

Comité Social Territorial du 1^{er} décembre 2025

Questions diverses

Questions de la CGT :

7/ Responsabilité financière des gestionnaires publics :

La modification de la réglementation sur les responsabilités des gestionnaires publics suite à une réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2023 amène des interrogations et des craintes aux acteurs concernés. Malgré la note de la Directrice Générale des Services du 24/10/2024 rappelant la nécessité de sensibiliser régulièrement les collaborateurs aux enjeux du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics et à la maîtrise des risques ainsi que du courrier du Syndicat CGT au Directeur de la DMPL en date du 15 mai 2025, aucune réponse, information ou sensibilisation n'a été portée auprès des agents.

La CGT demande que la collectivité précise les mesures engagées pour la protection et l'accompagnement des agents concernés, et qu'un calendrier soit établi avec des réunions d'informations/échanges/sensibilisations afin de protéger et rassurer les gestionnaires en charge de dossiers pouvant être impactées par cette réforme.

La nouvelle responsabilité des gestionnaires publics constitue le nouvel environnement de gestion publique financière applicable aux collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2023.

Plusieurs actions de sensibilisation et information aux collaborateurs ont été régulièrement mises en œuvre depuis l'apparition de la réforme, complémentaires les unes aux autres et destinées à toucher le public prioritairement concerné :

- Note DGS aux DGA/Directeurs du 11/09/2023 (cf. annexe de contextualisation en PJ)
- Intervention du payeur régional aux SAF/SCP le 30/01/2024
- Note DGS aux DGA/Directeurs du 25/10/2024
- Intervention du payeur régional aux SAF/SCP le 26/11/2024
- Intervention du payeur régional aux DGA/directeurs le 3/12/2024
- Intervention du payeur régional aux régisseurs le 03/04/2025

La DIRFI et le service formation et innovation pédagogique de la DRH travaillent à l'élaboration d'un parcours de formation « finances » qui sera proposé dès le 1^{er} trimestre 2026.

Il y a lieu par ailleurs de préciser que la déclinaison opérationnelle des conséquences de la réforme est réalisée par l'encadrement, au plus proche des réalités opérationnelles des activités de chaque direction, pour adopter les actions de maîtrise des risques appropriées. La DIGA intervient par ailleurs sur ces sujets dans le cadre des actions de sensibilisation des risques/cartographie et la DRH propose régulièrement des formations CNFPT sur le sujet.

Enfin, la DIRFI reste à la disposition des services pour les accompagner en cas d'interrogation sur leur responsabilité au cours de leur mission.

8/ Ouverture de postes en équipes mobiles travaux

Est-ce que l'administration projette la disparition des EMT ?

- **Si ce n'est pas le cas, pourquoi les postes vacants — pourtant déjà financés et identifiés dans l'organigramme — ne sont-ils toujours pas ouverts au recrutement ?**

Et enfin, si aucune ouverture de poste n'est prévue, nous demandons à connaître les raisons précises de ce blocage.

Pour la CGT, il n'est pas acceptable que les EMT soient laissées dans le flou, ni que des équipes et la capacité d'action en régie de la région soient affaiblies par le non-remplacement des agents. Nous exigeons des réponses claires et des engagements concrets sur le maintien et le renforcement des moyens humains des EMT.

Dans le contexte budgétaire imposé par l'Etat, et en cohérence avec les priorités politiques, chaque Pôle est amené à faire des choix d'ouverture de ses postes vacants après examen des besoins exprimés par les différentes directions qui le constituent. Les directions en maîtrise d'ouvrage régionale sont priorisées et le taux moyen de postes vacants au sein de la DEPL suit l'évolution de celui du Pôle. C'est également le cas pour les équipes mobiles travaux. Celles-ci présentent toutefois un nombre de départs en retraite proportionnellement plus élevé que la moyenne qui peut les déséquilibrer. On constate aussi de fortes disparités territoriales du fait de ces départs en retraite auxquels se cumulent parfois des difficultés locales de recrutement. C'est notamment le cas dans l'Oise, l'Aisne et sur le Dunkerquois et le Calais. On observe en conséquence des écarts importants entre les équipes mobiles travaux, certaines étant au complet alors que d'autres sont confrontées à une forte baisse de leurs effectifs. C'est notamment le cas de Château Thierry, Saint Quentin, Compiègne, Beauvais, Calais, Dunkerque. Afin de conforter les équipes, des efforts conséquents ont été déployés pour combler les postes vacants de manager d'équipe et manager d'équipe adjoint, recruter en interne parmi les agents techniques en lycées et former des apprentis en vue de recrutements sur des spécialités dont manque la Région, à l'exemple des électriciens.

9/ Calcul des jours de fractionnement

Le règlement de temps de travail prévoit les dispositions suivantes concernant le calcul des jours de congés dits « de fractionnement »

« Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », seront accordés aux agents comme suit :

- un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,

- deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Les jours de fractionnement sont attribués que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel.

En pratique, ces jours sont générés sur une année civile et seront à utiliser pour le 31 mars de l'année N+1. »

Aujourd'hui seuls les CA de l'année N sont pris en compte pour l'octroi de jours de fractionnement. Dans la mesure où la Région autorise un report des CA non pris au 31 mars de l'année N+1, nous sollicitons la prise en compte des CA de l'année N-1 dans le calcul des jours de fractionnement de l'année N.

Les règles d'attribution des jours de fractionnement dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) visent à encourager les agents à prendre une partie de leurs congés annuels en dehors de la période estivale principale (du 1er mai au 31 octobre).

Le droit aux jours de fractionnement est lié à la prise de congés au titre de l'année civile en cours (année N) et en dehors de la période de référence légale.

La période pour l'acquisition des jours de fractionnement est clairement définie et se situe :

- Avant le 1er mai de l'année N (du 1er janvier au 30 avril N).
- Après le 31 octobre de l'année N (du 1er novembre au 31 décembre N).

Le délai supplémentaire accordé pour solder ses congés (par exemple, jusqu'au 31 mars N+1) est une facilité exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale. Cette période est destinée à la liquidation des droits à congés déjà acquis au titre de l'année N, et non à l'acquisition de nouveaux droits ou de jours supplémentaires basés sur la prise de ces congés après le 31 décembre.

10/ Organisation des déplacements :

Les agents doivent aujourd'hui venir retirer lors de leurs déplacements en mission (à des dates et horaires contraints) des cartes de train. Dans le cas d'agents dont la résidence est éloignée du siège, ou étant en télétravail, congés, avant leur déplacement, est-il possible de prévoir l'envoi par mail d'un billet électronique ?

La DMI achète déjà des billets électroniques envoyés par mail aux agents en fonction de leur difficulté à se déplacer sur Lille ou Amiens.

Ainsi, au 25 novembre 2025, la DMI a envoyé plus de 1064 billets :

- 866 billets départ de Lille (44 K€)
- 198 billets départ d'Amiens (7 K€)

Le service déplacements de la DMI, est également disponible tous les jours du **lundi au vendredi de 7h30 à 12h et de 13h30 à 17h30, horaires des services centraux.**

La DMI a également affecté des cartes TER mutualisées dans **les antennes les plus éloignées du siège de Lille et d'Amiens.**

11/ Lutte contre les violences conjugales et familiales

Dans le cadre du plan Egalité Professionnelle, et de la Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales, la CGT a demandé en 2024 la possibilité

de mettre à disposition des logements de fonction vacants pour les agents devant quitter rapidement le logement familial suite à des violences ou une séparation brutale. La mise à l'étude de cette proposition avait été validée, sous réserve de l'inventaire des logements de fonction, lors de la rencontre avec le président de région en février dernier.

Où en est-on de cette proposition ?

Un état des lieux précis des logements de fonction mobilisables pour mettre à l'abri des femmes et enfants victimes de violences familiales a été réalisé par la DFE et la DEPL (inventaire assorti de visites sur place). Les logements avec accès autonome et pouvant être mis à disposition en l'état sont au nombre de 27. Quelques autres pourraient être mobilisés moyennant des travaux parfois conséquents. Une rencontre va être organisée avec le Préfet délégué à l'égalité des chances afin de poursuivre la démarche engagée. Il conviendra notamment par la suite d'organiser au plan juridique cet accueil, sachant également que les logements ne sont pas meublés.

12/ Postes vacants

Dans les questions diverses du CST du 6 octobre, la CGT a interrogé sur les postes vacants dans les services et les lycées. La réponse apportée portait sur le nombre de postes publiés au recrutement, et la nombre de procédures de recrutement en cours ; nous demandons en complément le nombre de postes vacants (figurant dans les organigrammes des services et lycées) non publiés.

La question des postes vacants doit être appréhendée au regard des dynamiques d'organisation et d'évolution des missions des services et des lycées.

Les organigrammes ne reflètent pas automatiquement des besoins de recrutement : certains postes peuvent être en repositionnement, en réexamen ou en transformation.

C'est pourquoi la DRH communique sur les postes publiés et les recrutements en cours, qui constituent les seuls éléments consolidés à date.

Le nombre de postes vacants pour les services et ports évolue quotidiennement.

À ce jour, l'état des recrutements est le suivant :

- 79 postes sont actuellement publiés.
- 31 postes sont en cours de procédure (décisions de recrutement ou jurys).
- Des postes additionnels seront publiés progressivement après validation.

13/ Point de situation sur les renouvellements de CDD et contrats de projets dans les services:

La CGT souhaite avoir un état au 1er décembre des contrats non renouvelés ainsi que des contrats renouvelés ou des passages en CDI pour l'année 2025 concernant les agents en CDD sur postes permanents.

Nous souhaitons connaître le nombre d'agents dont les contrats arrivent à échéance en 2026.

Nous souhaitons avoir les mêmes informations concernant les agents en contrats de projet

Au 1er décembre 25 :

- CDD PP non renouvelés : 13 et 3 refus du renouvellement par l'agent
- Contrats de projets non renouvelés : 1 refus du renouvellement par l'agent
- CDD PP renouvelés : 21
- Contrats de projets renouvelés : 19
- CDIisation sur 2025 : 7
- Nombre de CDD PP dont l'échéance arrive en 2026 : 54
- Nombre de Contrats de projet dont l'échéance arrive en 2026 : 29
- Nombre de déprécarisation services 2025 : 10

14/ Conséquence de la date de vote du budget :

La CGT souhaite qu'une information soit faite sur les conséquences sur l'exercice des missions des agents et l'organisation des services du possible report du vote du budget régional en avril 2026.

L'article L. 1612-1 du CGCT offre la possibilité aux collectivités territoriales et groupements de voter leur budget avant la date limite du 15/04 (30/04 en cas de renouvellement d'instance) de chaque année.

Pour la 2ème année consécutive, la Région fait le choix de disposer d'une visibilité suffisante sur la loi de finances de l'Etat définitive pour l'exercice 2026 avant de voter son propre budget.

Ainsi, le projet de BP pour l'exercice 2026 sera soumis au vote des élus le 9/04 prochain.

En termes opérationnels, cette modification n'emporte pas de conséquences significatives autres qu'un décalage calendaire de la préparation et l'instauration de mesures de continuité budgétaire sur le début d'exercice. Le seul décalage de date n'induit pas, à lui seul, de conséquences particulières sur l'organisation des services. En effet, les services financiers ont anticipé dès l'été 2025 de gérer une concomitance d'étapes budgétaires entre le DOB/BP et la clôture comptable N-1 et prévoir des mesures de continuité budgétaire (DM1 2025 et ouverture des crédits annuels par anticipation proposés en SP du 10/12/2025). Cela a fait l'objet d'anticipations tant dans le calendrier financier de la DIRFI que dans la communication des échéances induites pour les directions opérationnelles et SAF/SCP concernés.

Que faire pour s'y préparer ?

Contrôle interne et maîtrise des risques

La réforme conduit à un **recentrage des contrôles sur les enjeux significatifs** et incite les agents publics à **maîtriser le fonctionnement de leurs activités**.

Sous l'impulsion de la direction, chaque agent ou chaque structure doit pouvoir **identifier les risques** ou les situations anormales afin de pouvoir **les mettre sous contrôle** et assurer la **robustesse des processus**.

Pour cela :

- Faire un **état des lieux** des procédures et des moyens ;
- Identifier les **risques** principaux qui pourraient menacer l'atteinte des objectifs et avoir des conséquences financières ;
- Identifier les **actions de prévention** à mettre en œuvre pour réduire les fragilités ;
- Réaliser des **contrôles** pour sécuriser l'activité ;
- Mettre en place une gouvernance pour suivre et améliorer progressivement la maîtrise des risques.

À retenir :

Entrée en vigueur du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics à partir du 1^{er} janvier 2023.

Quelles sont les ressources à votre disposition ?

Pour être accompagné :

- Contactez le **référént contrôle interne financier (CIF)** de votre structure ;
- Demandez l'appui de la **direction du budget**, de la **direction générale des Finances publiques** et de leurs **réseaux respectifs** notamment :
 - votre contrôleur budgétaire ;
 - votre contrôleur économique et financier ;
 - votre comptable ;
 - votre conseiller aux décideurs locaux pour les collectivités locales.

Pour plus de renseignements :

Consultez les ressources documentaires sur :

- [Vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)
- [Budget.gouv.fr](http://budget.gouv.fr)
- [Ccomptes.fr](http://ccomptes.fr)

Vous êtes gestionnaire public ?

Agissez en responsabilité
et en confiance !

*Etat, établissements publics, collectivités
locales, organismes de sécurité sociale,
hôpitaux, associations, fondations...*

Découvrez comment la réforme de la
responsabilité des gestionnaires publics
vous concerne.



Juillet 2022

La réforme de la responsabilité des gestionnaires publics

Qu'est-ce que c'est ?

ACTUELLEMENT

Deux régimes d'engagement de la responsabilité financière distinguant :

- Tous les agents des services publics, en particulier **les ordonnateurs**, justiciables devant la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF) ;
- **Les comptables** soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire au premier euro devant la Cour des comptes et les chambres régionales et territoriales des comptes.

Des limites partagées : le dispositif actuel de responsabilité, daté, n'est plus adapté au fonctionnement de la chaîne financière et freine sa modernisation.

À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2023

Le régime spécifique des comptables disparaît, mise en place d'un **régime d'engagement unifié de la responsabilité financière des gestionnaires publics**, recentré sur des fautes graves, un préjudice financier significatif et des garanties renforcées de procédure.

Une réforme majeure du système d'engagement de la responsabilité financière des gestionnaires publics initiée par la loi de finances pour 2022 et traduite par l'ordonnance du 23 mars 2022.

Qui est concerné par la réforme ?

Tous les agents publics (ordonnateurs et comptables), fonctionnaires, contractuels, agents de droit privé exerçant une mission de service public, à l'exclusion des ministres et des élus locaux.

Les **responsables en titre** seront principalement concernés plutôt que les agents dont l'action se limite à appliquer les directives ou à suivre les instructions.

Par exemple :

- Secrétaire général, Directeur d'administration centrale, Directeur d'administration territoriale de l'Etat
- Ambassadeur, Préfet, Sous-préfet
- Dirigeant d'établissement public
- Directeur de caisse de sécurité sociale
- Président d'université
- Directeur d'hôpital
- Directeur général des services d'une collectivité locale
- Président d'association
- Chef de service, Sous-directeur

Les métiers concernés :

Tous les métiers de la gestion publique mais aussi ceux de la conduite des politiques publiques.

Quelles sont vos responsabilités ?

Le nouveau régime sanctionne :

- Les **fautes graves** ayant causé un **préjudice financier significatif** par le **non-respect des règles d'exécution des recettes et des dépenses ou de la gestion des biens publics** : *Attribution injustifiée de subventions, non-respect de la chaîne de la dépense, défaut de service fait...*
- D'autres infractions comme la **faute de gestion applicable uniquement aux organismes à caractère industriel et commercial, l'octroi d'un avantage injustifié, l'inexécution d'une décision de justice, la gestion de fait** (*maniement non autorisé de deniers publics*).
- Le **non-respect de certaines règles structurantes de la dépense publique** : *Défaut de qualité d'ordonnateur, défaut de saisine du contrôleur budgétaire...*

Peines d'amendes pouvant aller jusqu'à :

- 6 mois de rémunération pour les fautes graves ;
- 1 mois pour les infractions formelles.

Elles seront prononcées par une juridiction unifiée relevant de la Cour des comptes, de manière individualisée et proportionnée à la gravité des faits reprochés, à la réitération des pratiques prohibées, à l'importance du préjudice et à la qualité du dispositif de contrôle interne et de maîtrise des risques.

Contexte : réforme des gestionnaires publics

Vers un régime unifié de responsabilité



Contexte

- L'ordonnance du **23 mars 2022** abroge la responsabilité pécuniaire et personnelle **des comptables publics** et adapte le régime de la CDBF.
- Entrée en vigueur de l'ordonnance : le **1^{er} janvier 2023**.



Il n'y a pas suppression de la séparation ordonnateur-comptable avec cette réforme.



Objectifs

Rappeler à l'**employeur public** sa **responsabilité managériale**.

Sanctionner celui qui commet la **faute** et limiter l'office du juge aux cas d'une gravité avérée.

Encourager la **transformation du contrôle interne** dans les administrations publiques.



Éléments principaux



Responsabilisation

Tous les comptables & ordonnateurs responsables et sanctionnables (élus locaux et ministres exclus).



Pénalisation

Des infractions pensées pour cibler la sanction de la faute et non la réparation du préjudice financier (avec des sanctions désormais proportionnelles au salaire).



Juridiction

Un dispositif juridictionnel adapté, dont les décisions structureront le nouveau régime.

Contexte

Principaux changements de la réforme

Justiciables/responsabilité

Avant	Après
- Ordonnateurs sanctionnés pour règles formelles uniquement - Comptables mis en débet si déficit, recette manquante ou irrégularité dans une dépense	Ordonnateurs et comptables responsables à l'identique (ministres et élus locaux exclus)

Organisation Juridictionnelle

Avant	Après
- CDBF pour les ordonnateurs C. Comptes pour les comptables - Modalités de saisines restreintes aux ministres et élus locaux	1^{ère} instance = 7^{ème} chambre Cour - Appel = Cour d'appel financière (formation mixte CE et CComptes) - Cassation = CE Saisine possible par exécutifs locaux (préfets, DR/DDFIP)

Infractions

Supprimé	Ajouté/modifié
- Imputation de dépense pour dissimuler un dépassement de crédit - Obligation de déclaration fiscale à l'administration	Faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (dépenses, recette, gestion des biens) - Octroi d'avantage injustifié à autrui (plus restrictif) Echec à la procédure de mandatement d'office - Engagement de dépenses sans respect des règles de contrôle

Sanctions

Avant	Après
Débet	- Amendes en référence à la rémunération de l'agent concerné (1 à 6 mois salaire) - Comblement du déficit (sanction de la faute, pas de réparation du préjudice financier)

Impacts

Principaux chantiers identifiés consécutifs à la réforme

Contrôle interne



Revoir la **cartographie des risques** et les contrôles associés (objectif affiché de la réforme : éviter le CI exhaustif)

- Enjeu majeur : traçabilité des contrôles.



Veille jurisprudentielle sur les sanctions et cas de sanction pour adapter les contrôles.



Cible prioritaire des contrôles :

- Exécution des décisions de justice ;
- SF non-fait ;
- Ecart EJ/ordre de payer ;
- Sommes versées indues.

Mobilisation et sensibilisation autour de la fonction finance



Sensibilisation / mobilisation de l'ensemble des acteurs de la chaîne financière au contrôle interne mais également des acteurs opérationnels.



Adaptation des fiches de postes pour les ordonnateurs (Responsabilités, compétences...).

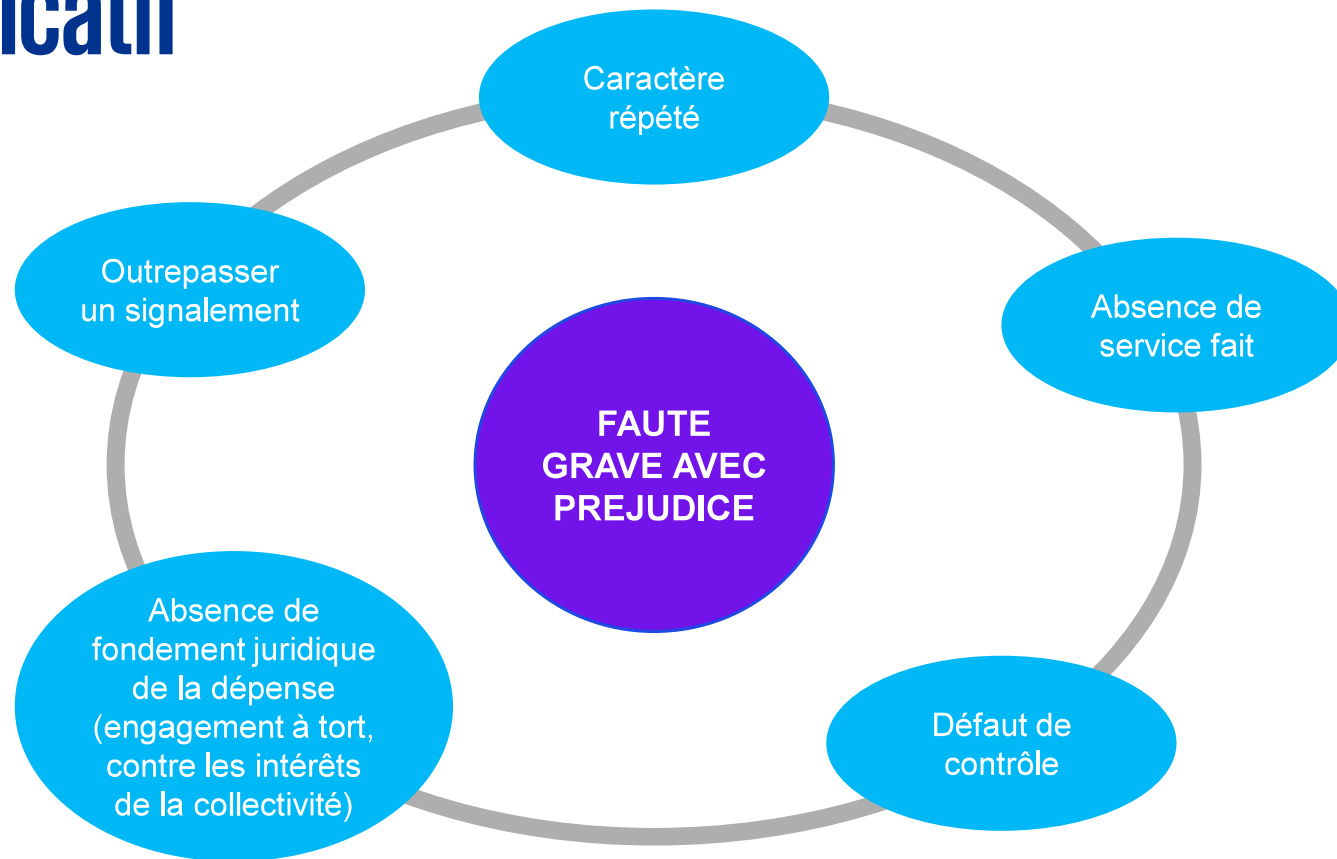


Formation et professionnalisation au sein des DAF.

Opportunité du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023)



Quelle réforme ? Quelques éléments d'appréciation sur la notion de faute grave et de préjudice financier significatif



Le caractère significatif du préjudice dépend quant à lui du budget sous la responsabilité du justiciable, d'où la nécessité d'une approche enjeux/risques. Par définition variable.

Un critère d'appréciation : au titre de l'expérimentation de la certification des comptes des collectivités locales, le seuil de signification retenu était fixé par la Cour des comptes à 1 % des dépenses de fonctionnement de la collectivité.

Le déploiement nécessaire du contrôle interne



Zoom sur les modalités d'exonération de la responsabilité financière

La réforme nécessite pour les services ordonnateurs de se prémunir de leur responsabilité (pour mémoire, les élus sont exonérés sauf cas particulier, notamment gestion de fait)

1. Les délibérations

Pour être produite devant le juge, la délibération doit être

Préalable



En lien direct avec l'affaire



Démontrer que l'assemblée délibérante est dûment informée

2. Les lettres de couverture

Il s'agira d'une décision de l'ordonnateur, prise en application de ses pouvoirs délégués par l'assemblée délibérante et dans la limite des fonctions dévolues par la loi et les règlements à chaque acteur.

Attendus :

- S'apparenter à la lettre de réquisition du comptable public (exposé des motifs, faits précis) ;
- L'élu signataire doit être dûment habilité et informé de l'affaire.

La lettre de couverture ne peut donc être générique. Pour que l'exonération soit effective, les processus décisionnels de la collectivité doivent assurer l'imputabilité des décisions aux personnes habilitées → **CONTRÔLE INTERNE.**

3. L'ordre écrit

Il doit émaner du supérieur hiérarchique, d'un agent habilité ou d'un élu habilité dûment informé.

Le déploiement nécessaire du contrôle interne

L'identification et les outils de la maîtrise des risques

4

- Harmoniser et compléter les procédures existantes en réponse à ces risques (ex : identifier des responsables à chaque procédure, tracer les contrôles faits et à faire ou à formaliser) → imputabilité des tâches → couverture au titre du nouveau régime de responsabilité → PROCEDURES
- S'assurer de la séparation des fonctions → celui qui décide n'est pas celui qui contrôle

5

- Evaluer l'efficacité des procédures
- Contrôles a posteriori par échantillonnage et le cas échéant réajustement des procédures → RAPPORTS PERIODIQUES D'EVALUATION DE L'EFFICACITE DU CONTRÔLE INTERNE

Le déploiement nécessaire du contrôle interne

Les points clés dans le cadre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics (questions non exhaustives)

- Le contrôle des régies

- ✓ La collectivité dispose-t-elle d'une liste à jour de ses régies, de leurs enjeux financiers, et des régisseurs ?
- ✓ La nomination des régisseurs fait-elle bien systématiquement l'objet d'un arrêté ?
- ✓ Le respect des règles prévues par chaque arrêté, notamment en termes de natures d'opérations, d'encaisse, d'inventaire de caisse, de tenue des comptes, de remise des fonds fait-il l'objet d'un suivi formalisé ? Par l'ordonnateur ? Par le comptable public ?
- ✓ Ordonnateur et comptable public se sont-ils dotés d'un plan de contrôle des régies ? Les contrôles du comptable public donnent-ils lieu à une formalisation partagée avec l'ordonnateur ?

- Le contrôle des subventions

- ✓ Existe-t-il un état annuel des subventions versées, par tiers concerné ?
- ✓ Existe-t-il une convention pour chaque subvention accordée > 23 000 € ?
- ✓ Existe-t-il des modèles type de convention selon la nature du financement accordé ?
- ✓ Les prestations en nature pour le compte des entités financées sont-elles évaluées ?
- ✓ Une procédure d'attribution des subventions a-t-elle été formalisée ?
- ✓ La gouvernance de l'entité subventionnée fait-elle l'objet d'un contrôle formalisé ?
- ✓ Une évaluation de l'emploi des fonds accordés est-elle effectuée à intervalles réguliers ?
- ✓ Le suivi des conventions est-il correctement assuré et retracé ?
- ✓ La collectivité a-t-elle mis en œuvre des mesures de prévention des conflits d'intérêt dans l'attribution des subventions ?
- ✓ Existe-t-il une instance de validation des subventions accordées ?

Le déploiement nécessaire du contrôle interne

Les points clés dans le cadre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics (questions non exhaustives)

- Le contrôle de la paie
 - ✓ La complétude des dossiers agents donne-t-elle lieu à des contrôles formalisés ?
 - ✓ Le suivi des temps et des absences des agents est-il formalisé et centralisé ?
 - ✓ La régularité du régime indemnitaire et le caractère non discriminatoire de son application sont-ils effectivement contrôlés ?
 - ✓ Une veille juridique pertinente est-elle structurée ?
 - ✓ La régularité des conditions de recours au personnel contractuel et notamment le suivi des CDD fait-elle l'objet de contrôles formalisés ?
 - ✓ Existe-t-il un contrôle formalisé de rapprochement entre la masse salariale et l'effectif ? Une analyse des composantes de ses variations ? Un contrôle de cohérence des déclarations sociales ?
 - ✓ Les conventions de mise à disposition de personnel font-elles l'objet d'un suivi particulier ?