

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

Le 27 janvier 2025

CUEP du 31 janvier 2025 - note d'information sur la nouvelle convention de délégation de gestion (COSOG)

Un rapport d'IGA de juillet 2024 sur la gestion des activités sociales et culturelles par le COSOG a relevé plusieurs points de non-conformité dont certains emportent des risques importants, y compris pénaux. Le projet de nouvelle convention présenté au CUEP permet de répondre à ces points de non-conformité.

Une négociation qui s'est tenue de septembre 2024 à janvier 2025 a permis des évolutions sur d'autres points de nature à renforcer les activités sociales et culturelles proposées par le COSOG.

Le projet de nouvelle convention permet de traiter les recommandations du rapport d'audit de IGAU :

- Une révision de l'appareillage juridique de l'association pour y intégrer l'ensemble des mesures identifiées par IGAU comme sources de risques conséquents ;
- La sécurisation juridique des modalités d'affectation des personnels du COSOG, leur rattachement direct à la DRH créant un risque de transparence de l'association ;
- La formalisation de l'arrêt définitif des versements de subventions aux personnes morales, ainsi qu'une régularisation des subventions octroyées pour des prestations aux retraités ;
- L'intégration d'un dispositif de contrôle interne sur les activités du COSOG, ainsi que des exigences relatives à l'encadrement du risque de fraude ;
- L'inscription d'un examen partagé pour articuler les démarches de performance opérationnelle et l'évolution des moyens et activités du COSOG.

Cette convention a vocation à remplacer l'actuelle à compter du 1^{er} avril 2025, sous réserve de la consultation des instances de gouvernance du COSOG.

i.- En réponse aux points de non-conformité :

- A titre principal, les personnels de l'association, qu'ils soient pérennes ou temporaires, sont des collaborateurs de la CDC mis à disposition auprès du COSOG. Ils bénéficieront d'une convention d'affectation qui leur apportera des garanties supplémentaires par rapport à une mise à disposition classique.

Le COSOG conservera, s'il le souhaite, la faculté de recruter directement des collaborateurs de droit privé (CDD ou apprentis) ou de faire appel à des personnels en mission d'intérim externe ;

- Ces collaborateurs sont rémunérés par le COSOG, mais les montants équivalents à leur masse salariale constituent une nouvelle part de subvention versée par la CDC au COSOG à un rythme semestriel ;
- Une clause de revoyure quadriennale est insérée, qui prévoit un dialogue entre la CDC et le COSOG sur la GEPP et l'évolution des moyens humains au regard des activités, à la lumière, notamment –sans automaticité de décision – du rapport d'activité annuel et d'indicateurs ;
- La convention autorise le COSOG à proposer des prestations aux retraités ;
- Le versement de subventions aux personnes morales n'est pas autorisé ;
- En matière de conformité, il est prévu que les contrôles de niveau 1 sont la responsabilité des opérationnels du COSOG, tandis que des contrôles de niveau 2 et des audits peuvent être menés par la Caisse des dépôts ; en outre, un dispositif de contrôle interne est institué et il est prévu que la prévention du risque de fraude répond aux exigences de la Caisse des dépôts en la matière.

ii.- Au titre de la négociation :

- Les moyens humains prévus pour assurer l'activité du COSOG sont de 65 postes budgétaires, avec toutefois la possibilité, en cas de surcroît d'activité ou de projet exceptionnel, et avec l'accord exprès de la CDC, d'avoir recours à des ressources temporaires pour atteindre un effectif plafond de 70 personnels ;
- Le taux de la subvention (hors masse salariale des personnels) versée en année n est relevé de 3,26% à 3,30% de la masse salariale de l'année n-1.
- La possibilité de verser des subventions pour les prestations des retraités de l'établissement public est ouverte dans la limite d'un plafond de 200K€/an.