



L'actualité du CIG au conseil d'administration du 16 juin 2020



✓ JACQUES ALAIN BÉNISTI, *Président du CIG, Maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire*

L'organisation de cette séance, la dernière du mandat, se fait selon une configuration que personne n'aurait pu imaginer il y a 3 mois (j'ai présidé en visioconférence). Je tiens à remercier chaleureusement les membres pour leur présence aujourd'hui et une pensée pour tous nos collègues élus qui ont tragiquement disparu au cours de la période récente. Je vous propose une minute de silence en leur mémoire.

RÔLE DU CIG PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Tout au long de cette période, notre rôle d'assistance et de conseils auprès des collectivités a été maintenu grâce à l'investissement de tous. En interne, les équipes se sont mobilisées autour du plan de continuité de l'activité (PCA) pour mettre en place les conditions de cet accompagnement puis autour du plan de reprise de l'activité (PRA) afin de faciliter la reprise progressive dans les locaux du CIG. Toutes les fonctions ressources ont été mobilisées, en termes de moyens RH, logistiques et informatiques, pour permettre la continuité du service dans cette période exceptionnelle. Les conditions ont été créées pour maintenir les collectifs de travail et les contacts individuels avec l'ensemble des agents, en portant une attention particulière à toutes celles et tous ceux dont l'activité à distance n'a pas été rendue possible au cours de cette période et aux agents qui ont été amenés à se déplacer. Les services se sont mis en ordre de marche, de

manière dévouée et volontaire, bousculant leurs pratiques. Tout a été mis en œuvre pour doter les agents en matériels informatiques afin de permettre aux services d'assister à distance nos affiliés efficacement. Ces efforts se poursuivent encore à ce jour. En termes d'accompagnement, la CIG a répondu à de nombreuses sollicitations sur ses différents champs de compétences et a parallèlement réalisé des productions très utiles pour éclairer nos affiliés. Il a proposé de nouvelles modalités d'échange avec ses affiliés dans un but de travail collaboratif ou d'enseignement à distance avec la mise en place de webinaires.



**Prévention des risques professionnels
pour les agents en piscine – reprise d'activité après confinement**

Jeudi 25 Juin 2020 / (9 h 30 - 11 h)



CONSEIL JURIDIQUE ET CONTENTIEUX

Le service du conseil juridique et le contentieux a joué un rôle clé en répondant en interne aux nombreuses saisines portant sur la crise sanitaire et son impact sur le fonctionnement des services et instances du CIG. Par exemple, sur des questions ayant trait au fonctionnement et aux modalités d'organisation des instances consultatives du CIG : la possibilité d'organisation de séances à distance (CHSCT, CT, CAP, CCP, commission de réforme), les modalités d'organisation des séances (appréciation du quorum, notion d'urgence, approbation des PV, etc.), les incidences de la crise sanitaire sur les mandats des représentants des instances, la responsabilité du CIG en cas de perte ou de diffusion de données personnelles dans le cadre du travail à distance. Des analyses ont également porté sur les possibilités de report, d'annulation ou de maintien de certaines opérations de concours, la possibilité de réaliser des entretiens professionnels à distance, de recourir à des signatures scannées ou encore de consulter les dossiers des instances à distance et des questions autour de la suspension et de la prolongation des listes d'aptitude liée dans le contexte épidémique. **Des fiches Covid-19** ont présenté aux gestionnaires territoriaux les mesures RH exceptionnelles à prendre pendant la période d'état d'urgence sanitaire. Elles sont déclinées par grandes thématiques de la manière suivante :

- COVID19/1 : les mesures destinées à assurer la continuité et la reprise des services
- COVID19/2 : les mesures d'urgence relatives à l'assurance chômage
- COVID19/3 : les règles dérogatoires à l'organisation des examens et concours
- COVID19/4 : les autres mesures exceptionnelles applicables au personnel de la FPT

PRÉVENTION SANTÉ

En matière de prévention et de santé, des fiches et conseils ont également été diffusés aux affiliés : documents d'information, recommandations concernant les mesures barrières, foire aux questions, en partenariat avec le service de l'expertise statutaire. Tout au long du confinement, ce sont des dizaines de documents, fiches pratiques, outils méthodologiques, recommandations par métiers, etc. qui ont été mis à la disposition de l'ensemble des collectivités sur le site internet du CIG petite couronne. Cette production a été réalisée conjointement par les équipes de médecins (service médecine préventive) et d'ingénieurs (service EIPRP), qui ont mis en commun leurs compétences pour apporter l'appui le plus opérationnel possible aux employeurs publics. Le succès de ces fiches a été constant, tout au long du confinement, avec plusieurs centaines, voire plusieurs milliers de téléchargements uniques pour chacun des documents produits.



QUOTIDIENNE DOCUMENTAIRE ET RÉGLEMENTAIRE

Par ailleurs, **une veille quotidienne documentaire et réglementaire** relative aux conséquences de la crise sanitaire a été mise en place dès le mois de mars sur la page « CORONAVIRUS » sur le site Internet du CIG. Depuis le 1^{er} juin, cette veille est désormais réalisée à un rythme hebdomadaire.

Pour aider les collectivités à faire face à la situation épidémiologique relative au coronavirus (Covid-19) cette veille est complétée par **un récapitulatif des questions fréquemment posées** au service de l'expertise statutaire et les réponses apportées à nos affiliés.

Je précise que toutes ces initiatives ont été mises en exergue dans la presse territoriale et ont eu un écho national puisque les outils et fiches réalisés par le CIG petite couronne ont été relayés par d'autres centres de gestion.

SVP STATUT

La permanence téléphonique SVP Statut a traité près de 300 demandes (228 appels et 70 courriels au mois d'avril 2020, soit près de 450 questions (350 posées par téléphone et 100 posées par e-mail) sur des thématiques variées en lien avec la situation épidémique : autorisations spéciales d'absence, prime spéciale aux agents, droit de retrait, droits à chômage, congés...

PUBLICATIONS STATUTAIRE

L'élaboration des publications statutaires a été assurée à distance, ce qui a permis la parution des IAJ d'avril et de mai.

Le numéro des IAJ d'avril contient :

→ Un dossier d'actualité relatif aux régimes indemnitaires présentant les nouvelles équivalences entre corps et cadres d'emplois et poursuivant le déploiement du RFSEEP dans la fonction publique.

→ Un article présentant le régime du contrat de projet (décret du 27 février 2020 d'application de la loi de transformation de la fonction publique).

→ Une analyse de la décision du Conseil d'État du 2 décembre 2019 apportant des précisions sur le critère du besoin permanent qui permet de distinguer les agents contractuels des agents vacataires.

Le prochain numéro des IAJ de mai 2020 traitera de dossiers d'actualité consacrés pour l'essentiel aux mesures réglementaires d'application de la loi de transformation de la fonction publique portant sur les thèmes suivants :

→ Le télétravail ponctuel dans la fonction publique.

→ Le recrutement direct dans les emplois de direction de la FPT.

→ La mise en œuvre de la possibilité de recruter librement des fonctionnaires à temps non complet dans tous les cadres d'emplois, quelle que soit la collectivité.

→ Les modalités de calcul et de majoration de la rémunération des heures complémentaires accomplies par les agents à temps non complet.

Les mises à jour des versions numériques des volumes 1 et 2

du Répertoire des carrières territoriales sont à disposition des abonnés. Pour les agents du CIG et les collectivités de la petite couronne, elles sont consultables sur le site du CIG. La mise à jour de la version numérique du volume 3 est en cours de finalisation. Elle devrait faire l'objet d'une diffusion au mois de juin.

WEBINAIRES

Enfin, grâce aux nouveaux **outils de webinaires** créés pendant le confinement avec le soutien appuyé des systèmes d'information, l'implication des directions métiers et le rôle de la communication qui a mis en ligne des informations sur le site Internet et participé à des tests sur différentes solutions, le CIG a pu organiser des temps de rencontre et d'information avec les acteurs RH dès le début du mois de juin, le premier ayant porté sur le rapport sur l'état de la collectivité (REC). Ainsi, le service de l'expertise statutaire proposera, en remplacement des journées d'actualités et rencontres de gestionnaires initialement programmées en présentiel au CIG, près d'une dizaine de webinaires d'une durée d'une heure à 1 h 30 sur des thématiques variées, comme la procédure de retraite pour invalidité, la procédure de recrutement des contractuels, le temps de travail, le contrat de projet... L'utilisation de ces outils sera désormais régulièrement poursuivie par plusieurs directions du CIG afin de maintenir un canal privilégié d'échanges avec les collectivités.

SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Dans le domaine de l'action sociale et de la santé, le service social du travail a ouvert son accompagnement aux collectivités non adhérentes, le temps du confinement, pour aider les agents en difficulté tandis que le pôle des psychologues du travail a proposé un accompagnement collectif pour les agents occupant des fonctions essentielles mobilisés sur le terrain. Ces deux prestations ont été proposées gratuitement à l'ensemble des collectivités de la petite couronne.



NON-RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION FIPHFP-CIG

La décision de ne pas renouveler la convention liant le FIPHFP et le CIG a été prise, en raison notamment de l'impossibilité de négocier le montant de la prochaine convention triennale. Cela ne privera pas pour autant le CIG de proposer des actions innovantes et de poursuivre avec volontarisme ses missions auprès des collectivités, que ce soit en matière d'accompagnement méthodologique, d'étude ergonomique, de pilotage de la période préparatoire au reclassement, d'analyse de situations individuelles, etc. Ces actions pourront faire l'objet d'une facturation par le CIG et d'un remboursement de la collectivité auprès du FIPHFP. En tout état de cause, ce changement d'organisation sera transparent pour les collectivités qui continueront d'être accompagnées par le CIG.

LES INSTANCES CONSULTATIVES

S'agissant des instances consultatives, 2 séances du comité

médical interdépartemental (CMI) se sont tenues pendant le confinement les 24 mars et 30 avril et ont permis de rendre un avis sur tous les dossiers qui auraient dû passer en séance mi-mars, et sur les dossiers pour lesquels les expertises avaient été réalisées avant le confinement et dont les comptes-rendus ont été reçus par le CIG pendant le confinement. Grâce aux agents du CMI et aux médecins qui ont accepté de siéger dans ces circonstances exceptionnelles, 320 dossiers environ ont pu être examinés par le CMI. Du côté des organismes paritaires, si aucune séance n'a pu être organisée pendant la période de confinement, la réception des saisines et leur instruction par les gestionnaires se sont poursuivies tout au long du confinement. J'ajoute aussi qu'une réunion d'information exceptionnelle du CHSCT s'est tenue, en visioconférence, le 21 avril 2020 au cours de laquelle les membres ont abordé les questions relatives à la mise en œuvre de la continuité des activités des collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents et ont partagé leurs expériences et les difficultés rencontrées. Les séances ont repris début juin et se tiendront à distance, par conférence audiovisuelle ou téléphonique, pendant la durée de l'urgence sanitaire.

Ainsi, les CAP et CCP en formation ordinaire qui ont repris le 2 juin ont examiné les dossiers présentant un « caractère urgent » conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 : tous les dossiers défavorables aux agents et ayant une incidence durable sur leur carrière ou susceptibles de leur causer un préjudice personnel ou financier important (par exemple : la radiation d'un fonctionnaire pour un motif autre que disciplinaire ou un refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire). Les dossiers moins urgents seront examinés les 30 juin et 1^{er} juillet : cela concerne les avancements de grade et la promotion interne au cadre d'emplois des techniciens territoriaux (accès au 1^{er} grade au choix et au 2^e grade après examen professionnel).

S'agissant des CAP et CCP en formation disciplinaire, compte tenu de la nature de l'instance et de l'importance des débats contradictoires, ces réunions auront lieu exclusivement en présentiel. Les conseils de discipline se réuniront à 5 reprises entre le 23 juin et le 2 juillet. Seules 1 ou 2 affaires maximum seront inscrites à l'ordre du jour de chacune de ces séances afin de garantir les mesures de sécurité optimales en termes de santé.

Le CT-CHSCT s'est réuni le mardi 9 juin 2020 à distance pour faire notamment le point sur les modalités de la reprise progressive de l'activité.

Par ailleurs, le travail engagé sur l'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI) qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021 s'est poursuivi pendant le confinement. Un retour des travaux réalisés sera fait aux partenaires sociaux, aux DRH ainsi qu'aux membres des CAP ayant participé aux ateliers au début du mois de juillet. Elles feront l'objet d'une présentation au CT général du mardi 29 septembre 2020 (au lieu du 9 juin initialement prévu) et les affiliés seront invités à consulter leurs CT sur la période de 2 mois allant du 1^{er} octobre 2020 au 31 novembre 2020. Au vu de ces changements, il sera probablement nécessaire de revoir le calendrier prévisionnel des premières sessions de PI de l'année 2021.

S'agissant du renouvellement des membres du collège « employeurs », un courrier va être adressé aux collectivités et établissements publics affiliés après le 2^e tour des élections municipales afin de les sensibiliser sur



nécessité de désigner de nouveaux de nouveaux représentants du collègue « employeurs ». La plaquette destinée aux élus des collectivités et établissements publics de la petite couronne est finalisée et sera jointe à ce courrier en version numérique. Un projet particulièrement structurant pour le CIG s'est également poursuivi afin de respecter le calendrier fixé : le dossier de consultation du **projet de dématérialisation des instances paritaires** a été publié ce vendredi 12 juin. Cette nouvelle étape permet d'envisager la mise en place d'un portail unique pour nos affiliés afin que ces derniers puissent saisir, dans un premier temps, la CAP et les dossiers de promotion interne de façon dématérialisée en fin d'année 2021.

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les restrictions sanitaires imposées par les pouvoirs publics pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ont fortement impacté les concours et examens professionnels organisés au cours de l'année 2020. La plupart des épreuves prévues au premier semestre ont ainsi été reportées. Les écrits des concours d'adjoint administratif principal de 2^e classe, qui devaient initialement se dérouler le 19 mars, auront finalement lieu en septembre. Les oraux du concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2^e classe, interrompus par le confinement, se poursuivront à la rentrée si les conditions sanitaires le permettent. La réorganisation des concours à sujets nationaux fait actuellement l'objet d'une concertation entre tous les centres de gestion. Les nouvelles dates doivent être validées courant juin par la commission concours de la Fédération nationale des centres de gestion. L'activité risque donc d'être intense en cette fin d'année 2020. Elle devrait également être très soutenue en 2021, puisque les opérations à fort effectif programmées en avril et mai 2020 viendront s'ajouter aux concours et examens prévus au calendrier national 2021. En effet, les concours de gardien-brigadier de police municipale se dérouleront vraisemblablement en janvier 2021, et les concours de technicien et technicien principal de 2^e classe en avril 2021. Les centres de gestion, afin de ne pas bouleverser trop profondément le calendrier 2021, ont également fait le choix, sous l'égide de la FNCDG, d'annuler certains examens professionnels d'avancement de grade et de promotion interne. Les inscriptions ouvertes ou en cours pendant le confinement ont été prolongées, les candidats ayant la possibilité de transmettre leur dossier par voie électronique. Le CIG petite couronne envisage aussi d'expérimenter l'organisation de certaines épreuves orales en visioconférence, comme le prévoit la réglementation. Les centres de gestion travaillent en ce moment à l'élaboration d'un protocole sanitaire commun qui permettra d'organiser les épreuves du second semestre dans les meilleures conditions de sécurité.



L'EMPLOI

Dans le domaine de l'emploi, la campagne de recueil des rapports sur l'état des collectivités 2019 a débuté le 20 avril. Le CIG poursuit son partenariat avec l'université de Sceaux dans le cadre de la licence 3 professionnelle en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales », pour la troisième année consécutive. Deux réunions de présentation du dispositif ont été proposées aux collectivités les 30 avril et 14 mai. Le recueil des offres est en cours dans la perspective d'un « job dating » programmé le 2 juillet.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Concernant la Médiation Préalable Obligatoire, la continuité de la mission a été assurée pendant la période d'urgence sanitaire par télétravail pour l'ensemble des tâches pouvant être gérées à distance. Seules les correspondances par voie postale ont été interrompues et les réunions de médiation

programmées de fin mars à début mai ont dû être annulées suite aux mesures de confinement. 11 demandes de médiation ont été enregistrées depuis mars 2020. Les médiations ayant déjà donné lieu à une réunion au CIG se sont poursuivies par échanges téléphoniques et courriels. Un protocole transactionnel a été signé le 5 mai 2020 concernant une requête transmise par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise et un autre accord de médiation est en cours de signature concernant une requête transmise par le tribunal administratif de Melun. Au total, 7 saisines restent donc en cours et en attente de programmation de dates de réunions dans le cadre du plan de reprise d'activité. Le rapport annuel sur l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire couvrant la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 a été rédigé pour élaboration par la FNCDG du rapport global à destination du Conseil d'État. Enfin, la mise en place par le CIG d'une nouvelle mission de médiation sur demande des parties est inscrite à l'ordre du jour de ce conseil d'administration.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le référent déontologue a poursuivi son activité à distance. 17 nouvelles demandes d'avis ont été enregistrées et cette période a été mise à profit pour élaborer les contenus de la future campagne de communication qui sera lancée au mois de septembre 2020. Celle-ci intégrera notamment une plaquette présentant le rôle et les missions du référent déontologue auprès des agents, mais aussi des employeurs. Enfin le référent déontologue a également été missionné pour piloter le dispositif de signalement tel que défini par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris en application de la loi du 6 août 2019 qui prévoit la mise en place, au plus tard le 1^{er} mai 2020, de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien ainsi que des procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

LA COMMUNICATION



Enfin je tiens à saluer le travail réalisé en matière de communication, dont la mobilisation a été très intense pour valoriser, au cours de cette période, les actions menées en interne et celles ayant permis d'accompagner les affiliés. Ont ainsi été notamment produits à destination des collectivités :

- Un numéro du journal Collectivités, qui a été envoyé par e-mail et mis en ligne sur le site Internet;
- 2 newsletters : « Le CIG en bref » destiné aux DGS, DGA-RH et DRH, ainsi qu'une newsletter à destination des élus du conseil d'administration, que vous avez dû recevoir la semaine dernière;
- Une publication sur les « Faits marquants 2019 », prémices du bilan d'activité 2019 en cours de finalisation.
- Un bilan de mandature 2014-2020.
- La mise en pages d'une trentaine de fiches pour l'espace « informations et conseils utiles pour faire face à la crise sanitaire ».
- Une plaquette de valorisation des collègues des employeurs au sein des instances consultatives placées auprès du CIG.
- La finalisation d'une plaquette de valorisation des collègues « représentants du personnel » au sein de ces mêmes instances.

Avant le confinement



LA 2^E ÉDITION DE LA RENCONTRE EMPLOI-RH

La 2^e édition de la Rencontre Emploi-RH du 4 février 2020 a réuni 140 participants sur un thème d'actualité « Les nouveaux enjeux du recrutement : attractivité, efficacité et évolution des parcours professionnels » en présence de Johan Theuret, président de l'association des DRH des grandes collectivités, Jean-Robert Massimi, directeur général du CSFPT, et Sigrid Berger, fondatrice de Profil Public. La stratégie de recrutement mise en place par les collectivités ainsi que les processus de recrutement ont été questionnés tout au long de la journée autour de tables rondes, regards

croisés, ateliers et retours d'expériences avec le témoignage de collègues belges sur leurs dispositifs de sélection des candidats à la fonction publique. Les contenus et interventions présentés lors de cette journée sont accessibles en ligne sur le site du CIG (Rubrique Gestion RH / Rencontres professionnelles / Rencontres Emploi-RH).

L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL À 1 607 HEURES

S'agissant de la nouvelle offre d'accompagnement des collectivités et établissements publics de la petite couronne relative au temps de travail à 1 607 heures, le CIG a réalisé une courte enquête en ligne auprès des DRH afin de mieux évaluer leurs besoins. Dans ce contexte, et afin d'accompagner au mieux les collectivités dans la mise en œuvre de cette réforme complexe et sensible, le CIG a conçu une offre de service autour de trois prestations distinctes :

- Un état des lieux « temps de travail » à destination des décideurs,
 - La participation à un cycle « accompagnement méthodologique à la mise en œuvre des 1 607 heures » de 4 réunions, réparties sur 9 mois,
 - Un accompagnement « sur mesure » sur proposition méthodologique du CIG à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité. Ce type d'accompagnement est proposé aux collectivités depuis de nombreuses années.
- Pour répondre au mieux aux sollicitations des collectivités, le CIG a constitué une cellule pluridisciplinaire en charge des accompagnements aux 1 607 heures réunissant des professionnels experts du sujet des services emploi-études, conseil juridique et contentieux et expertise statutaire. À ce jour, douze collectivités et établissements ont sollicité le CIG pour un état des lieux, six sont inscrits au cycle qui sera programmé en septembre et trois se sont d'ores et déjà engagés dans un accompagnement sur mesure.



LE RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le renouvellement du conseil d'administration du CIG était prévu le 7 juillet jusqu'à la décision du gouvernement de reporter le second tour des élections municipales. La date du second tour ayant été fixée au 28 juin, les élections doivent impérativement être organisées dans les 4 mois. Le calendrier suivant est ainsi proposé :

- 15 octobre : date limite du vote (opérations de recensement et de dépouillement)
- 3 novembre : séance d'installation.

LE BUDGET PRIMITIF 2020

Un budget 2020 équilibré en dehors de tout report d'excédent de fonctionnement cumulé, et ce malgré une baisse du niveau de recettes

Des recettes impactées par la baisse du taux de cotisation, mais qui couvrent une hausse des dépenses

Si l'on exclut le report de l'excédent de fonctionnement cumulé de 2019, le niveau de recettes attendu pour 2020 atteint 31,39 M€, soit une baisse de 6,3 % par rapport au réalisé 2019. Ainsi, le niveau de recettes repose sur une prévision de 18,2 M€ du produit de cotisation dont le taux est porté à

0,57 % conformément à la décision du conseil d'administration prise le 26 novembre 2019. Il inclut par ailleurs plus de 5,7 M€ de ressources issues de l'adhésion des collectivités et établissements publics aux missions optionnelles, parmi lesquelles la nouvelle prestation de « période préparatoire au reclassement » (PPR). Le produit attendu de la mise à disposition de la banque de données du personnel (BIP) reste constant. Il représente 1 746 500 € et comptabilise à la fois le montant des abonnements et celui des cotisations obligatoires. Après une possible remise en cause, le maintien, en 2020, du transfert du CNFPT s'avère favorable au CIG dans la mesure où il enregistre une légère hausse par rapport à 2019. Il s'élève à 2 000 303 € pour l'organisation des concours transférés depuis 2010 et à 337 592 € au titre de la prise en charge des FMPE dont le nombre s'élève à 39 au 1^{er} janvier. Cette situation pourrait être moins favorable en 2021. Enfin, l'éventualité d'une moindre contribution de la CNRACL évoquée lors des échanges sur les orientations budgétaires 2020 est confirmée. Les dispositions financières de la nouvelle convention 2020-2022 s'avèrent effectivement moins avantageuses et laissent entrevoir une prévision de recettes de 62 000 €. (contre 83 530 € pour l'ancienne convention). S'agissant du financement issu du partenariat avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), si le solde de la convention initialement attendu sur l'exercice 2019 vient d'être versé à hauteur de 263 305 €. Pour 2020, l'inscription de la recette a été fixée à hauteur de 140 000 €, mais sera ajustée en cours d'année pour tenir compte de la fin du partenariat avec le FIPHFP. Bien que significativement en baisse, le niveau de recettes tel que recensé lors de la préparation budgétaire permet au CIG de couvrir une nouvelle hausse de ses dépenses, et ce sans tenir compte du report d'excédent cumulé de fonctionnement. Cette situation doit inciter le CIG à confirmer sa stratégie de rééquilibrage de la structuration de ses recettes à moyen terme.

DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT EN HAUSSE QU'IL CONVIENDRA D'OPTIMISER

Les dépenses réelles de fonctionnement sont estimées à plus de 29,4 M€ (hors crédits supplémentaires du fait du report d'excédent cumulé de fonctionnement). Si l'on considère que les 2,24 M€ d'indemnité compensatrice dérogatoire liée au remboursement du dernier emprunt constitue une dépense exceptionnelle sur l'exercice 2019, le niveau de dépenses réelles affiche une hausse de 8,6 %. Les charges à caractère général qui représentent 7,3 M €, participent à divers égards à cette évolution. Elles tiennent compte du renouvellement au 1^{er} janvier 2020, du marché de prestations traiteur pour lequel les tarifs enregistrent une légère progression, mais également de l'activité « concours » qui laisse présager une augmentation de + 421 485 € des dépenses par rapport au réalisé 2019. Enfin, le CIG entend poursuivre sa démarche de maintien et développement des compétences et de l'expertise de ses agents engagée en 2019. Il a été ainsi proposé d'allouer 67 000 € supplémentaires au budget formation. Les dépenses de personnel sont quant à elles portées à 20.6 M €.

UNE EXTINCTION DÉFINITIVE DE LA DETTE FAVORISANT LA POURSUITE D'UNE POLITIQUE ACTIVE D'INVESTISSEMENT

Le budget 2020, le dernier du mandat, fait exception dans le sens où il ne fait apparaître aucun besoin de couverture de la dette. Il laisse ainsi davantage de latitude au CIG pour poursuivre une politique active d'investissement. Il importe en effet de poursuivre les projets pluriannuels en cours relatifs aux systèmes d'information. En outre, à l'occasion du renouvellement 2020 des postes informatiques, il sera procédé à un accroissement du parc des PC portables qui induit un coût supplémentaire. Cette démarche s'inscrit néanmoins dans le cadre d'une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail et constitue une réponse adaptée au développement du télétravail. Un montant total de crédits de 1 340 731 €, reports compris, est par conséquent affecté aux systèmes d'information pour répondre à l'ensemble des besoins précités. S'agissant des acquisitions mobilières et opérations de travaux, il est proposé d'inscrire au budget 2020 une enveloppe de 1 326 918 €, dont 227 907 € de reports de crédits 2019.

L'équilibre général du budget primitif 2020 (mouvements réels et mouvement d'ordre), compte tenu de la reprise du résultat cumulé 2019 s'établit comme suit :

SECTION	DÉPENSES	RECETTES
FONCTIONNEMENT	61 614 481,21 €	61 614 481,21 €
INVESTISSEMENT	10 435 516,34 €	10 435 516,34 €



PROCHAIN CONSEIL D'ADMINISTRATION

► LE MARDI 22 SEPTEMBRE 2020