur 2022/2023 dans ce projet visant à développer l'attractivité par l'entrée de l'égalité professionnelle, de l'égalité des chances et de la diversité.

L'objectif : faire voir et entendre que la fonction publique est engagée pour l'égalité, et s'appuyer sur cette valeur comme facteur d'attractivité.

Un large plan de communication à destination des collectivités et du grand public a été déployé, de nouveaux outils ont été mis à disposition des collectivités et une sensibilisation des membres de jurys de concours a été organisée.

Plan de communication multimédia

Réalisation de 9 capsules vidéo illustrant les bonnes pratiques diffusées sur WEO et les réseaux sociaux

3 reportages vidéo sur les concours, l'apprentissage et les métiers de la FPT mettant en avant l'égalité et la possibilité d'accès à la fonction publique pour tous

1 spot publicitaire réalisé avec deux agents du CDG 59, diffusé sur WEO et le site de la Voix du Nord pour sensibiliser les recruteurs sur la conduite d'un entretien respectueux de la diversité

Participation à **4 plateaux TV** de WEO : Emission spéciale, Eco & Co, Chasseurs d'emploi et Emma papote (diffusée sur Twitch et à destination des jeunes publics)

1 communiqué de presse sur les supports de la Voix du Nord

1 dossier central en double page du CPublic de février 2023.

Les outils mis à disposition des collectivités

Création d'un espace dédié à l'égalité professionnelle et la diversité sur le site internet du CDG59

Co-construction avec les collectivités d'une charte de l'égalité professionnelle et du respect de la diversité

Réalisation de 8 fiches pratiques en collaboration avec le CORIF (association - conseil, recherche et ingénierie formation pour l'égalité professionnelle) :

Prévention des agissements sexistes, Articulation des temps et bien-être au travail, Comment construire un plan d'action égalité femmes-hommes?, Comprendre les

mécanismes de discrimination, Offre d'emploi et attractivité , Fidélisation et inclusivité , Sélection des candidats de concours : bonnes pratiques , Recrutement sans discrimination.

4/ Développement des partenariats pour un recrutement inclusif

Avec le SNDGCT (Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales), mise en place d'actions de coaching destinées à accompagner la prise de poste, 7 personnes ont pu en bénéficier dont 3 femmes

Avec ARPEJEH, accueil en immersion de jeunes en situation de handicap au sein des services du CDG 59 pour découvrir nos métiers et notre environnement de travail

Avec La Cordée, accueil de groupes d'étudiants pour une présentation des concours, des métiers et des parcours possibles au sein de la FPT

Organisation avec La Cordée et Arpejeh de la journée Mairies ouvertes dans le Valenciennois qui a permis l'accueil de jeunes en situation de handicap et de demandeurs d'emploi au sein des collectivités partenaires : Valenciennes et Quiévrechain.

5/ Mise à disposition du dispositif de signalement

La loi de transformation du 6 août 2019 impose à tout employeur la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le décret du 13 mars 2020 définit ses modalités de mise en œuvre et explicite notamment la possibilité pour les collectivités et établissements de pouvoir confier au Centre de gestion ce dispositif.

Sensible au sujet et pour accompagner au mieux les collectivités, **le CDG 59 a constitué une équipe interne, et mis en place un dispositif accessible à toute collectivité qui conventionne.**

Une trentaine des agents du CDG 59 et des membres des commissions paritaires ont pu suivre une formation organisée avec le CNFPT **rappelant le cadre réglementaire** de la discrimination, du harcèlement et des obligations de l'employeur. Cette formation a été suivie pour les agents engagés dans la cellule d'écoute d'une formation **à l'écoute active** et d'une formation **aux écrits administratifs** dans ce cadre spécifique d'intervention.

6/ Développement de 3 projets prévention santé

1. PROJET SANTE MENTALE

Contexte : la santé peut être à a source d'inégalités, 40% des arrêts longs examinés en conseil médical sont en lien avec la santé mentale et la souffrance psychologique au travail est 2 fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Dès 2019 le CDG 59 s'est engagé dans une recherche action avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), l'Université et l'EPSM (Etablissement Public de Santé Mentale).

Objectifs :

- Prévenir les le risque de santé mentale au travail, éviter les arrêts longs et prévenir la désinsertion professionnelle
- Sensibiliser les collectivités
- Identifier les actions possibles dans les organisations et sur les conditions d'emploi
- En faire un sujet de dialogue collectif

Réalisations :

- Mise en paroles et réflexions au seins de groupes de pairs (OS, Employeurs, agents en arrêts, experts)
- La réalisation de 5 vidéos pour comprendre la santé mentale
- Une exposition photos et sonores
- Des actions de sensibilisations sur les territoires menées par les groupes de travail (OS et employeurs)
- Un événementiel, organisé au Hellu en octobre 2021 présentant les synthèses des groupes de travail et proposant une table ronde en présence d'experts et de la recherche

2. PROJET CANCER DU SEIN

Contexte : maladie qui impacte les femmes dans leur carrière professionnelle et leur insertion sociale, le travail peut être constructeur de santé

Dès 2019, le CDG 59 s'est engagé dans une expérimentation innovante pour le maintien dans l'emploi, partie d'un projet piloté par Le Nouvel Institut, soutenue par le FIPHFP.

Objectifs :

- Permettre la poursuite d'une activité professionnelle
- Outiller les collectivités face à des situations individuelles complexes
- Innover dans le champ du maintien dans l'emploi

Parmi les principales réalisations :

- Guide des agents en arrêt long
- Guide du maintien dans l'emploi destiné aux employeurs
- Fiche de liaison du suivi médico-social
- Sensibilisations au "travail constructeur de santé"
- Développement de la pair-aidance

3. PROJET PAIR-AIDANCE - projet récompensé et financé par le FNP de 2024 à 2026

Poursuite de l'accompagnement des agents en arrêt long engagé dans les projets santé mentale et cancer du sein.

Constituer un réseau de pairs-aidants, agents volontaires pour devenir des soutiens à la démarche auprès des collectivités.

Principaux objectifs :

- Diminuer les arrêts de travail et leur durée
- Lutter contre la désinsertion professionnelle :

  En accentuant la prévention des RPS
  En favorisant le maintien du lien avec l'employeur
  En répondant aux besoins ciblés d'accompagnement de l'agent
  En sensibilisant et en informant sur les droits, les procédures, la santé mentale

⇨ Plan d'action interne :

Actions de communication :

→ Journée internationale des droits des femmes

Moment privilégié pour maintenir l'attention et la sensibilisation sur le sujet. En plus des actions décrites précédemment, des actions dédiées aux agents du CDG sont réalisées :

ex : le 8 mars 2023, diffusion d'une vidéo construite avec la participation des agents sur le thème "l'égalité professionnelle de demain" + une animation dans les cafétérias invitant les agents à choisir une citation de femme inspirante

→ Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes en situation de handicap

En plus d'une communication spécifique pour l'événement, le CDG s'inscrit dans le dispositif Duoday. Permettant l'acculturation interne et l'immersion des personnes en situation de handicap, 6 binômes ont été formés en 2024.

Développements RH :

→ Mise en place du dispositif de signalement à destination des agents du CDG 59 en 2022

- Convention avec l'université pour garantir la neutralité
- Sensibilisation et information lors de deux cafés-échanges sur les discriminations et le sexisme
- Mise à disposition d'un guide

→ Actions en faveur de la formation

- L'accès à la formation peut être inégalitaire selon les situations personnelles ou professionnelles
- Une politique RH qui incite à se former : point sur les compétences spécifiquement développé dans les entretiens professionnels annuels, budget établi chaque année pour répondre aux besoins, actions internes à destination des mangers, accès en distanciel...

→ Organisation du temps de travail souple et mise en place du télétravail

- L'organisation facilite la conciliation vie professionnelle - vie privée

- Plages horaires variables, choix des 35h ou 39h avec ARTT, télétravail possible dès que les missions le permettent

→ Actualisation des LDG et du RIFSEEP

- Réflexion en 2024 visant à parfaire le fonctionnement mais aussi à réinterroger la politique de gestion du personnel
- Les LDG revues notamment sur les critères d'avancement et de promotion permettent une gestion non discriminante et égalitaire, sur des critères connus de tous
- Le RIFSEEP, initialement mis en place sur la base de l'ancien régime indemnitaire, fait l'objet d'un travail d'analyse pour s'assurer de la justesse des attributions à partir d'une nouvelle cotation des postes

→ Rapport de situation comparée

- Une attention particulière est portée par les services à l'application des règles et bonnes pratiques en matière d'égalité ; une veille est opérée sur les recrutements, la formation, la promotion, l'organisation des concours et la composition des jurys...
- Le RSC du CDG 59 est intégré au rapport transmis

Monsieur BELABBES constate que les problèmes de santé mentale touchent davantage les femmes.

Le Président indique que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique territoriale.

Madame Élisabeth GONDY, Conseillère Régionale demande au Président si les chiffres en matière d'égalité professionnelle sont transmis par les agglomérations au CDG 59.

Le Président lui répond, que les agglomérations n'ont aucune obligation de transmettre ces données.

Madame Christine BASQUIN propose aux membres du Conseil d'administration de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle femmes hommes pour l'année 2024.

⇨ Acté à l'unanimité

Délibération 19 : Rapport sur les Orientations Budgétaires (ROB)

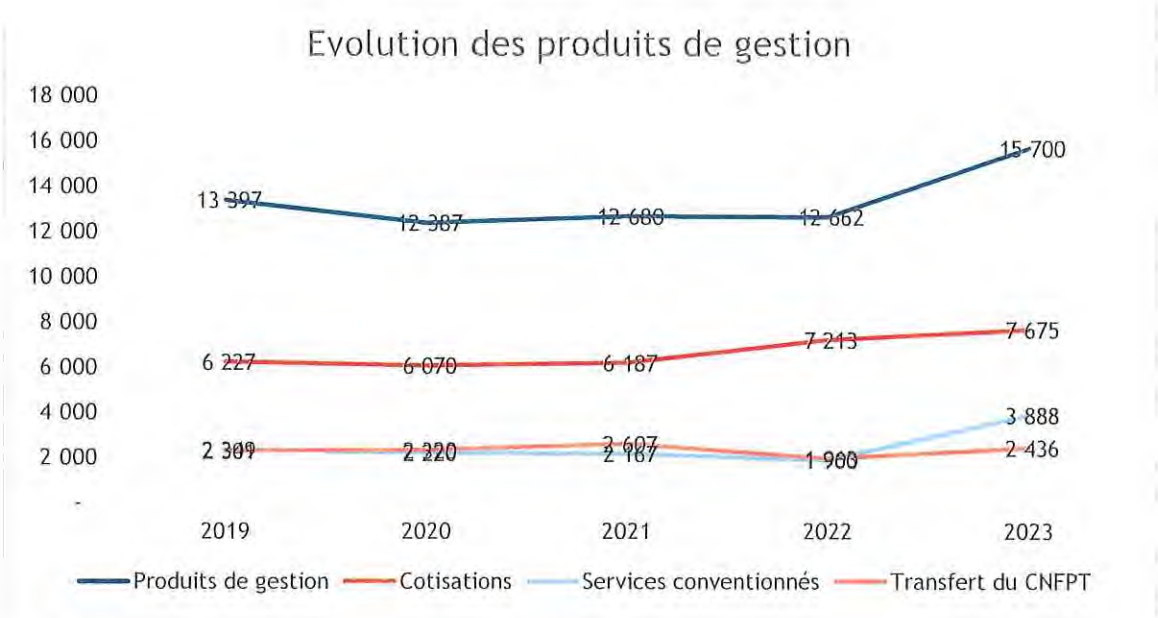
Madame BASQUIN, présente le ROB aux membres sur la base d'un diaporama

La rétrospective financière :

Un résultat cumulé de la section de fonctionnement qui se reconstitue en 2023 :

	2019	2020	2021	2022	2023
Résultat en K€	- 3132,2	-7116,	- 291,6	- 947,7	2 077,7
Résultat cumulé en K€	2 727,3	2 011,1	1 719,9	770,8	2 848,5

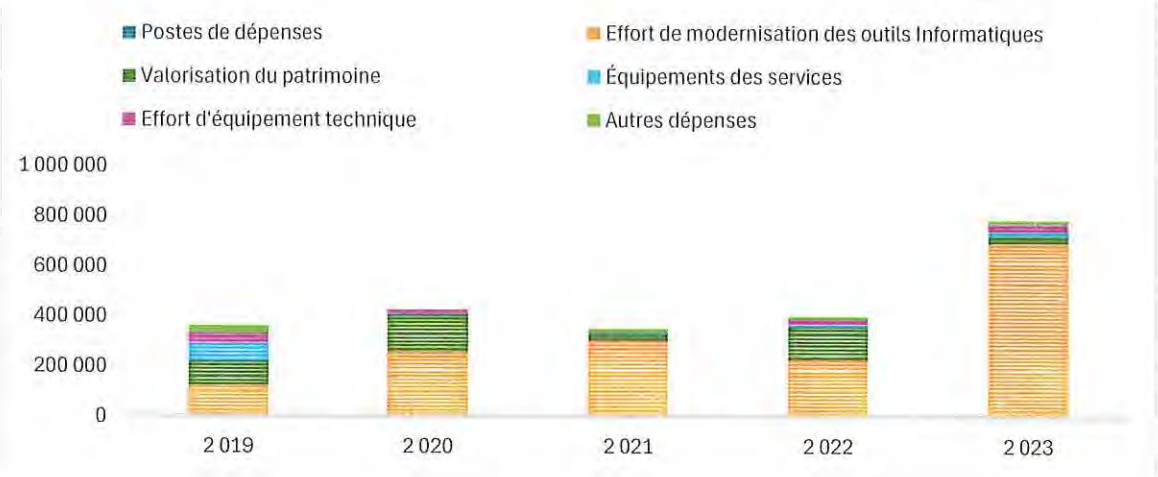
Des produits de gestion qui redeviennent dynamiques en 2023 après une période de plafonnement :



Des dépenses de fonctionnement qui demeurent stables sur la période :

	2019	2020	2021	2022	2023
Charges à caractère général	2 294,6	2 594,2	2 645,6	3 358,9	3 316,4
Charges de personnel Dont personnel permanent	9 776,4 7 689,5	9 255,3 7 606,6	9 100,1 7 447,2	9 045,5 7 797,0	9 150,0
Autres charges de gestion courante	1 201,7	848,1	949,2	889,5	729,8
Charges exceptionnelles	14,9	8,8	3,6	115,6	23,6
Dotations aux amortissements	469,1	428,8	367,5	352,5	472,9
Total	13 756,7	13 135,3	13 066,0	13 762,1	13 692,7

Une politique d'investissement toujours orientée vers l'effort de modernisation des outils informatiques :



Projection des résultats à venir et éléments de prospective :

L'année 2024 :

Conformément aux dernières orientations, les résultats attendus de l'exercice 2024 s'inscrivent dans la continuité de l'exercice 2023

- d'une trésorerie estimée à 3 mois de charges de fonctionnement ;
- d'une capacité d'autofinancement permettant de financer les programmes de réhabilitation du patrimoine immobilier.

Cet objectif est en grande partie permis par un rééquilibrage du bloc conventionnel.
Le résultat prévisionnel est évalué entre 1,0 M€.

Prospective 2024-2026 :

En K€	Prospective 2024	Atterrissage 2024	Prospective 2025	Cadrage 2025	Prospective 2026
Cotisations et contributions	7 900	7 950	8 090	8 050	8 280
Services conventionnés	4 515	3 861	4 965	4 650	4 965
Transferts CNFPT (Concours et FMPE)	2 575	2 574	2 615	2 460	2 655
Autres recettes	2 330	2 301	2 330	1 940	2 330
Recettes totales	17 320	16 685	18 000	17 100	18 230

Projection des dépenses	16 260	15 692	17 360	Plafond des dépenses : 16 430	17 840
Dont chapitre 012	10 592	9 760	11 740		12 230
Autofinancement attendu avec les dotations	1 540	1 488	1 120	1 120	880

Le CDG 59 se fixé comme objectif de dégager un autofinancement supplémentaire de 2,0M€ en 2025-2026.

Les éléments de trajectoire pour le budget primitif de l'exercice 2025

Les recettes de fonctionnement seront évaluées en prenant en compte les deux paramètres suivants :

- Les tarifs des missions conventionnées n'ont pas été revalorisés à l'exception de la réalisation de la paie à façon et de l'accompagnement des collectivités dans le cadre de l'assurance statutaire mais avec un impact financier très faible ;
- Le taux de la cotisation obligatoire a été porté à 0,78% au lieu de 0,76%.

L'accompagnement dans le champ de la prévention

A ce jour, 34 agents sont effectivement en poste. En accord avec les orientations déjà prises l'année passée, l'objectif vise à recruter à terme 3 médecins et 5 infirmiers supplémentaires.
A ce stade, le CDG 59 maintient son objectif de suivi de 35 000 agents. Le recrutement de compétences complémentaires allié à un travail d'optimisation permet d'étendre le niveau et la qualité de la prise en charge des agents.

Les charges à caractère général

Le CDG 59 poursuivra son travail d'optimisation des dépenses. Sur le chapitre 011, sont considérées comme prioritaires les dépenses relatives :

- à la maintenance informatique ;
- au contrôle périodique et à la maintenance des bâtiments ;
- à l'acquisition des équipements de protection individuelle.

Un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) rénové et resserré.

Les priorités identifiées en 2024 demeurent les mêmes et consisteront à mettre en œuvre un plan de rénovation du patrimoine immobilier qui porte sur trois éléments essentiels :

- ✓ les systèmes de sécurisation des sites dont les études sont en cours ;
- ✓ le système de sécurité incendie dont les marchés sont en cours de rédaction ;
- ✓ la rénovation des bâtiments proprement dite (la mission de programmation en cours de rédaction).

Deux enjeux majeurs :

- ✓ Un enjeu d'entretien afin de sécuriser et de maintenir en bon état de conservation le patrimoine ;
- ✓ Un enjeu de qualité de vie au travail et d'impact environnemental.

Madame Christine BASQUIN propose aux membres du Conseil d'administration de prendre acte du rapport sur les orientations budgétaires.

⇨ **Acté à l'unanimité**

Délibération 20 : Décision modificative n°1

Dans le cadre du processus budgétaire, le budget supplémentaire et les éventuelles décisions modificatives ont notamment pour objectif de reprendre et d'affecter les résultats et de financer des mesures d'ajustement qui ne pouvaient être prévues au stade du budget primitif.

Le projet de décision modificative s'inscrit dans la logique de la construction budgétaire de l'année 2024 à savoir :

le budget primitif finance les dépenses récurrentes ;

le budget supplémentaire et les décisions modificatives ont vocation à :

financer les programmes et actions jugés prioritaires pour le CDG 59 ainsi que les actions ponctuelles qui n'ont pas de caractère récurrent ;

faire face aux phénomènes de fluctuation qui peuvent concerner les recettes et les dépenses. L'activité liée aux concours en est l'une des illustrations.

En section de fonctionnement les atténuations de dépenses s'élèvent à 218 000 €.

Après le vote de la décision modificative, la section de fonctionnement présente un sur équilibre de 2 982 139,50 €.

En section d'investissement, la décision modificative reprend en recettes les dotations aux amortissements complémentaires.

Après le vote de la décision modificative, la section d'investissement présente un sur équilibre de 550 138,50 €.

Madame BASQUIN propose aux membres du Conseil d'administration d'adopter la décision modificative n°1 de l'exercice 2024.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 21 : Autorisation d'engagement en investissement

Le vote du prochain budget primitif interviendra en 2025.

Madame BASQUIN propose aux membres d'autoriser le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits au budget de l'exercice précédent soit :

- 27 500 € au chapitre 20 relatif aux immobilisations incorporelles ;
- 191 500 € au chapitre 21 relatif aux immobilisations corporelles.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Délibération 22 : Souscription d'une ligne de trésorerie

La souscription d'une ligne de trésorerie a pour objectif de financer le décalage temporaire entre le paiement des dépenses et l'encaissement des recettes.

Il s'agit d'une délibération de précaution, puisqu'au au 21 octobre 2024, la trésorerie disponible s'élevait à 4 079 650 €.

Madame BASQUIN propose aux membres d'autoriser le Président à souscrire une ligne de trésorerie d'un montant maximum de 1 000 000 € ce qui correspond à un peu moins de 21 jours de fonctionnement.

⇨ Adoptée à l'unanimité

Le Président informe les membres que les Vœux du personnel du CDG 59 se dérouleront le jeudi 16 janvier 2025 à 10H30, suivis d'un déjeuner en présence des agents du CDG 59.

La séance est levée à 12h27.

Christine GILLOOTS Maire de Bray-Dunes	Éric DURAND Le Président, Maire de Mouvaux