

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION – JEUDI 12 OCTOBRE 2023

DG/AL
 Délibération
 n° DG46-121023

Sur convocations envoyées le vingt-neuf septembre deux-mille-vingt-trois, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est réuni le douze octobre deux-mille-vingt-trois à quatorze heures à la Maison des Communes à PAU, sous la présidence de M. PATRIARCHE.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES			
Représentants des communes			
TITULAIRES		SUPLÉANTS	
ALTHAPÉ Lydie, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS	Présente	ETCHEVERRY Michel, Maire de BONLOC	-
ALZURI Emmanuel, Maire de BIDART, 2 ^{ème} Vice-président	Excusé	MARJAK Claire, Adjointe au Maire de BIDART	Présente
ARRIBAS-OLANO Patricia, Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Excusée Pouvoir donné à Mme LIPSOS- SALLENAVE	CALDERONI Jean-Louis, Maire de BIZANOS	Excusé
AUSSANT Claude, Maire d'ARUDY, 3 ^{ème} Vice-président	Présent	BERGERET-TERCQ Jean-Marie, Maire d'ARTIX	-
BALEIX Jean-Michel, Adjoint au Maire de LESCAR	Excusé Pouvoir donné à Mme ALTHAPÉ	SOREAU Éric, Adjoint au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	-
BERNOS Michel, Maire de JURANÇON, 4 ^{ème} Vice-président	Présent	CASENAVE Henriette, Conseillère municipale de JURANÇON	-
CABANNE Marie-Pierre, Maire de GOMER	Présente	MOULAT Monique, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	-
CASET Christelle, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Excusée	BEHOTEGUY Maïder, Maire de BARDOS	Excusée
CASTREC Valérie, Conseillère municipale d'ANGLET, 1 ^{ère} Vice-présidente	Excusée Pouvoir donné à Mme MAINE	DUTARET-BORDAGARAY Claire, Maire d'UHART-CIZE	Excusée
DENAX Jean-Marc, Maire d'ARTIGUELOUVE	Présent	BERNOS André, Maire d'AGNOS	-
DESSÉRÉ Jean-Michel, Maire de LEMBEYE	Présent	DUTOYA Emilie, Adjointe au Maire de CIBOURE	-
GRAMMONTIN Nadia, Maire de CASTETNER	Excusée Pouvoir donné à M. DENAX	LACARRÈRE Florent, Maire de LABATMALE	Excusé
HIRIART Michel, Conseiller municipal de BIRIATOU	Excusé Pouvoir donné à M. AUSSANT	DUDRET Victor, Maire de RONTIGNON	Excusé
JAURIBERRY Bruno, Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Excusé	ETCHEGOIN Pascale, Adjointe au Maire de ST-JEAN-PIED-DE-PORT	-
LABAT Marc, Maire d'IGON	Excusé	BONNASSIOLLE Jean-Pierre, Adjoint au Maire de NAY	Excusé
MAINE Sylvie, Adjointe au Maire de MONTAUT 1 ^{ère} Administratrice déléguée	Présente	DURAND Pascale, Adjointe au Maire de NAY	-
OTHART Maryse, Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre, Maire de SAUGUIS-ST-ETIENNE	Excusé
OXIBAR Marc, Maire d'OGEU-LES-BAINS 2 ^{ème} Administrateur délégué	Excusé	MARTIN Fernand, Maire de BUZY	Excusé
PATRIARCHE Nicolas, Maire de LONS, Président	Présent	HORROD Vanessa, Adjointe au Maire de LONS	-
SANZ Alain, Maire de RÉBÉNACQ	Présent	TISNÉRAT Corinne, Adjointe au Maire de GAN	-

Représentants des Établissements publics			
LAURENT Patrice, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ	Excusé Pouvoir donné à M. PATRIARCHE	CASAUBON Jean-Paul, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU	Excusé
CARRIQUE Renée, Vice-Présidente de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	Présente	DESSEIN Michaël, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE D'OSSAU	-
KELLER Laurent, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN	Présent	SAMANOS Laurence, Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	-

COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES

Représentants des Communes

DUHART Agnès, Adjointe au Maire de BAYONNE	Excusée Pouvoir donné à M. SANZ	DURRUTY Sylvie, Adjointe au Maire de BAYONNE	Excusé
LIPSOS-SALLENAVE Véronique, Adjointe au Maire de PAU	Présente	PLEGUE Jean-François, Conseiller municipal de PAU	-

Représentants des Établissements publics

JOUHANDEAUX Béatrice, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE PAU	Présente	FERRATO Claude, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-BÉARN PYRÉNÉES	-
PINATEL Anne, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BIARRITZ	Excusée Pouvoir donné à M. BERNOS	LARRÉ Marie-Noëlle, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BAYONNE	Excusée

Représentants du Département

BRUTHÉ Anne-Marie, Conseillère départementale du Pays de BIDACHE, AMIKUZE et OSTIBARRE	Excusée	SÉMAVOINE Monique, Conseillère départementale de PAU	Excusé
LABORDE Laure, Conseillère départementale d'OLORON-SAINTE-MARIE	Excusé	VALS Martine, Conseillère départementale de BIARRITZ	Excusé

Nombre de membres en exercice	29	Quorum	15
Nombre de présents et pouvoirs	14+8	Votants	22

M. SAINT-PIERRE, Responsable du Service de Gestion Comptable de PAU, était absent.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION : M. MARCHAND, Directeur ; M. SBIHI, Directeur adjoint ; Mme SIMONNET, Responsable de la Direction Emploi, Mobilité et RH ; Mme LASSERENNE, Responsable de la Direction Expertise juridique et Instances consultatives ; Mme WITTERKOËR, Responsable de la Direction Santé et conditions de travail ; Mme LAPIEZ, Responsable du Pôle Archives et Mme DUARTE, Attachée de direction.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. AUSSANT.

QUESTIONS FINANCIÈRES

Débat d'orientation budgétaire

« Les CDG permettent une mutualisation de la fonction RH et contribuent à l'homogénéité de la FPT. Les CDG connaissent des situations très hétérogènes sur le territoire national. Certains ont pleinement tiré profit des possibilités offertes par la loi pour développer des activités annexes, quelques fois très majoritaires dans leur budget, tandis que d'autres s'en tiennent à l'exercice de leurs missions obligatoires » (extrait du rapport d'Arnaud de BELENET, sénateur et Jacques SAVATIER, député, remis à Monsieur le Premier Ministre sur la Formation et la gestion des agents des collectivités territoriales le 12 février 2019).

« Depuis 1984 et la création des centres de gestion, le statut de la Fonction Publique Territoriale a connu dix réformes d'envergure, soit une réforme tous les trois ou quatre ans : 1987, 1994, 1996, 2001, 2005, 2007, 2009, 2012, 2016 et 2019 ». Chaque réforme a été l'occasion de transférer des missions du CNFPT vers les CDG (l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie A et B en 2010 et la gestion des FMPE) et d'en créer de nouvelles (commission de réforme, comité médical, CHSCT, observatoire régional, socle des missions insécables pour les non-affiliés – qui



aujourd'hui adhèrent toutes au CDG, référent déontologue, laïcité, la médiation, conseil RH et en organisation...). Au niveau du CDG64, rien qu'en 2023, quatre nouvelles missions ont été créées ou officialisées après expérimentation : l'enquête administrative, l'accompagnement à la mobilité, le référent déontologue pour les élus locaux et l'accompagnement au contentieux.

Pour cela, les effectifs sont ajustés en fonction des missions et des besoins des collectivités : le CDG approche aujourd'hui les 100 agents et, en ajoutant les agents du Pôle Missions Temporaires (qui sont des agents du CDG), c'est une quarantaine d'agents de plus par mois. En 10 ans, le CDG a plus que doublé ses effectifs. En 25 ans, ils ont été multipliés par plus de 6.

Ces évolutions impactent forcément le modèle économique de l'établissement qui doit être adapté pour poursuivre son développement.

Pour rappel, les missions obligatoires du CDG sont financées par la cotisation obligatoire fixée et plafonnée à 0,8% (expertise juridique, organisation des concours et examen professionnels, conseils médicaux, observatoire départemental, promotion des métiers, gestion des DVE...) ; les missions facultatives par la cotisation additionnelle fixée à 0,5% (cotisation qui n'a pas été augmentée depuis 2001), diverses facturations (médecine, missions temporaires...) ainsi que le produit des contributions versées par les collectivités non affiliées mais adhérentes au socle commun des missions.

Le débat d'orientation budgétaire doit permettre d'engager une réflexion sur l'évolution éventuelle de ce modèle économique (ce qui est le cas pour l'ensemble des centres de gestion).

Le Conseil en organisation

Pour rappel, au terme d'une phase expérimentale qui a confirmé le besoin des collectivités dans ce domaine, le CDG propose depuis 2021 une prestation de Conseil en organisation qui dès sa mise en place et compte tenu de son caractère de mission facultative, a été facturée aux collectivités.

Cette mission connaît un succès grandissant comme le montrent les éléments suivants :

Années	ETP pour assurer la mission	Jours d'intervention
2021	1,4	238
2022	2,3	374
2023	2,3	400 ?

Le principe de la facturation ayant été acté dès sa mise en œuvre, il convient néanmoins de réfléchir à certains éléments financiers concernant cette mission :

- Le tarif journalier d'intervention est fixé à 500 € par jour et par intervenant (pour rappel, les cabinets privés, même s'ils ont d'autres charges, facturent leurs interventions entre 1200 € et 1800 €).
- Depuis que le tarif de 500 € a été fixé, d'autres missions facturables ont été mises en place par le CDG avec des tarifs allant de 700 € à 750 € par jour. Par ailleurs, le coût de revient des interventions connaît une hausse importante due aux augmentations du point d'indice, à l'inflation des frais de déplacements...
- La certification des conseillers RH sur des tests psychotechniques (Cf. Accompagnement aux recrutements) pourrait constituer une plus-value certaine dans le cadre du Conseil en organisation. Cet élément concourrait à l'augmentation du tarif journalier.

- Pour la 1ère fois une collectivité (+ de 17 000 habitants) sollicite le pluriannuel jusqu'en 2026. Au-delà du Conseil en organisation, il s'agit de la Gestion des Ressources Humaines.
 - Compte tenu de la spécificité de ce type d'accompagnement, convient-il de maintenir une facturation par jour d'intervention ?
 - Devons-nous imaginer un autre modèle financier forfaitaire ?
 - Une mise à disposition de 1 ou 2 conseillers ?
- Pour plus de cohérence, il pourrait être envisagé d'augmenter le tarif journalier du Conseil en organisation. Est-il pourtant envisageable de fixer le tarif à 750 €, ce qui représenterait une augmentation soudaine de 50 %.

L'accompagnement au recrutement

Cette mission a connu une évolution exponentielle ces dernières années sur la base d'un financement assuré uniquement par la cotisation additionnelle.

Année	ETP pour assurer la mission	Accompagnements réalisés
2014	1,5	83
2022	3,4	240
2023	3,5	250 estimés

En avril 2018, le Conseil d'Administration s'était interrogé sur la facturation de cette prestation, mais le choix avait été fait de maintenir un financement mutualisé avec la cotisation additionnelle.

Ce modèle atteint aujourd'hui ses limites. En effet, pour répondre aux demandes d'accompagnement toujours plus nombreuses de la part des collectivités, les recrutements nécessaires pour faire face à ces demandes ont multiplié le coût de mise en œuvre de cette mission par 3.

Il convient par conséquent de réinterroger la mise en œuvre globale de cette mission :

- Le fonctionnement interne du Pôle en charge de la mission peut-il être optimisé ?
- Le CDG se doit-il de répondre à toutes les demandes des collectivités pour tous les recrutements ? Exemple : devons-nous suivre les recrutements de saisonniers pour une collectivité disposant d'un service RH structuré ?
- La prestation d'accompagnement peut-elle être améliorée ? Si oui, dans quel cadre et pour quel coût ?
- Le modèle économique doit-il évoluer pour permettre sa soutenabilité financière pour le CDG ? Dans l'hypothèse d'une facturation, quel niveau resterait acceptable pour les collectivités ?
- La facturation entraînerait-elle une baisse conséquente de l'activité ? Avec quelles conséquences ?

Pistes de réflexion envisageables :

→ Pour optimiser le fonctionnement du Pôle :

- Travail en cours sur la rénovation de l'application recrutement effectué par un apprenti élève ingénieur sous la supervision d'un informaticien confirmé. L'objectif est d'optimiser le fonctionnement de l'application pour réduire le temps d'intervention des assistantes administratives sur les opérations suivies.
- Repenser l'organisation de travail des assistantes pour leur confier des tâches relevant aujourd'hui des conseillers RH (devis, facturation, rédaction de rapports...) permettant ainsi d'optimiser le temps de ces derniers.
- Optimiser le temps et les déplacements des conseillers RH en ayant davantage recours à la visioconférence pour certaines phases des recrutements (cadrage, tri de CV...), hors entretiens bien évidemment.

→ Pour repenser le périmètre d'intervention du CDG :

- Définir les recrutements sur lesquels le CDG peut intervenir : titulaires et contractuels sur emplois permanents. La décision de ne pas intervenir sur d'autres types de recrutement devrait être alors clairement expliquée aux collectivités.
- En cas d'intervention pour du Conseil en organisation, il faudra arrêter une politique claire et lisible concernant les éventuels recrutements issus du Conseil en organisation : accompagnement systématique quel que soit le type de poste ou arbitrage selon la situation ?
- Accompagnement à la saisie des offres sur le SET, relecture et conseils avant validation
- Rédaction ou relecture d'une offre avant diffusion (qui peut être effectuée par une assistante avec validation par un conseiller RH ou la Responsable de Direction)

→ Pour continuer à améliorer l'accompagnement au recrutement :

- Différencier les accompagnements en fonction des postes concernés : on ne recrute pas un DGS comme un adjoint technique. Comment traduire cela concrètement sur le terrain ?
- Proposer aux collectivités des outils techniques d'évaluation des candidats en fonction des contextes : mises en situation, questionnaires de personnalité, test du potentiel cognitif...
- Former et faire certifier des conseillers pour proposer un accompagnement en allant au-delà de ce qui est actuellement proposé.

→ Pour assurer la soutenabilité financière de la mission pour le CDG :

- Envisager une facturation de la prestation qui est aujourd'hui « gratuite » puisqu'elle est comprise dans la cotisation additionnelle des collectivités :
 - Facturation forfaitaire au recrutement
 - Facturation avec un socle forfaitaire et une partie au temps passé (ex : 1 ou 2 entretiens, tri sur place...)
 - Options facturables : mises en situations, tests psychotechniques...
- Proposer une prestation logistique/secrétariat uniquement sans intervention d'un conseiller RH
- Divers tarifs selon la taille de la collectivité : taille en agents ou en habitants, CST propre ou CSTI ? Dans ce cas attention au risque de faire peser la prestation sur les collectivités importantes qui participent déjà à hauteur de 90 % aux recettes du CDG.

Financement de la Direction Santé et conditions de travail**Conventions et sources de financement**

	Prestations	Financement
Collectivités affiliées	Prestations socles Surveillance médicale Action sur le milieu professionnel (études de poste / visites de locaux, cellules santé...) Accompagnement social Soutien psychologique Conseil de premier niveau Animation de réseaux	65 € par an et par agent
	Prestations sur mesure Interventions en ergonomie ou prévention Interventions sur les RPS Formations en intra Rédaction de document unique	500 € / jour
Collectivités non affiliées (hors Région)	Prestations socles Surveillance médicale Action sur le milieu professionnel (études de poste / visites de locaux, cellules santé...)	65 € par an et par agent
	Accompagnement social	25 € par an et par agent
	Soutien psychologique	15 € par an et par agent
	Prestations sur mesure Interventions en ergonomie ou prévention Interventions sur les RPS Formations en intra Rédaction de document unique	600 € / jour
Région	Prestations socles Surveillance médicale (visites annuelles effectuées dans chaque lycée) Action sur le milieu professionnel (études de poste / visites de locaux, cellules santé...)	90 € par an et par agent
	Prestations sur mesure	600 € / jour
Etat	Toute intervention prévue dans la convention : surveillance médicale, actions sur le milieu professionnel, soutien psychologique, intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire	140 € / heure

La Direction Santé et conditions de travail est également financée par une part de la cotisation additionnelle ainsi qu'une contribution du FIPHFP pour les actions qu'elle porte au titre du handicap et du maintien dans l'emploi (accompagnement des collectivités pour des études d'aménagement de poste, actions de sensibilisation, accompagnement des agents pour des reconnaissances de travailleurs handicapés...) 592 collectivités territoriales et 23 structures d'Etat adhérent à la Direction Santé et conditions de travail, soit :

90 % des employeurs emploient moins de 50 agents.

73 % des employeurs (429) emploient moins de 10 agents.

75 % des agents sont employés dans des collectivités de plus de 50 agents.

Concernant les interventions en collectivité pour l'année 2022, les chiffres d

	Collectivités moins de 50 agents	Collectivités affiliées plus de 50 agents	Collectivités non affiliées
Nombre de collectivités	533	53	6
Nombre d'agents	3588	8114	2666
Nombre de visites médicales	1749 1065 périodiques 684 particulières	5320 3177 périodiques 2143 particulières	1275 782 périodiques 493 particulières
Nombre de collectivités ayant bénéficié du soutien psychologique individuel	46 (9%)	48 (90%)	
Nombre de collectivités ayant bénéficié de l'accompagnement social	131 (24 %)	52 (98 %)	
Nombre de collectivités ayant validé une intervention facturée	10	23	1
Nombre de collectivités ayant une cellule santé		49	

On constate les éléments suivants :

- Les prestations soutien psychologique et accompagnement social sont bien connues et utilisées
- Les petites collectivités sont moins utilisatrices de prestations facturées
- Le taux de réalisation des visites médicales périodiques n'est pas atteint aujourd'hui, notamment à cause de l'absentéisme aux visites médicales
- Augmentation des visites particulières (visites de reprise, visites à la demande des employeurs et des agents, situations de santé particulières) qui impactent le temps médecin
- Suppression des visites d'embauche chez le médecin agréé qui a entraîné un transfert des demandes de visites vers le médecin du travail
- Augmentation des demandes de visites pour les saisonniers
- La pression budgétaire des collectivités est souvent mentionnée par ces dernières
- Une réflexion peut être engagée sur le coût et le financement des prestations en affinant les interventions par strates.
- Financement des prestations :
 - Possibilité de faire évoluer le tarif socle de 65 €/ an / agent (90 € par salarié dans les services inter-entreprise en moyenne)
 - Possibilité de faire évoluer le tarif des prestations facturées (actuellement 500 € / jour pour les affiliées et 600 € / jour pour les non affiliées)
 - Possibilité de faire évoluer les tarifs des prestations complémentaires pour les non affiliés :
 - 25 € / an et par agent pour l'accompagnement social
 - 15 € / an et par agent pour le soutien psychologique
 - Possibilité de faire évoluer le tarif Etat : 140 € / heure
 - Possibilité de moduler les financements par taille de collectivité
- Réflexion sur la diminution de l'absentéisme aux visites
 - Amélioration des outils informatiques existants pour caractériser et suivre cet absentéisme
 - Limitation des reconvoctions
 - Développement de la visio consultation sur certains secteurs

- Réflexion sur l'optimisation des prestations existantes pour accroître les recettes
 - Optimisation de la prestation document unique à rendre plus accessible aux petites collectivités (30 % de collectivités disposent d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels dans le département)
 - Développement de la prestation Agent Chargé de la Fonction d'Inspection
 - ...
- Réflexion sur la création de nouvelles prestations facturées
 - Prestations existantes qui bénéficient à peu de collectivités :
 - Embauche des saisonniers (jusqu'à 150 saisonniers par an, non financés car non présents dans les collectivités au moment de la déclaration des effectifs au 1er janvier). La prestation est en cours de construction.
 - Prestations à construire :
 - Bilans à mi-carrière sur des métiers ciblés pour anticiper les problématiques d'usure professionnelle (exemple : agents de crèche, agents des espaces verts, aides à domiciles, aides-soignants...)
 - Prestation pluriannuelle de conseillers de prévention en collectivité
 - Prestations absentéisme
 - Prestations usure professionnelle
 - Accompagnement des élus et encadrants face aux problématiques de santé
 - Réflexion sur les financements possibles pour les collectivités avec le Fonds National de Prévention
 - Développement d'une offre de sensibilisation et de formation à la santé mentale
 - ...

La gestion des allocations chômage

En matière d'allocations chômage, en cas de perte involontaire d'emploi d'un de leurs agents, les collectivités territoriales peuvent être amenées à supporter la gestion, le coût de ces allocations et à les verser à leurs anciens collaborateurs (allocations d'Aide au Retour à l'Emploi - ARE).

C'est notamment le cas, par exemple :

- Lorsqu'un fonctionnaire (affilié à la CNRACL) a été admis à la retraite pour invalidité,
- Lorsqu'un fonctionnaire (régime général de sécurité sociale) a été licencié pour inaptitude physique,
- Lorsque le contrat d'un agent contractuel en CDD n'a pas été renouvelé,
- Lorsqu'un fonctionnaire est révoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Concernant les agents contractuels uniquement, les collectivités ont la possibilité de passer une convention avec l'UNEDIC. Dans cette hypothèse, elles n'ont pas à assumer la charge financière, l'indemnisation et le suivi des ARE pour ces agents. En revanche, pour les fonctionnaires, la charge financière incombe obligatoirement aux collectivités locales.

Pour information, on peut noter que l'ensemble des Centres de Gestion de Nouvelle Aquitaine a confié le traitement des dossiers d'allocations chômage au Centre de Gestion de la Charente-Maritime (CDG 17).

Ainsi en 2017, le CDG 64 a confié au CDG 17 le traitement des dossiers des ARE ainsi que le suivi mensuel pour les collectivités affiliées. Par ailleurs, en avril 2022, le CDG64 a étendu le périmètre d'intervention pour confier également le traitement de ces dossiers pour les collectivités non affiliées, qui en avaient fait la demande. Cela concerne 67 collectivités par an.

Dans le cadre de nos missions obligatoires (article L. 452-38 du CGFP), le CDG apporte une assistance juridique statutaire aux collectivités affiliées, financée par les cotisations obligatoire et additionnelle ainsi qu'aux collectivités non affiliées adhérentes au socle et ce, financé par une contribution (article 452-39 du CGFP).

Toutefois, cette mission de gestion des allocations chômage relève davantage des missions facultatives des Centres de Gestion (article L. 452-40 du CGFP).

Pour information, depuis le conventionnement avec le CDG 17, le coût facturé à notre Centre pour cette prestation est le suivant :

Années	Dossiers	Evolution	Coût
A partir de juillet 2017	150	-	4 737 €
2018	435	+ 190 %	13 063 €
2019	402	- 7,6 %	12 099 €
2020	513	+ 25,12 %	16 617 €
2021	628	+22,42 %	18 700 €
2022	806	+ 28,34 %	22 909 €

A noter, les collectivités et notamment les non affiliées, sont en demande de conseils juridiques dans ce domaine très technique et complexe mais également dans le suivi des dossiers de leurs collaborateurs (n'ayant pas l'expertise nécessairement au sein leurs équipes).

Il est relevé, par ailleurs, un nombre de dossiers à traiter en augmentation constante depuis ces dernières années (cf. tableau ci-avant).

Au-delà du calcul des ARE et du suivi mensuel des allocataires assurés par le CDG 17, nos services sont également fortement mobilisés sur :

- Des tâches quotidiennes de secrétariat liées à cette prestation (échanges avec les collectivités et le CDG 17 – près de 2 300 courriels en 2022)
- Du conseil juridique à l'adresse de l'ensemble des collectivités en matière de réglementation d'allocations chômage (+ de 400 consultations en 2022).

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et en prévision du budget 2024, il est proposé de réfléchir à une facturation raisonnable et adaptée de cette prestation pour les collectivités affiliées et les non affiliées, voire une délégation au CDG 17 dans le cadre de la coopération régionale.

Le Pôle Archives

Le Pôle Archives du CDG64 exerce une mission facultative, mission confortée par la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016.

Le Pôle Archives, constitué comme tel depuis le 1er avril 2021 avec en moyenne 5 archivistes, est basé sur un principe d'autofinancement.

Des archivistes diplômés apportent une réponse à l'obligation réglementaire des collectivités de garantir la bonne conservation de leurs archives au travers de 4 prestations facturées (état des lieux + 3 missions proposées).

115 collectivités (communes et EPCI) ont signé la nouvelle convention d'adhésion de principe issue du projet d'établissement de 2019.

Ci-dessous l'activité du Pôle Archives depuis 2021 :

Années	ETP	Jours d'intervention	Tarifs	Recettes directes	Frais directs
2021	4,6	610 jours	280 € TTC/jour (384 € M2)	165 752 €	142 585 €
2022	5,5	785 jours	305 € TTC/jour (420 € M2)	240 647 €	184 202€
2023 (30/09)	4,1	619 jours	305 € TTC/jour (420 € M2)	189 685 €	132 657 €
2023 (prévision)		799 jours		245 425 €	

A l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, 7 CDG ont un service de mission d'archivage (les CDG 17 et 79 sont créés en 2023).

	Nbre agents	Etat des lieux	Prestation TTC/jour	Traitement des archives
CDG 16	1	gratuit	300 €	Papier
CDG 86	3	gratuit	300 €	Papier / Electroniques
CDG 40	7	gratuit	329 €	Papier
			<314 € à 1045 €>	Maintenance (cotisation annuelle / strate population)
			test	Electroniques
CDG 33	7	Gratuit (basique) Payant (complet)	329 €	Papier (contemporaines)
			361 €	Papier (modernes et anciennes)
			372 €	Electroniques
CDG 24	7	gratuit	360 €	Papier
			test	Electroniques
CDG 64	5	305 €	305 €	M1 : classement intégral, information
			420 €	M2 : formation agent collectivité
			305 €	M2 : suivi agent collectivité
			305 €	M3 : maintenance
			Projet 2024	Accompagnement gestion des données

Au regard de leurs prestations respectives, il convient de comparer les tarifs pratiqués afin de réévaluer ceux du CDG64, identiques depuis 2022.

Avec la perspective 2024 de proposer un accompagnement dans la gestion de leurs données aux collectivités ayant préalablement traité leurs archives papier.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité la démarche de réflexion sur l'évolution du modèle économique du Centre de Gestion ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions proposées par les Directions.

Pour extrait certifié conforme au registre
Fait à PAU, le 26 octobre 2023



Le Président,
Nicolas PATRIARCHE

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long