



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023

L'article 33 du décret n° 85-643 du 25 juin 1985 modifié (relatif aux centres de gestion), prévoit désormais qu'un débat a lieu au Conseil d'administration sur les orientations générales du budget dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Le rapport d'orientation budgétaire doit permettre aux élus :

- d'être informés sur l'évolution de la situation de l'établissement,
- de s'exprimer sur la stratégie financière du Centre de Gestion,
- de discuter des priorités qui seront données aux différents projets à court, moyen ou long terme.



La situation financière du Centre de Gestion ayant fait l'objet d'un rapport détaillé, en amont, (cf. Rapport de présentation du compte administratif et du compte de gestion, Comparatif des exécutions 2012-2022, Evolution des effectifs), il est proposé à présent d'envisager les orientations budgétaires pour 2023 et les années suivantes.

PREAMBULE

Le Débat d’Orientation Budgétaire doit permettre aux élus de définir et prioriser les projets à mener à court, moyen et long terme.

A l’occasion du précédent débat d’orientation budgétaire, il avait été convenu de définir :

- **le long terme comme le terme du mandat en cours, à savoir 2026,**
- **le court terme l’exercice en cours, soit 2023,**
- **il est proposé que le moyen terme soit fixé à 2024/2025.**

Comme cela a été indiqué dans le rapport de présentation du compte administratif, alors que nous espérions en 2022 un retour à la normale après la « crise Covid », de nouveaux évènements sont venus bousculer nos prévisions financières et le calendrier que nous avons établi pour nos projets :

- **La fin du contrôle de la Chambre Régionale des Comptes, qui a nécessité de revoir notre calendrier compte tenu de certaines recommandations à mettre en œuvre prioritairement.**
- **L’annonce de la désaffiliation de GMCA en janvier 2023,**
- **La guerre en Ukraine, et l’inflation galopante,**
- **Les mesures en faveur du pouvoir d’achat des agents publics.**

Tous ces évènements, auxquels il faut ajouter un résultat de fonctionnement 2021 pratiquement à l’équilibre et une trésorerie tendue, ont nécessité la mise en place de mesures d’économies relativement drastiques en 2022.

Ces mesures ont permis de contenir la hausse des dépenses de fonctionnement, de commencer à reconstituer notre fonds de roulement et d’assurer pour 2023 des ressources financières supplémentaires.

En contrepartie, elles ont nécessité de reporter plusieurs projets, comme nous allons le détailler plus bas.

LES AXES DE DEVELOPPEMENT ET PROJETS « AU LONG COURS »

Alors que la Fonction Publique avait été créée pour garantir la stabilité des institutions, les réformes successives auxquelles elle fait face depuis plusieurs années ont entraîné des conséquences importantes sur leur fonctionnement et leur confiance en l'avenir. L'absence totale de visibilité sur les prochaines réformes, que ce soit concernant le statut de la Fonction Publique, la re ou dé-centralisation, la poursuite ou non de la régionalisation, l'encouragement ou pas à la mutualisation des services et la fusion des collectivités territoriales, etc., il est proposé de continuer à rester prudent sur nos objectifs à long terme ...

De plus, les différents chantiers importants menés ces dernières années (en grande partie auto-financés) auxquels se sont ajoutées les répercussions financières de la crise sanitaire ont fortement réduit notre capacité d'autofinancement.

Les répercussions financières de la poursuite ou non de la guerre en UKRAINE, et de la désaffiliation de la Communauté d'Agglomération doivent également nous inviter à une certaine mesure dans nos projets d'investissement à court et moyen terme.

Trois grands axes de développement avaient été envisagés à l'occasion du DOB 2022, à échéance de 2026. Il est proposé ci-dessous, de faire un bilan des projets qui avaient été annoncés et de les actualiser compte tenu de nos nouvelles contraintes et de nos nouveaux besoins :

- **Axe 1 : Améliorer la qualité du service rendu à nos collectivités, en développer de nouveaux pour répondre au mieux à leurs besoins, tout en maîtrisant nos coûts de fonctionnement.**
- **Axe 2 : Face à l'amplification du phénomène de départs à la retraite des fonctionnaires au sein des collectivités, mener des actions en vue d'anticiper les difficultés de recrutement que l'on observe déjà sur certains métiers.**
- **Axe 3 : La nécessité d'intégrer la problématique environnementale à tous les niveaux de nos processus métiers et engager une politique de réduction des consommations au sein de nos services.**

1. Poursuivre l'amélioration de la qualité du service rendu à nos collectivités, en développer de nouveaux pour répondre au mieux à leurs besoins, tout en maîtrisant nos coûts de fonctionnement.

1.1 . Modernisation de nos outils :

Le CDG82 joue un rôle moteur sur le département dans le domaine du numérique depuis 30 ans. Ces technologies évoluant rapidement, certains de nos outils sont aujourd'hui en fin de vie. Il apparait, dans les prochaines années, indispensable de poursuivre nos efforts en matière de dématérialisation, d'automatisation et de simplification des procédures, et en parallèle, de prévenir les risques numériques auxquels nous serons de plus en plus confrontés.

Pour cela le CDG a 2 cartes à jouer :

- **une carte pour lui-même** : mettre en place des outils en interne permettant de centraliser et agréger les demandes (aujourd'hui multicanales : courrier, téléphone, mail, formulaire en ligne, ...), et assurer leur traitement et leur suivi de manière totalement dématérialisée.
Ces outils devront s'articuler sur la base d'un **noyau de type GRC** (Gestion de la Relation Collectivité), doté d'un annuaire centralisé, d'un système de workflow permettant de formaliser et sécuriser nos procédures.
Sur ce noyau GRC viendront par la suite se greffer des outils complémentaires comme une GED en ligne, (Gestion Electronique de Documents), un système de signature électronique des actes via certificat électronique ou téléphone mobile, un SAE, (Système d'Archivage Electronique), un nouvel SIRH, (Système d'Information RH permettant de gérer les absences, les formations, les entretiens professionnels, les bulletins dématérialisés, ...), un cloud, un système de sauvegarde en ligne, ...
- **une carte pour les collectivités** : ces outils devront être en partie ouverts aux collectivités par le biais d'un extranet qui devra leur permettre :
 - de réaliser leurs demandes d'assistance et de conseil à tous nos services, sur une même plateforme, à l'aide de formulaires adaptés à chaque problématique, puis suivre l'avancement de leurs dossiers et leur historique (GRC) ;
 - de consulter les dossiers dématérialisés de leurs agents (GED) ;
 - de consulter la situation administrative de leurs agents via un accès direct à notre SIRH.
 - de faciliter la réalisation de leurs entretiens professionnels à l'aide d'un outil adapté.

Bien entendu, une fois la compétence prise par le CDG sur ces outils, certains pourront être proposés aux collectivités pour leurs propres besoins dans le cadre de services facultatifs.

Enfin, tous ces outils, ouverts vers l'extérieur, constitueront inévitablement autant de portes d'accès aux cyber malveillances et devront s'accompagner d'un travail de sécurisation des systèmes et des données et de sensibilisation des utilisateurs.

Afin d'atteindre ces objectifs à échéance de 2026, un certain nombre de projets avaient été inscrits au ROB 2022. Il est proposé ci-dessous de faire un bilan d'étape de leur réalisation, et d'ajuster les objectifs si besoin :

Projets à court / moyen / long terme inscrits dans le ROB 2022	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
Mise en place d'une solution de GRC, (Gestion Relation Collectivité)	**	**	Ce projet qui intéresse autant les services du CDG que les collectivités sera prioritaire. Mutualisé avec d'autres CDG par le GIP informatique, son coût et le temps à passer ont été revus à la baisse. Le CDG82 s'est porté volontaire pour être pilote sur ce projet avec plusieurs autres CDG. Les premiers modules nous ont été livrés pour expérimentation, mais les développements ont pris 6 mois de retard en raison des difficultés rencontrées par le GIP à recruter des développeurs confirmés sur cette technologie.
Dématérialisation des convocations aux assemblées	*	*	Cet outil est opérationnel depuis 2022
Dématérialisation des instances	*	**	Ce projet a été retardé en raison de l'organisation des élections professionnelles qui a mobilisé une grande partie du Pôle Carrières en 2022. Il a depuis été relancé et sera opérationnel en septembre 2023.
Acquisition ou développement en interne d'un outil facilitant la réalisation des entretiens professionnels pour le CDG et les collectivités	**	**	Il s'avère difficile de trouver un outil qui réponde à la fois aux besoins du CDG et de l'ensemble de nos collectivités, en termes de simplicité de mise en œuvre, de facilité d'utilisation, de coût, et d'interfaçage avec les autres outils (gestion des formations, gestion des carrières, ...). Nous poursuivons nos recherches mais il semble plus raisonnable de tableur sur une échéance à 2024.
Poursuite de la sécurisation de notre SI et développement de nos compétences en cybersécurité	***	***	Un gros travail d'audit a été réalisé courant 2022 par notre Pôle Informatique avec l'aide d'un cabinet spécialisé dans le cadre du « Parcours Cyber » du Plan France Relance. Des mesures de sécurisation ont déjà été mises en œuvre. Le plan d'action de ce parcours s'échelonne jusqu'en 2025. Une partie de ce projet sera subventionnée mais des arbitrages techniques seront nécessaires pour évaluer le bon rapport coût / niveau de sécurité attendu.
Remplacement de notre GED	***	****	Il s'agit là d'un très gros projet, qui va nécessiter une implication de tous les services sur lesquels il va entraîner des répercussions importantes et à long terme. La GED devra être en relation avec les autres logiciels du SI. C'est donc un projet qui nécessite une étude très approfondie et des ressources importantes pour le mener à bien. L'étude est en cours, en particulier dans le cadre de la réalisation de notre Schéma Directeur du SI. Il est proposé de planifier ce projet pour 2024.
Remplacement de notre SIRH	****	***	Avec une moyenne de 70 bulletins par mois, le besoin en outil de gestion RH devient de plus en plus peignant. Des discussions sont en cours autour de l'outil BL-RH proposé par le GIP. Nous attendons les devis... Sauf (bonne) surprise, ce projet, s'il est accepté serait à prévoir pour 2024...
Mise en place d'un système d'archivage électronique	?	*	Le GIP informatique va prochainement proposer un outil. Ce projet n'étant pour l'instant pas prioritaire, il est proposé de reporter son étude à 2025 /2026.

A ces projets sont venus s'ajouter les suivants, dans le courant de l'année 2022 :

Nouveaux projets proposés ou en cours	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
Déploiement au sein des collectivités d'un outil de sécurisation de leur messagerie (MailinBlack)	*	**	Grace au financement du Plan France Relance, nous serons en mesure de proposer cet outil aux collectivités, courant 2023, à un tarif très intéressant. (Le Conseil a déjà délibéré en ce sens le 06/10/2022).
Versement au catalogue du GIP de notre simulateur de paie en ligne.		*	Nous étudions avec le GIP l'opportunité de verser notre simulateur de paie en ligne à leur catalogue mi-2023, afin que cet outil puisse être utilisé par les CDG sur leur propre site. Bien entendu, cette mise à disposition se ferait moyennant une contribution des CDG intéressés. Le principe de la mise à disposition et le tarif seront proposés prochainement au Conseil d'administration.
Dématérialisation des déclarations des cotisations au CDG	*	*	Dans le cadre du passage à un versement mensuel des cotisations au CDG, nous avons mis en place une plateforme, fournie par le GIP, destinée à faciliter les déclarations et automatiser les procédures comptables. Cet outil est opérationnel depuis janvier 2023.
Développement en interne et déploiement d'une plateforme de consultation des fonds d'archives	**	**	Cet outil, développé par le CDG, destiné aux collectivités adhérentes au service Assistance à l'Archivage est opérationnel. Il a pour but de faciliter le travail de nos archivistes sur site et celui des collectivités au quotidien.
Remplacement éventuel du logiciel de gestion du Pôle Santé et Sécurité au Travail	***	***	L'outil utilisé actuellement, développé en interne présente certaines limites. Deux choix s'offrent à nous : soit le faire évoluer, soit le remplacer par un logiciel du marché. Il est proposé d'étudier courant 2023 les impacts techniques et financiers de ces 2 options en vue d'une éventuelle acquisition courant 2024.

Enfin, ci-dessous l'état des travaux découlant des recommandations de la CRC

Nouveaux projets découlant de recommandations de la CRC	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
R1 : Doter le CDG d'un projet d'établissement formalisé		***	Ce projet qu'il était prévu de lancer après l'installation du nouveau conseil d'administration fin 2020 a été repoussé faute de temps. Il a été convenu lors du CA du 06/10/2022 de lancer cette étude une fois le schéma régional arrêté de manière à pouvoir y intégrer les orientations régionales. Le premier volet du schéma a été signé par les présidents le 7 février 2023, mais sa déclinaison opérationnelle est toujours en cours d'élaboration. Il est par conséquent proposé d'attendre que la totalité du schéma régional soit connue avant d'enclencher l'élaboration du projet d'établissement. Enfin, plusieurs autres CDG étant dans la même situation, une coopération entre les directeurs est prévue pour mutualiser ce travail.
R2 : Développement de notre comptabilité analytique		**	Ce travail a été mené et expérimenté courant 2022 en parallèle de la préparation de la mise en place (expérimentale) de la norme comptable M57 en 2023. Il est aujourd'hui opérationnel.
R3 : Formaliser la procédure d'organisation des concours		*	Un groupe de travail régional doit prochainement être constitué pour réaliser ce travail qui relève de la coordination Concours.
R4 : Se mettre en conformité avec la réglementation en matière de durée annuelle du temps de travail		*	Les engagements pris lors du CA du 06/10/2022 ont été réalisés

AR Prefecture

082-288200025-20230315-202304-DE	Reçu	R5 : Formaliser la procédure de recrutement	*	**	Les engagements pris lors du CA du 06/10/2022 ont été réalisés
		R6 : Doter l'établissement d'un schéma directeur des systèmes d'information			Le SDSI du CDG sera terminé fin mars 2023.
		R7 : Stabiliser la mission de protection des données		*	Les travaux de finalisation du registre des traitements, du rapport d'audit et sur les formulaires détaillés dans notre plan d'action ont été réalisés
		R8 : Structurer la fonction achat	*	**	La mise en œuvre de cette recommandation ne sera possible que lorsque des ressources humaines supplémentaires pourront y être consacrées et lorsque les outils adaptés auront pu être mis en place.
		R9 : Revoir la périodicité de facturation des activités du Centre		*	Les engagements pris lors du CA du 06/10/2022 ont été réalisés
NB : dans son rapport, la CRC a soulevé plusieurs autres points de vigilance qui n'ont pas donné lieu à une recommandation formelle. Ces points feront tout de même l'objet d'une attention particulier en 2023.					



Il est important de noter concernant le coût de ces projets, qu'un nombre croissant de sociétés de services informatiques proposent aujourd'hui la solution de la location (SAAS) plutôt que celle de l'acquisition. Cette formule présente l'avantage de lisser la dépense (en fonctionnement), sur plusieurs exercices sans avoir à réaliser un gros investissement sur une même année. En revanche, elle ne permet pas de récupérer la TVA.

D'autre part, on pourrait, à première vue, penser que certains de ces projets ne relèvent pas du DOB dans la mesure où ils n'ont pas d'impact direct sur le budget, en particulier en investissement, (élaboration du projet d'établissement, développement de la comptabilité analytique, ...). Pourtant, ces projets vont (ou ont) nécessité des ressources en personnel, et ont (ou auront) par conséquent un impact indirect mais certain sur le budget de fonctionnement ;

Il sera en particulier nécessaire, dans les prochains mois de revenir sur la question du renforcement de la mission Finances-Paye-RH, assurée aujourd'hui par un agent (à 90%), avec l'assistance des agents assurant l'accueil général du Centre.

1.2. Poursuivre la professionnalisation de nos équipes et anticiper les prochains départs à la retraite.

Le CDG est un Centre ressource, un tiers de confiance, dont les collectivités attendent avant tout de l'expertise et de la réactivité. Il est donc primordial de maintenir et d'améliorer notre niveau de compétence quelles que soient les circonstances.

L'accroissement de notre niveau d'expertise peut passer :

- **par la formation des équipes en place.** A noter que dans le cadre des mesures de « sobriété financière » évoquées plus haut, nous avons en 2022 **réduit de moitié nos dépenses en formation** du personnel. **Il est proposé de retrouver un niveau normal en 2023.** A cet effet, le CDG a devoir se doter à court/moyen terme d'un plan pluriannuel de formation.
- **par le relèvement du niveau de nos recrutements.** Ce principe a par exemple donné lieu au remplacement en 2022 d'un conseiller statutaire de catégorie B (mutation) par un agent de catégorie A.
- **par de la mutualisation de compétences** avec d'autres CDG spécialisés dans certains domaines. La signature en janvier 2023 du nouveau schéma de coopération régionale, va nous conduire à aller toujours plus loin dans cette mutualisation.

Concernant l'anticipation des départs à la retraite, considérant la moyenne d'âge des agents du CDG (49 ans, cf RSU 2021), nous avons à l'occasion du DOB 2022, proposé de généraliser des périodes de tuilage pour faciliter le transfert de compétences et ne pas perdre notre expertise (qui ne peut souvent s'acquérir qu'après plusieurs années de pratique au sein d'un centre de gestion).

Ce tuilage a pu être possible lors du départ à la retraite d'un gestionnaire du service Emploi. En revanche, les mesures de « sobriété financière » ne nous ont pas permis de recruter un apprenti en fin de contrat pour le service Entretien des bâtiments et espaces verts. Ce recrutement avait été envisagé en prévision du départ à la retraite à échéance de 2025 du responsable de ce service. Compte tenu de la réforme annoncée, ce remplacement devrait pouvoir être encore reporté.

Dans le prolongement de ces mesures, il est proposé à l'avenir :

- de profiter de certains départs à la retraite pour revoir les missions et restructurer les services quand cela est possible et judicieux,
- d'avoir recours à des contrats apprentissage lorsque les missions le permettront, pour une intégration progressive (techniquement et financièrement) au sein du CDG

1.3. Recueil des besoins des collectivités et développement de nouvelles missions :

L'année 2022 a notamment donné lieu à une remise à plat et une clarification des missions facultatives assurées par le CDG en matière de ressources humaines.

Comme cela a été rappelé par la CRC dans son rapport, les missions facultatives doivent s'équilibrer financièrement individuellement (principe de non-perméabilité des modes de financement), ce qui nécessite la tenue d'une comptabilité analytique précise et des tarifs adaptés.

Pourtant, comme pour toute entreprise, le lancement d'une nouvelle mission facultative nécessite généralement plusieurs exercices avant d'atteindre l'équilibre financier, comme on peut le constater avec le service Assistance à l'archivage par exemple.

Par conséquent, compte tenu de la « convalescence financière » dans laquelle nous allons nous trouver en 2023, il est proposé de rester prudent dans la création de nouveaux services à court terme.

Un certain nombre de projets avaient été inscrits au ROB 2022 en matière de développement de nouvelles missions à destination des collectivités. Il est proposé ci-dessous de faire un bilan d'étape de leur réalisation, et d'ajuster les objectifs si besoin :

Projets à court / moyen / long terme annoncés dans le ROB 2022	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
Poursuite du développement de la mission de référent déontologue – laïcité – alerte éthique, en particulier à destination des collectivités non affiliées.	*	*	Concernant les collectivités non affiliées, ce service est effectif depuis le 1 ^{er} janvier 2023, dans le cadre de la nouvelle convention d'adhésion au « socle commun ».
Proposition d'étendre les missions de notre référent déontologue aux élus, (cf. décret du 07/12/2022)		*	Il sera proposé au Conseil d'administration d'assurer cette mission à destination des élus, moyennant une convention.
Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes dans la fonction publique	*	*	La mise en place de ce dispositif pour les collectivités concernées est toujours à l'étude...
Mise en place d'un service de médiation préalable. (Facultatif mais obligatoire ...)	*	*	Les projets de conventions seront proposés à l'occasion du prochain conseil d'administration
Participation à l'élaboration du nouveau schéma de coordination régionale		*	Le schéma a été adopté par les 13 présidents le 7 février 2023. La phase de rédaction de la déclinaison opérationnelle est en cours, avec une échéance à mi-2023
Lancement d'un marché en vue de proposer aux collectivités des conventions de participation pour les risques Santé et Prévoyance	*	**	L'enquête auprès des collectivités est en cours en vue du lancement du marché en mai 2023. Le Conseil d'administration sera consulté en avril en vue du lancement du marché.
Lancement d'une enquête de satisfaction et de recueil des besoins auprès des collectivités	*	**	Non réalisé, faute de temps...

2. Face à l'amplification du phénomène de départs à la retraite des fonctionnaires au sein des collectivités, mener des actions en vue d'anticiper les difficultés de recrutement que l'on observe déjà sur certains métiers.

Nous avons annoncé à l'occasion du DOB 2022 de grosses difficultés à venir en matière de recrutement d'agents publics en raison du départ massif de fonctionnaires à la retraite dans les 10 prochaines années conjugué à la perte d'attractivité des métiers la fonction publique territoriale. Ces difficultés se confirment hélas aujourd'hui, à l'échelle nationale.

Concernant le cas particulier des secrétaires de mairie et plus largement des gestionnaires administratifs en collectivité, nous avons, à plusieurs reprises alerté le CNFPT, au niveau régional et national, de l'urgence à organiser une nouvelle formation et de l'étoffer.

Malgré cela, nous n'avons pas pu obtenir le lancement d'une session en avril 2023 comme nous le faisons chaque année, formation que le CNFPT a décidé unilatéralement de reporter au second semestre 2023.

Notre vivier de secrétaires remplaçantes étant pratiquement épuisé, (90% de nos stagiaires de 2022 étant déjà en poste), **nous ne serons plus en mesure de répondre aux demandes des collectivités avant la fin de l'année 2023.**

Les présidents des CDG d'Occitanie doivent rencontrer à ce sujet M. BOURGI, le délégué régional du CNFPT le 24 mars prochain mais de longs mois nécessaires à la mise en place de cette formation ont d'ores et déjà été perdus.

Afin d'aider les collectivités à faire face à cette difficulté générale de recrutement, plusieurs pistes avaient été envisagées à l'occasion du DOB 2022 :

Projets à court / moyen / long terme annoncés dans le ROB 2022	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
Projet de création d'un service facultatif de Paye à façon destiné à décharger les collectivités de cette tâche et pallier la pénurie en personnel qualifié.	*	**	Ce projet est opérationnel depuis le 1 ^{er} janvier 2023.
Développer ou participer à des actions (départementales, régionales ou nationales), destinées à revaloriser l'image et mieux faire connaître le métier d'agent territorial,	*	*	Peu d'actions ont été menées en ce sens. Ce projet reste d'actualité pour les années à venir.
Multiplier les canaux de communication des offres d'emploi, (réseaux sociaux, réseaux professionnels, écoles, ...).	*	**	Le CDG lancera en mars une campagne de communication sur internet et les réseaux sociaux d'une durée de 6 mois pour promouvoir les offres d'emploi des collectivités du département.
Multiplier les ateliers, webinaires, formations et réunions d'information dans nos différents domaines d'expertise pour pallier le manque de formation et améliorer le niveau de compétence du personnel en place.	*	***	Partiellement réalisé, faute de temps et de moyens financiers en 2022. Il est proposé de mettre l'accent sur ces actions à l'avenir.
Sensibiliser les collectivités sur la nécessité d'anticiper leurs besoins, par exemple en ayant davantage recours à l'alternance ou à l'apprentissage.	*	**	Partiellement réalisé. La GPEEC reste un « gros mot » pour beaucoup de collectivités et l'apprentissage pâtissait jusqu'à présent de la concurrence des contrats aidés.
Rechercher des pistes d'amélioration de l'attractivité des petites et moyennes collectivités qui ont le plus de mal à recruter.	*	*	Peu d'actions ont été menées en ce sens. Ce projet reste d'actualité pour les années à venir.
Développer de nouveaux partenariats (ex. GRETA, BTS, faculté, ...), de manière à allonger, professionnaliser et pérenniser notre formation de secrétaire de mairie, avec comme objectif à court terme de <u>doubler</u> le nombre de stagiaires formés chaque année, (40 au lieu de 20).	**	***	Cette piste avait été abandonnée avec l'annonce mi-2022 par le CNFPT de la prise en charge de la formation. Des contacts ont depuis été pris avec FORMASUP qui proposera des stagiaires « généralistes » aux collectivités dans les prochains mois, à défaut de secrétaires formées...

3. Intégrer la problématique environnementale à tous les niveaux de nos processus métiers et engager une politique de réduction des consommations au sein de nos services.

Les bonnes volontés individuelles n'étant pas suffisantes, il y a fort à penser que nous ferons face, dans les prochaines années, à des réglementations de plus en plus contraignantes en matière de protection de l'environnement.

Pour ne pas avoir à les subir, les mesures ci-dessous avaient été envisagées à l'occasion du DOB 2022 :

Projets à court / moyen / long terme annoncés dans le ROB 2022	Coût	Temps	Etat de réalisation et échéance
Lancement d'une étude en vue d'optimiser notre système de chauffage/climatisation, aujourd'hui relativement énergivore.	**	*	En partie réalisé en 2022 par l'optimisation de la programmation de notre GTC. Il est proposé de poursuivre ces études en 2023, notamment en matière de déperdition énergétique.
Forage d'un puit en vue d'alimenter le système d'arrosage intégré	**	*	Non réalisé. Il est proposé de mener ce projet en 2023.
Organisation de campagnes de sensibilisation des agents du CDG	*	**	Cette sensibilisation a (entre autres mesures) permis de réduire sensiblement la consommation électrique en 2022 par rapport aux 3 dernières années. Elles seront renouvelées.
Réaliser un bilan technique et financier de la mise en place du télétravail début 2022, et étudier l'opportunité d'augmenter le nombre de jours possibles de télétravail (aujourd'hui : 1 jour/semaine maxi.)	*	*	Lancement prévu dans les prochaines semaines. Mais plus que l'augmentation du nombre de jours de télétravail il est proposé d'envisager plutôt une plus grande souplesse dans la planification de la journée autorisée.
Remplacement progressif de notre parc de véhicules de service (4 VS diesel et 1 essence) par des véhicules plus propres, (électriques, hybrides, conversion au bioéthanol, ...)	****	*	Il est proposé de maintenir ce projet pour 2024/2026
Lancement d'une étude en vue de l'implantation sur le toit terrasse de l'extension et des garages de panneaux photovoltaïques.	****	***	Il est proposé de maintenir ce projet pour 2025/2026

Nouvelles actions pouvant être envisagées à partir de 2023

Nouveaux projets à court / moyen / long terme	Coût	Temps	Echéance
Equipement de robinets thermostatiques connectés sur les radiateurs du « Château »	**	**	En cours de réalisation, (a nécessité l'installation d'un réseau wifi indépendant sécurisé).
Equipement de prises connectées sur les postes de travail afin de couper automatiquement l'alimentation des équipements certains jours ou horaires	**	**	
Poursuite du remplacement des anciens éclairages par des éclairages LED.	**	**	2023 / 2024
Lancement d'une étude en vue de l'implantation de panneaux solaires au sein de nos installations.	**	*	Il est proposé de lancer cette étude dès 2023, en vue d'une réalisation éventuelle en 2024/2025 sous réserve de faisabilité technique et financière.

Ces grandes orientations étant arrêtées, les projets particuliers de chaque service seront détaillés dans le rapport de présentation du budget primitif 2023, en avril prochain.