



Rapport d'activité 2022



Sommaire

Edito.....	3
Le Conseil d'administration	4
Le CDG33	5
Direction du Conseil et des Actions statutaires	7
Direction des Mobilités et de l'Emploi territorial.....	11
Direction de la Santé et de la Sécurité au travail.....	15
Ressources internes.....	21
Direction générale	25
Projet de mandat 2020 - 2026	27

Edito



M. Roger RECORIS
Président,
Maire-Adjoint de Cestas

J'ai le plaisir de vous présenter notre rapport d'activité 2022. Une année dense, largement rythmée par l'organisation des élections professionnelles, par l'analyse des multiples réformes et la création d'outils permettant leur mise en œuvre concrète.

Ce rapport est l'occasion de faire le point sur l'ensemble de l'offre de services du Centre de gestion. Son évolution permanente illustre la volonté constante de mieux connaître vos besoins pour adapter nos prestations, en tenant compte du contexte tant national que local.

La nouvelle offre santé au travail développée au cours de cette année 2022 tient ainsi compte tant de la nécessité de vous proposer une offre pluridisciplinaire axée sur la prévention que de celle de faire face à la pénurie de médecins à laquelle le CDG33 est lui aussi confronté.

Connaître vos attentes est indispensable : nous sommes allés à votre rencontre avec cet objectif en fin d'année dernière et poursuivrons cette démarche en 2023.

Après avoir décliné chacune d'entre elles, nous travaillons à l'élaboration d'un catalogue synthétique de nos prestations. Il est important que chacun sache à quels services il a droit, en tant qu'adhérent ou non-adhérent.

De la même manière, ce bilan me permet de vous rendre compte de l'action des services que vous financez.

Notre champ d'intervention - déjà large - ne cesse d'évoluer, dans le cadre de multiples partenariats, tels que ceux qui nous lient au FIPHFP*, à Pôle Emploi ou aux universités de Bordeaux, par exemple.

En 2022 la coopération s'est également encore renforcée dans le cadre du schéma régional : 12 CDG s'impliquent pour coordonner leur action mais aussi pour agir ensemble, démontrant leur capacité à interroger leurs pratiques, à s'adapter et à innover pour rendre le meilleur service public possible. Cette coopération est source d'inspiration : les liens de confiance noués sont forts, chacun participe librement, dans le respect de son identité et de ses choix. Le résultat est chaque année plus riche et l'envie de travailler ensemble, motivante.

Ce bilan c'est celui de l'établissement, des élus qui s'impliquent, celui des agents qui le font vivre, c'est aussi le vôtre. Je vous invite vivement à le consulter et à nous solliciter autant que nécessaire : nous sommes là pour vous faciliter la gestion de vos ressources humaines et mettons tout en œuvre pour vous accompagner, au quotidien.

Bonne lecture !

Ce bilan c'est aussi celui de Philippe Patarin, que je tiens à remercier d'avoir dirigé avec rigueur et bonne humeur cet établissement pendant de nombreuses années. Ce collaborateur de haut niveau a été essentiel à la mise en œuvre des actions nouvelles tant au niveau local que régional et national. Empreint d'un sens aigu du service public, il a su faire évoluer l'établissement et construire ce bel outil, souple et solide.

Le Conseil d'administration

/ Le bureau

LE PRÉSIDENT



M. Roger RECORs
Président,
Maire-adjoint de Cestas

LES VICE-PRÉSIDENTS



M^{me} Nathalie LE YONDRE
1^{ère} Vice-Présidente,
Maire de Audenge



M. Marcel DURANT
2^{ème} Vice-Président
Maire de Fronsac



M. Didier MAU
3^{ème} Vice-Président,
Président de la CDC Médoc-Estuaire



M. Christophe DUPRAT
4^{ème} Vice-Président,
Maire de Saint-Aubin-de-Médoc

LES AUTRES MEMBRES



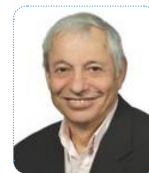
M^{me} Christiane BOURSEAU
Maire de Virsac



M. François DELUGA
Maire de Le Teich



M^{me} Chantal GANTCH
Maire de Savignac-de-l'Isle



M. Alain MANO
Conseiller communautaire de la COBAN



M^{me} Catherine VIANDON
Conseillère municipale de Saint-Germain-du-Puch

/ Les membres titulaires du Conseil d'administration

M^{me} Stéphanie ANFRAY
Conseillère régionale

M^{me} Aline MOUQUET
Conseillère départementale de Bordeaux IV

M. Dominique ASTIER
Maire-adjoint de Cenon

M. Roger BILLOUX
Conseiller municipal de Pineuilh

M^{me} Yasmina BOULTAM
Conseillère régionale

M^{me} Sylvie BRISSON
Maire d'Yvrac

M. Alain CHARRIER
Conseiller départemental du Canton de Mérignac I

M. Christian DAIRE
Maire de Toulenne

M. Stéphane DENOYELLE
Maire de Saint-Pierre d'Aurillac

M. Jean-François EGRON
Président du CCAS de Cenon

M^{me} Mauricette EYHERAMONNO
Conseillère communautaire de la CDC du Fronsadais

M. Francis GAZEAU
Maire de Cadaujac

M^{me} Marie LARRUE
Maire de Lanton

M^{me} Anne-Marie LEMAIRE
Membre du CA du CCAS de Villenave d'Ornon

M. Jean MINCOY
Maire de Cissac-Médoc

M. Alain MONTION
Maire de Saint-Romain-la-Virvée

M. Cédric PAIN
Maire de Mios

M^{me} Karine PALIN
Maire de Soussans

M. Jérôme PEScina
Maire de Martignas sur Jalle

M. Michel POIGNONEC
Maire de Villenave d'Ornon

M. Fabien ROBERT
Conseiller régional

M^{me} Michelle SAINTOUT
Maire de Saint-Estèphe

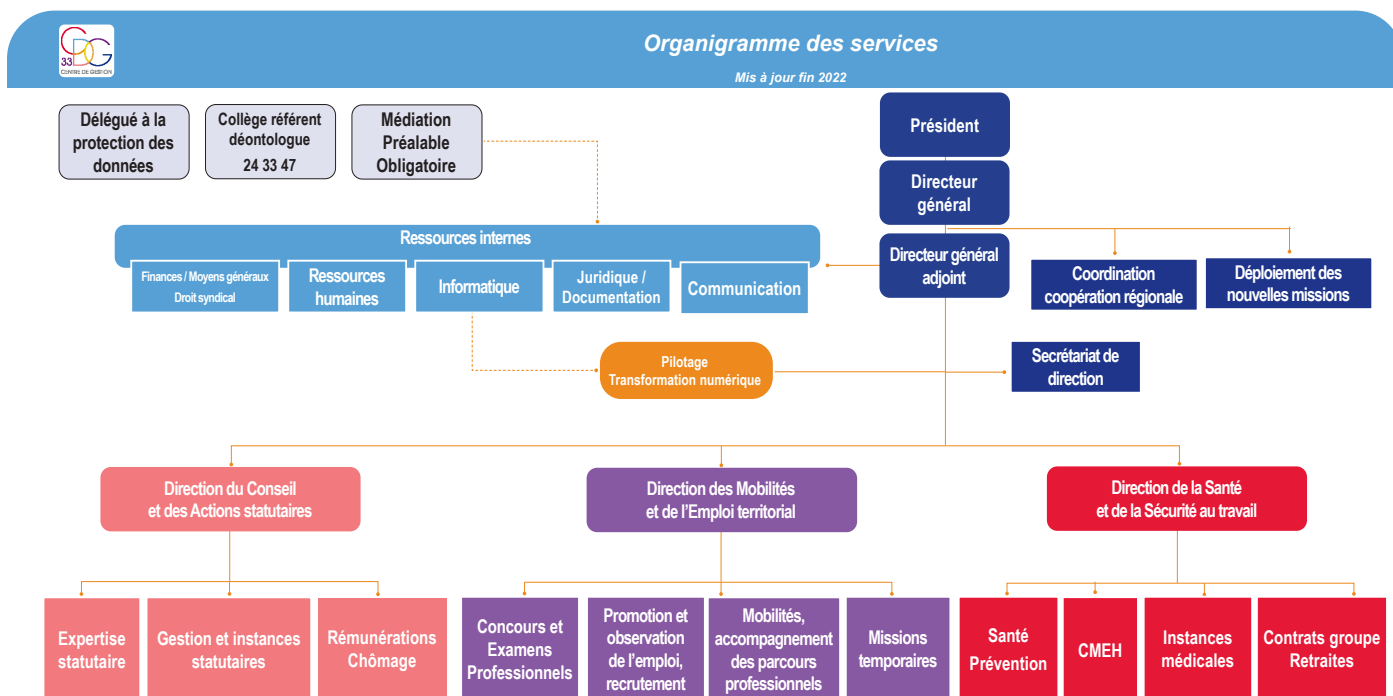
M. Emmanuel SALLABERRY
Président du CCAS de Talence

M. Denis SIRDEY
Maire-adjoint de Libourne

M. Christophe VIANDON
Conseiller départemental du Canton de Créon

M^{me} Josiane ZAMBON
Maire de Saint-Louis-de-Montferrand

Le CDG33



L'organigramme détaillé des services est consultable sur le site internet : www.cdg33.fr

/ Notre accompagnement

Partenaire privilégié des élus locaux, le CDG33, à travers les services qu'il propose, a pour vocation d'aider les employeurs dans la gestion de leurs personnels. Établissement public local à caractère administratif. Il accompagne les collectivités et établissements publics du département dans la gestion des carrières de leurs agents.

Présentation

Le CDG33 propose des missions obligatoires et facultatives pour :

- Informer sur l'emploi territorial
- Organiser les concours et examens professionnels
- Accompagner et conseiller les collectivités dans la gestion des ressources humaines

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde exerce, pour les collectivités du département, des compétences prévues par la loi.

Il propose également des activités de conseil ou d'accompagnement et des prestations de service toujours orientées sur les questions touchant à la gestion des ressources humaines.

Ses activités répondent à des besoins exprimés par les élus du département.

Si le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde est implanté au niveau départemental, son action s'inscrit également dans le cadre d'une coopération régionale entre les douze départements de la région Nouvelle-Aquitaine.

Affiliations et adhésions

Certaines missions de régulation statutaire sont exercées pour le compte de l'ensemble des collectivités.

Les communes et établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires territoriaux à temps complet sont obligatoirement affiliés au CDG pour l'ensemble de ses missions institutionnelles.

Les collectivités non affiliées peuvent s'affilier à titre volontaire au CDG ou y « adhérer » pour bénéficier d'un « socle commun » de missions d'appui technique à la gestion des ressources humaines.

Des missions obligatoires pour tous

Le CDG33 est surtout connu du grand public comme l'établissement organisateur des concours. Il gère pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la Gironde l'organisation des concours et examens ainsi que la bourse de l'emploi. Pour les communes et établissements communaux et intercommunaux de moins de 350 agents, titulaires ou stagiaires, dont l'affiliation est obligatoire, ses missions sont axées sur la gestion statutaire.

Des services facultatifs pour les collectivités girondines

Le CDG33 propose, par ailleurs, un certain nombre de services facultatifs. Ces prestations ont pour objectif principal de répondre aux exigences statutaires auxquelles sont soumis les employeurs territoriaux.

/ Le CDG33 en quelques chiffres



929

collectivités en
Gironde

97%

sont affiliées



55 000

agents territoriaux
en Gironde dont

40 %

au sein des
collectivités
affiliées



110

agents
territoriaux aux
services des
collectivités



1

site internet,
des e-services
et plus de

1 800

ressources



Expertise statutaire

En 2022, le statut de la fonction publique a subi de nombreux changements.

L'activité en chiffres

/ Les rencontres, les contacts avec les collectivités et les établissements publics

- 21 rendez-vous individuels (en présentiel ou en visioconférence) ;
- 8 réunions d'information organisées sous forme de webinaires sur des thématiques statutaires (actualité statutaire, Conseil médical, temps partiel thérapeutique, PPR*) ;
- 7 000 demandes de conseils enregistrées (19 800 échanges).

/ Les documents créés ou mis à jour

- 12 MAG RH ont été mis en ligne ;
- Rédaction de nombreux diaporamas sur les différentes réformes statutaires intervenues en 2022 ;
- Réalisation d'une cinquantaine de supports juridiques (Notes, outils, diaporamas, fiches réflexes) soit sur une thématique RH, soit sur un texte d'actualité, produits par le service de production mutualisé ;
- Création de 2 tutoriels (présentation du service et MAG RH).

/ La transversalité au sein du CDG

Participation à des réunions de travail transversales avec les différents services du Centre de Gestion dont :

- Des réunions de travail avec le service du secrétariat des instances médicales sur la réforme du conseil médical, la préparation et l'animation de 3 webinaires sur le sujet ;
- 15 réunions interservices sur la PPR, plus de 80 questions traitées par le service.

/ Animation du D.U. aptitude à l'expertise en médecine agréée

Dès le mois de mars 2022, avec la codification des lois statutaires, les conseillers se sont appropriés le code général de la fonction publique afin d'en expliquer le périmètre, la terminologie et le plan aux collectivités. De nombreux modèles d'actes ont par ailleurs été mis à jour.

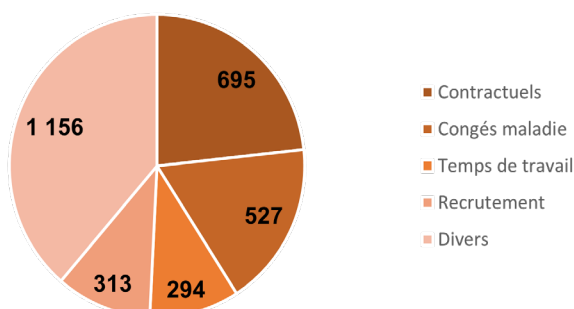
La seconde réforme qui a fortement impacté l'activité du service concerne la thématique de la santé et plus précisément les réformes du conseil médical et du temps partiel thérapeutique. Les questions sur cette thématique arrivent en 2^{ème} position sur le total des questions posées au service expertise statutaire en 2022.

/ Prenons l'exemple du travail réalisé par le service expertise statutaire sur la réforme du dispositif de temps partiel thérapeutique

1. Travail individuel de lecture et d'analyse du texte
2. Echanges et réunions de travail avec la CPAM*, la DGAFP* et les CDG aquitains
3. Organisation de 3 webinaires à l'attention des collectivités (252 participants)
4. Rédaction d'une FAQ alimentée par les questions posées durant les webinaires (une cinquantaine de questions/réponses)
5. Publication de 2 notes et de modèles d'actes
6. Plus de 200 demandes ont été faites sur cette thématique (par téléphone ou par courriel)

En parallèle de ses activités de conseil auprès des employeurs territoriaux, le service expertise statutaire a continué de créer de nouveaux outils de communication avec pour objectif de faciliter la compréhension du cadre légal et réglementaire applicable en matière de gestion du personnel.

Principaux thèmes des questions posées au service



*PPR : Période de Préparation au Reclassement ; CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie ; DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Rémunérations / Chômage

L'activité du service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Gironde se concentre autour de deux volets principaux :

- la production des paies et des déclarations mensuelles (DSN - Déclaration Sociale Nominative). ;
- le conseil en matière de rémunération et de chômage qui s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales (*affiliées ou non*).

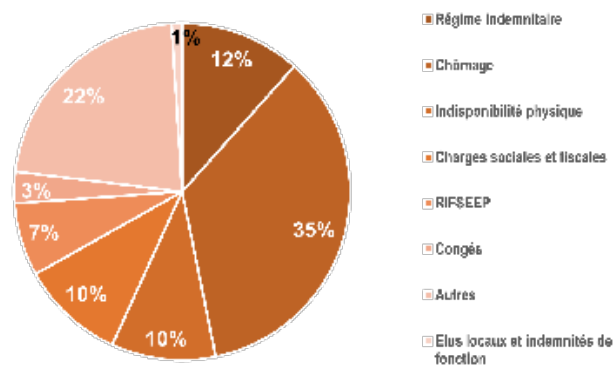
Suite à la finalisation du projet de migration du logiciel de paie avec l'intégration des données de la base paie dans la base carrières, les paies sont depuis le 1^{er} janvier 2022 calculées sur une base intégrée (carrières/paies).

- 3 983 dossiers agents ont été repris de la base paie (*contractuels et élus*).
- Les données personnelles de 1 850 agents fonctionnaires (*Adresses, RIB*) ont été intégrées.

Évolution de l'activité "Paie à façon"

	2019	2020	2021	2022
Collectivités adhérentes dans l'année	194	199	196	194
Paies réalisées	36 944	37 170	41 774	40 669

Principaux thèmes des conseils individualisés



/ Constat :

Le nombre de demandes est constant par rapport à l'année 2021.

Le temps de traitement des dossiers est plus long, certains dossiers nécessitant parfois une étude approfondie.

Déclaration Sociale Nominative

Ce changement de système déclaratif entraîne d'importantes modifications en ce qui concerne la périodicité des déclarations (remplacement des déclarations annuelles N4DS par des déclarations mensuelles DSN).

Depuis le 1^{er} janvier 2022, 184 collectivités sont concernées par ce changement majeur.

Pour rappel, en 2021, 10 collectivités étaient concernées par la DSN.

Chaque mois, les contrôles des déclarations URSSAF et fiscales sont effectués pour la totalité des collectivités (équivalent de 18 journées de contrôle mais réparti sur 5 gestionnaires).

Conseils, publication et communication auprès des collectivités

Les notices de paies sont régulièrement diffusées et mises à jour sur le site internet du Centre de Gestion.

Le service Rémunération / Chômage a également participé aux «webinaires du jeudi » sur les thématiques le concernant.

Fiabilisation du mode de transmission des documents relatifs à la confection des salaires

/ Modification du mode de transmission des documents de salaires avec Cloud paie

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la transmission des documents de paie est effectuée de façon totalement automatisée par le biais du dépôt de ces derniers directement sur le cloud paie (fiabilité et sécurisation).

/ Modification du mode de transmission des consignes de paie avec E-consignes

Afin de poursuivre sa démarche d'optimisation et de sécurisation lors de la transmission des consignes de paie, le service Rémunérations/ Chômage a, en collaboration avec le service informatique, développé un nouvel outil pour la transmission des consignes de paie et de tous les documents nécessaires à la codification des salaires.

Lancé au mois de juillet 2022 en phase de test auprès de 22 collectivités, ce nouvel E-Service est depuis le mois d'octobre 2022 déployé à l'ensemble des collectivités adhérentes.

À la suite de la mise en place de ce nouvel outil, une enquête (questionnaire Forms) a été effectuée.

L'évaluation moyenne de 4.61/5 démontre que les collectivités apprécient ce nouvel E-service et la simplicité d'utilisation.

Mise en place de la prestation chômage en partenariat avec le CDG17

Face à la complexité de la réglementation, à la recrudescence du nombre de dossiers à gérer (plus 300 % depuis 2019) et des contentieux, le CDG s'est organisé pour proposer une nouvelle mission, accessible depuis le 1^{er} janvier 2023, pour les collectivités affiliées et non affiliées

Elle a pour but de sécuriser et fiabiliser le calcul et le versement des allocations chômage.

Evolution de l'offre de service proposée aux collectivités

Le service réfléchit d'ores et déjà à de nouvelles prestations afin d'améliorer la communication, le conseil aux collectivités et leur offrir de nouveaux services.

Gestion statutaire

Les élections professionnelles 2022

L'année 2022 a été marquée par le renouvellement des représentants du personnel siégeant au sein des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et de la Commission Consultative Paritaire (CCP). Les élections professionnelles 2022 ont aussi concerné les représentants du personnel siégeant au sein du Comité Social Territorial (CST), instance remplaçant le Comité Technique et son CHSCT.

Les travaux préparatoires liés à l'organisation des **élections professionnelles du 8 décembre 2022** ont largement influé sur l'activité du service Gestion et Instances statutaires tout au long de l'année 2022.

Le service a ainsi dû :

- Répondre aux multiples sollicitations des collectivités sur des questions touchant à l'organisation du scrutin, en renseignant plus particulièrement les collectivités ayant à organiser leurs propres opérations électorales (CST locaux) ;
- Organiser 9 webinaires d'information à destination des collectivités sur le thème des élections (dont 5 réservés aux collectivités devant mettre en place leur propre CST) ;
- Produire la synthèse des effectifs, établir les listes électorales, rassembler les données nécessaires à l'envoi du matériel de vote et assurer la gestion des réclamations ;
- Participer aux réunions mensuelles de travail interservices et aux réunions avec les organisations syndicales en vue de préparer les principales opérations électorales.

Le Suivi des carrières et projets d'actes

La mise en œuvre de réformes statutaires tout au long de l'année 2022.

En 2022, le service a dû mettre en œuvre plusieurs réformes, en commençant par l'application, au 1er janvier 2022, des décrets n° 2021-1818 et 2021-1819 du 24 décembre 2021 concernant les agents de la catégorie C.

Cette réforme statutaire a généré **37 455 arrêtés de reclassement, de bonification d'ancienneté exceptionnelle et d'avancement d'échelon**. Le volume d'arrêtés transmis par les collectivités en retour a en conséquence largement augmenté et a contribué à générer un stock important d'arrêtés en attente de classement. Le recrutement d'un agent contractuel en renfort du service a néanmoins permis de parvenir à réduire considérablement ce stock.

Puis au 1er septembre 2022, le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières de certains fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale a conduit le service à préparer plus de **400 arrêtés de reclassement**.

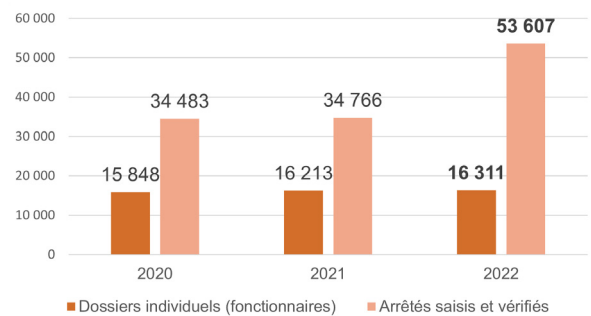
Ces deux réformes ont ainsi donné lieu à une augmentation du nombre d'arrêtés saisis et vérifiés par le service Suivi des Carrières et Projets d'actes avec **53 607 arrêtés en 2022** contre 34 766 en 2021.

Ces décrets contiennent par ailleurs des dispositions transitoires qui ont accru la technicité de l'établissement des projets d'arrêtés d'avancement de grade et ont justifié le traitement de la majorité des demandes d'avancement de grade par le service Suivi des carrières et projets d'actes.

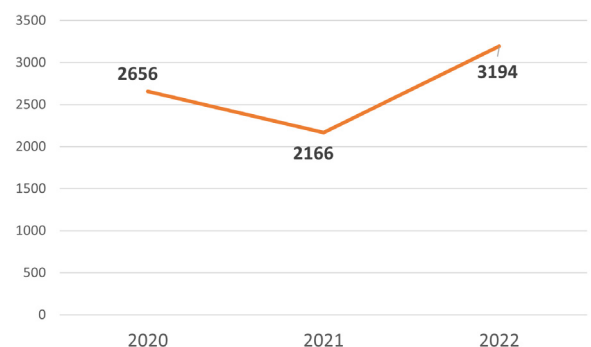
La mise en œuvre de ces dispositions transitoires explique donc également l'augmentation du nombre de projets d'arrêtés établis en 2022 par le service Suivi des Carrières et Projets d'actes avec **3 194 arrêtés** contre 2 166 en 2021.

L'activité en chiffres

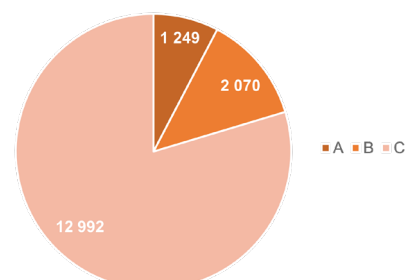
Évolution de l'activité du service



Évolution des projets d'arrêtés établis



Répartition du nombre de fonctionnaires par catégorie d'emploi



Instances statutaires

Un travail de réflexion mené pour un traitement amélioré des propositions de promotion interne en 2022

La campagne de promotion interne a été placée, cette année, sous le signe de la transformation numérique avec la mise à disposition d'un nouvel outil permettant aux collectivités de saisir et de déposer leurs propositions de promotion interne de manière dématérialisée.

Cette évolution a donné lieu à un accompagnement des gestionnaires RH par le biais de réunions d'informations et la réalisation d'un tutoriel vidéo pour une prise en main optimale de l'appliquet.

La procédure de sélection des fonctionnaires appelés à figurer sur la liste d'aptitude est, quant à elle, restée inchangée.

Sur la base des propositions de promotion interne soumises par les collectivités, le secrétariat des instances statutaires a procédé à l'instruction des dossiers en deux étapes :

1. Vérification des conditions réglementaires applicables en matière de promotion interne (ancienneté, examen professionnel, respect des obligations de formations de professionnalisation) ;

Pour cette année 2022, cette première étape a conduit à «écarter» un nombre moins important de propositions non recevables d'un point de vue réglementaire comparativement à l'année 2021 (100 propositions irrecevables sur un total de 647 propositions en 2022 contre 418 dossiers non recevables sur un total de 544 propositions réceptionnées en 2021).

Cette nette diminution du taux de non-conformité des propositions de promotion interne (76 % en 2021 contre 15 % en 2022) résulte du large travail d'information et de sensibilisation mené conjointement par le service des instances statutaires et le CNFPT* (notamment dans le cadre de webinaires organisés en début d'année 2022) auprès des collectivités sur le plan des formations de professionnalisation à réaliser pour garantir la recevabilité de leurs dossiers.

2. Classement des propositions déclarées recevables sur la base du système de cotation résultant des critères figurant dans l'arrêté portant établissement des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne (arrêté du 22 décembre 2020).

Au terme de cette procédure, le Président du CDG33, assisté du collège des représentants des employeurs siégeant au sein des CAP*, a pu ainsi établir la liste d'aptitude au titre de la promotion interne 2022 à compter du 1^{er} juillet.

Grâce à un travail collaboratif mené conjointement par les services Instances statutaires et Informatique, des adaptations notables ont été apportées au e-service pour une mise en service à l'occasion de la nouvelle campagne de promotion interne 2023.

Pour les collectivités, la saisie des propositions devrait notamment être facilitée avec la mise en place de champs pré-saisis sur la base des données carrières détenues par le CDG et une transmission des pièces requises simplifiée. Elle sera également sécurisée avec le recours à la signature électronique de l'autorité territoriale.

Pour le service, une instruction allégée et un affichage «backoffice» modernisé.

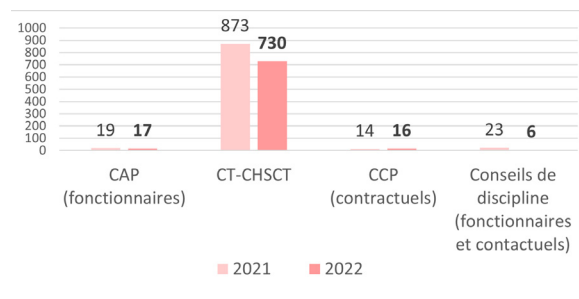
Un fonctionnement des instances qui confirme une inversion de la courbe des saisines au sein du comité technique et des autres instances (CAP, CCP)

- **Un nombre de dossiers examinés en comité technique plus faible mais qui reste conséquent**

L'instance a dû examiner 730 dossiers en 2022 contre 873 en 2021. Cette baisse des saisines peut s'expliquer en grande partie par un nombre de projets « Lignes Directrices de Gestion » moins important soumis à l'examen de l'instance (67 en 2022 contre 265 en 2021). Il est cependant intéressant de constater en parallèle une forte hausse de la mise en place des projets « télétravail » (20 dossiers en 2022 contre 6 en 2021) et des projets de réorganisation du temps de travail liés à la mise en application obligatoire des 1607h (93 dossiers en 2022 contre 21 en 2021).

Les questions d'hygiène et de sécurité ont également fait l'objet d'un examen au cours des 11 séances tenues dans l'année (21 dossiers en 2022 contre 33 en 2021).

Evolution du nombre de dossiers des Instances statutaires



- **Un nombre de saisines relativement constant en CAP et en CCP**

Il faut rappeler que la réduction du champ de compétences des CAP issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a eu pour conséquence de diminuer, mécaniquement et de manière considérable le nombre de dossiers soumis à leur examen (17 pour 2022 contre 78 en 2020) et de recentrer les compétences de l'instance sur des dossiers dits « sensibles » (ex : licenciement).

On relèvera toutefois une augmentation des dossiers CCP* (16 en 2022 contre 14 en 2021) mais cette hausse légère n'apparaît pas encore suffisamment significative pour tirer des conclusions sur une éventuelle tendance à venir (ex : augmentation des recrutements d'agents contractuels).

- **Une activité des séances disciplinaires qui reste soutenue**

15 séances ont été organisées en 2022 contre 21 en 2021 pour toutes les catégories de fonctionnaires.

4 séances disciplinaires ont été organisées pour les agents contractuels pour cette année 2022 (contre 2 en 2021).

Concours et examens professionnels

Centres d'épreuves écrites

Dans le cadre du service mutualisé concours et examens professionnels (SMCE), des centres d'épreuves écrites ont été organisés avec les CDG partenaires notamment celui de la Charente, des Pyrénées-Atlantiques et de la Haute-Vienne pour le concours et l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, les concours de technicien, de technicien principal de 2^{ème} classe et d'attaché accueillant ainsi 1 378 candidats.

Une expérimentation a été menée pour délocaliser l'organisation des épreuves d'admission (orales et pratiques) du concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe dans la spécialité « Environnement, hygiène » en partenariat avec le CDG87 et le GRETA du Limousin.

Le CDG33 a accueilli 794 candidats inscrits au concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, organisé par le CDG40, au Hangar 14 à Bordeaux et 8 candidats bénéficiant d'un aménagement d'épreuves au CDG33.

partenariat avec l'Education Nationale pour la mise à disposition des classes d'élèves en fonction des cycles d'activités des élèves par rapport aux activités retenues a été renouvelé pour l'organisation des épreuves pédagogiques (sur 6 jours et demi, 74 intervenants ont été mobilisés sur 5 sites).

/ Concours d'Adjoint technique principal de 2^{ème} classe

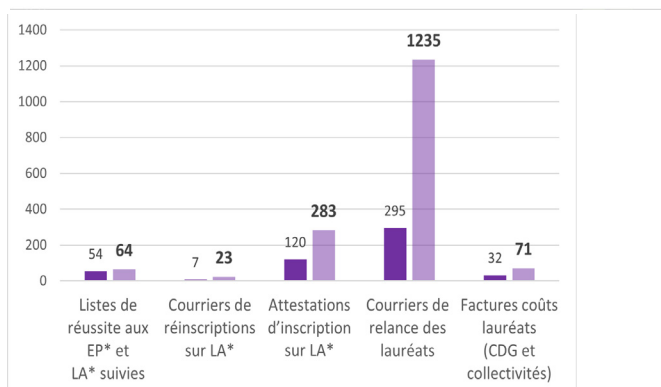
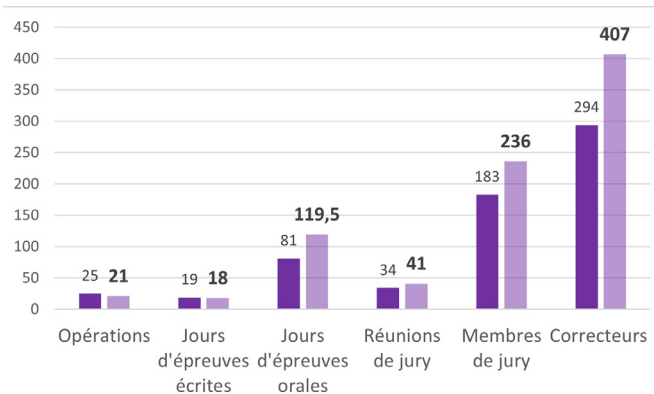
Les épreuves d'admission de la spécialité « Environnement, Hygiène » se sont coordonnées avec le CDG87 ; 40 candidats admissibles ont été accueillis dans la Haute-Vienne.

Les 36 candidats admissibles de la spécialité « Restauration » ont passé leurs épreuves au CDG33 et au Campus du lac à Bordeaux.

/ Examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe

L'organisation de cet examen professionnel dont une partie des épreuves pratiques s'est déroulée en 2022 a été programmée sur 34 journées. Elles ont mobilisé 84 examinateurs pour 513 candidats autorisés à passer l'épreuve pratique sur 13 sites.

Comparatif 2021-2022



Zoom sur certaines opérations

/ Concours d'Attaché

2 563 dossiers ont été traités. 6 CDG de la région Nouvelle-Aquitaine ont accueilli les 2 538 admis à concourir sur 12 salles, ce qui a nécessité 53 surveillants. 77 correcteurs ont assuré les corrections des épreuves écrites sur le territoire coordonné.

/ Concours d'Educateur des activités physiques et sportives (ETAPS)

324 dossiers ont été traités pour le concours d'ETAPS et **89** pour le concours d'ETAPS principal de 2^{ème} classe pour un nombre de postes global de 25 pour ETAPS et 15 pour ETAPS principal de 2^{ème} classe. Les épreuves physiques se sont déroulées sur les installations sportives de la commune de Mérignac. Pour cette session, le

Relations extérieures

Le SMCE est représenté dans des groupes de travail initiés par l'ANDCDG* au niveau national. Pour 2022, il s'agit de :

- **3 réunions** de la commission Recrutement-Concours,
- **21 réunions de groupes** de travail technique concernant le calendrier triennal, la plateforme concours-territorial, la filière sapeurs-pompiers professionnels, la filière artistique et les travaux de la cellule pédagogique nationale.

Recensement

En 2022, le service a élaboré le recensement des besoins des collectivités des concours et examens professionnels 2023 pour les 8 CDG partenaires. Plus de 4 000 collectivités ont été interrogées avec un taux de retour supérieur à 55 %.

L'activité en chiffres

- **21 opérations / 5 415** dossiers d'inscription instruits
- **4 475** candidats présents à la première épreuve
- **2 185** admissibles / **837** lauréats
- **794** intervenants extérieurs mobilisés
- **137,5** journées d'épreuves
- **41** réunions de jurys
- **104** courriers de refus à concourir
- **127** courriers à des candidats pour saisine de la Commission d'équivalence des diplômes
- **174** demandes de photocopies de copies et/ou d'appréciations des épreuves d'admission
- **3 718** courriels traités de la boîte « concours »
- **37** listes d'aptitude suivies
- **27** listes de réussite aux examens professionnels
- **23** courriers de réinscriptions sur liste d'aptitude
- **9** refus de réinscription ou de prolongation sur liste d'aptitude
- **283** attestations d'inscription sur liste d'aptitude
- **1 235** courriers de relance de lauréats de concours et d'examens professionnels
- **29** factures à des collectivités pour des nominations de lauréats
- **42** factures à des CDG relatives aux coûts lauréats
- **6** factures à des CDG dans le cadre de conventions sujets

*ANDCDG : Association nationale des directeurs des centres de gestion, EP : examen professionnel, LA : liste d'aptitude.

Mobilités, Accompagnement des Parcours professionnels (MAPP)

L'activité en chiffres

Les dossiers d'inaptitude :

- **66 agents éligibles à une Période de Préparation au Reclassement (PPR)**, 26 agents ayant accepté, 36 agents ayant débuté une PPR, 28 conventions tripartites signées par le Président, 56 avenants signés par le Président, 19 réunions tripartites de présentation du dispositif organisées par le service
- **7 agents en reclassement** suivis avec entretiens individualisés et contacts réguliers ultérieurs

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) :

- 3 FMPE suivis, situations de surnombre

Conseil à la mobilité et information sur l'emploi public territorial :

- 106 entretiens effectués, des contacts réguliers par courriel, courrier ou téléphone

L'Accompagnement en Evolution Professionnelle (AEP)

La mission d'accompagnement en évolution professionnelle (AEP) poursuit son développement sur l'année 2022 :

- **8 nouveaux accompagnements** ont démarré sur l'année 2022.

Sur ces 8 accompagnements, 5 concernent des agents ayant un souhait d'évolution professionnelle avec des problématiques de santé. Pour 4 d'entre eux, les collectivités ont pu bénéficier d'un financement du FIPHFP*.

Le nombre de demandes d'AEP a augmenté sur l'année 2022, et des demandes ont dû être mises attente pour un démarrage sur 2023.

La mission AEP bénéficie d'un bouche à oreille bénéfique, de retours positifs des agents et des collectivités ayant eu recours à la mission, des orientations d'agents par les médecins du travail dans le cadre de la prévention du risque d'inaptitude.

De plus, depuis septembre le FIPHFP* finance les bilans professionnels qui sont désormais ouverts aux agents en arrêt.

Une 3ème conseillère en évolution professionnelle a été formée fin 2022 pour pouvoir répondre à un plus grand nombre de demandes.

Une revalorisation du tarif a été votée en décembre 2022, la prestation est passée d'une tarification horaire de 45 à 50 euros.

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

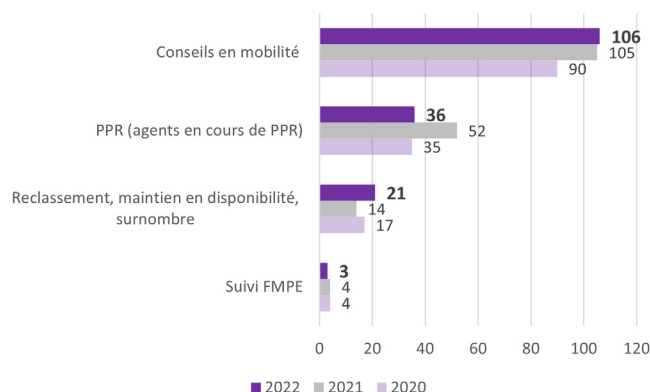
Après un peu plus de trois ans d'existence, un nouveau bilan du dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) a été réalisé en novembre 2022.

Depuis la mise en place du dispositif, **201 avis de PPR** ont été émis par le comité médical départemental (soit entre 3 et 4 avis par séance). Ces avis concernent en grande majorité des agents de catégorie C des filières technique et médico-sociale.

115 agents ont accepté la PPR, ce qui représente un taux d'acceptation de 63 %.

62 PPR sont arrivées à leur terme, la moitié a abouti à un reclassement, ce qui démontre que le dispositif atteint son objectif.

Evolution du nombre de dossiers traités



Ce dispositif (basé sur un accompagnement individuel), est, dans l'ensemble, bien accueilli par les agents comme par les employeurs. Il offre davantage de chances de reclassement que la procédure classique.

Les situations de surnombre :

Agents qui suite à la suppression de leur emploi (restructuration ou suppression de service), ou décharge de fonctions (fin de détachement ou d'une disponibilité de droit, par exemple) n'ont pas pu être repositionné par leur collectivité (pas d'emploi correspondant au grade de l'agent), et sont maintenus en surnombre pendant 1 an auprès de leur collectivité.

Au terme de l'année de surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, l'agent est pris en charge en tant que Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE) par le Centre de Gestion.

Sur 2022 : **9 signalements** de collectivités concernées représentant **16 agents** (inédit).

Un certain nombre de ces situations a pu être résolu, mais 4 collectivités avec 9 agents restent concernées.

Une vigilance particulière est à accorder à ces situations généralement très complexes, mobilisant la Direction, les services Expertise Statutaire, et le Service juridique, en plus du service MAPP.

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Ce texte introduit de nouveaux outils pour l'accompagnement des agents dans leur projet d'évolution professionnelle, notamment le congé de transition professionnelle, le document d'information sur l'offre d'accompagnement du CDG, le bilan de parcours professionnel, et le plan individuel de développement des compétences...

Promotion et Observation de l'emploi, recrutement

La mission Anticipation RH

Cette nouvelle mission s'est déclinée en 2022 par la possibilité de mettre à disposition des collectivités girondines, sous conditions tarifaires variables en fonction de leurs effectifs, un module informatique « GPEEC » permettant trois types d'analyses de leurs données RH utiles dans le cadre de réflexions et de la mise en place d'actions en termes de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

9 collectivités ont conventionné avec le Centre de Gestion durant cette année pour pouvoir disposer de cet outil.

Le service assure le suivi et accompagne les collectivités dans son utilisation.

Une expérimentation d'une démarche d'accompagnement plus poussée des collectivités en matière de GPEEC sera par ailleurs mise en œuvre sur l'année 2023.

La mission apprentissage

Les travaux menés en vue de contribuer au développement du recours à l'apprentissage au sein des collectivités se sont poursuivis tout au long de l'année, notamment par :

- la mise à jour régulière des supports d'information à destination des collectivités ;
- la poursuite des échanges avec les multiples partenaires potentiels en la matière en vue de développer les échanges d'information et les actions communes utiles pouvant être mises en œuvre ;
- l'organisation de réunions d'information à destination des collectivités ;
- l'organisation de rencontres plus particulièrement dédiées aux maîtres d'apprentissage ;
- la participation à des forums consacrés à l'emploi.

Sur l'année 2022, 101 collectivités ont été accompagnées sur cette thématique et ont ainsi pu bénéficier de conseils personnalisés.

La campagne 2022 du rapport social unique (RSU)

La seconde campagne de collecte des rapports sociaux uniques s'est déroulée du 21 juillet au 31 décembre 2022.

Malgré un lancement plus tardif (dû aux évolutions techniques de l'application Données sociales utilisée dans le cadre de cette collecte), un taux de retour global de 72,57 % a pu être enregistré.

Pour les collectivités relevant du comité social territorial placé près le Centre de Gestion, ce taux s'élève à 69,41 %, soit une hausse de plus de 8 % par rapport à la campagne précédente.

Le service a notamment effectué, sur cette campagne, des opérations de communication d'informations auprès des collectivités (trois webinaires organisés en début de campagne), l'assistance aux collectivités pour la saisie de leurs rapports, les opérations de contrôle et de validation des dossiers transmis, la préparation du dossier devant être soumis à l'avis des membres du comité social territorial placé près le Centre de Gestion.

66 synthèses issues des données des rapports sociaux uniques ainsi que 25 fichiers d'aide à l'élaboration des lignes directrices de

gestion et 7 outils d'aide à l'élaboration du plans d'actions « Egalité professionnelle » ont par ailleurs été élaborés et transmis aux collectivités en ayant formulé la demande.

Le conseil en recrutement sur poste permanent

L'expérimentation de cette mission, effectuée à titre gracieux sur deux collectivités en 2021, a été étendue à l'ensemble des collectivités du département, sous conditions tarifaires déterminées par le conseil d'administration du Centre de Gestion.

Les autres missions

/ Les actions partenariales de développement des compétences

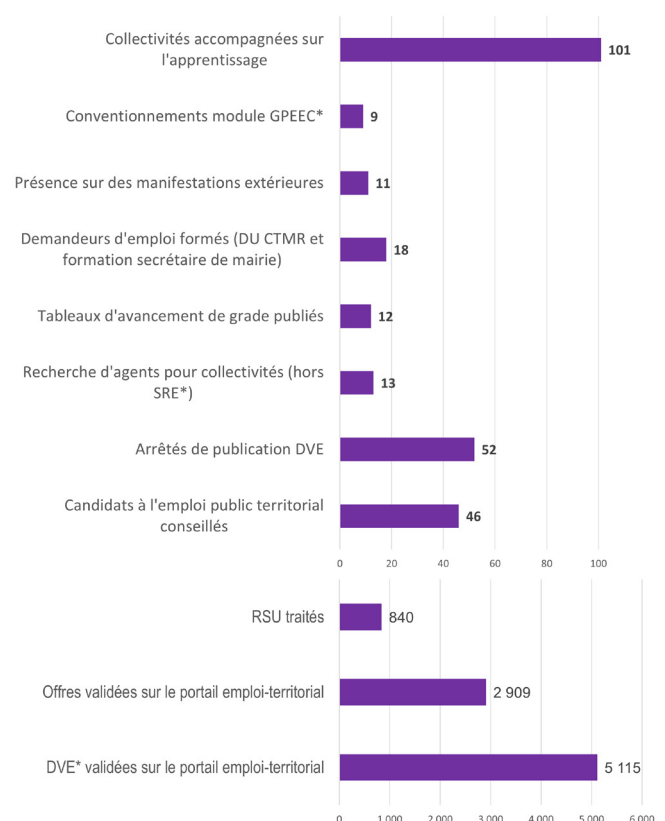
- Diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural » : 5 demandeurs d'emplois formés
- Formation de secrétaire de mairie : 13 demandeurs d'emploi formés en vue d'exercer des missions en collectivités, notamment dans le cadre du service de remplacement et renfort
- Licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale

/ Les travaux collaboratifs au niveau régional

Le service a, par ailleurs, participé à diverses réunions organisées au niveau de la coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine, notamment sur les sujets relatifs aux prestations RH / GPEEC ou aux actions de formation partenariales.

L'activité en chiffres

Nombre de dossiers traités



* SRE : Service Remplacement et renfort ; DVE : Déclaration de vacance d'emploi ; GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Missions temporaires

Le service remplacement et renfort (SRE)

Le service de remplacement et renfort existe depuis le 1^{er} janvier 2014 au Centre de Gestion de la Gironde. Afin de pouvoir répondre aux demandes des collectivités en matière de remplacement d'agents momentanément indisponibles ou de missions de renfort dans leurs services, le service est ouvert à toutes les filières, sauf la filière sécurité (police municipale et sapeurs-pompiers). En outre, un dispositif de portage administratif et salarial est proposé aux collectivités.

L'activité enregistrée par ce service depuis neuf ans confirme le besoin des collectivités. Son existence participe à la continuité du service public dans les collectivités territoriales girondines.



L'activité en chiffres

- **27 nouvelles adhésions** au service via la signature d'une convention-cadre d'adhésion; au 31/12/2022, **335 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au SRE
- Un vivier de **342 candidats au 31/12/2022** composé pour l'essentiel de demandeurs d'emploi, de lauréats de concours et de la formation secrétaire de mairie, de jeunes diplômés, de fonctionnaires en disponibilité...
- **122 entretiens téléphoniques** de sélection organisés afin d'alimenter le vivier et d'y intégrer de nouveaux profils
- **259 contrats de travail** (dont 84 prolongations) signés avec des agents mis à disposition des collectivités et établissements girondins adhérents ayant un besoin temporaire de recrutement
- **29 095 heures** de missions effectuées par les agents du SRE sur le terrain
- **22,76 ETP** moyens mensuels (équivalent temps plein) recrutés par le CDG33 et missionnés sur le terrain

Les évènements marquants en 2022

- Comme dans le secteur privé, le secteur public rencontre de grandes difficultés de recrutement. Le service de remplacement et renfort est également touché par ces difficultés et enregistre sur la fin de l'année une baisse des ETP placés en mission.
- Trois vagues successives d'actualisation des tarifs du SRE ont été nécessaires afin de répercuter le coût lié à l'augmentation des charges suite aux deux revalorisations du SMIC au cours de l'année 2022 et à l'augmentation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2022.
- Une campagne de mise à jour du vivier de candidats, menée sur le 1^{er} semestre, a permis de supprimer plus de 200 profils obsolètes.

Le service d'Accompagnement à la gestion des archives (SAGA)

Le service d'Accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion de la Gironde (SAGA), mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat avec les Archives départementales de la Gironde en 2014, vise à soutenir les collectivités dans le respect de leurs obligations légales en matière de gestion de leurs archives en pouvant mettre à leur disposition un archiviste itinérant qualifié et spécialisé dans le domaine du traitement des archives des collectivités territoriales. Il propose aux collectivités des prestations concernant la mise en œuvre des procédures légales, le traitement des archives, le conseil et la sensibilisation des agents de la collectivité, la rédaction d'un rapport d'intervention, ainsi qu'une possible mission de suivi. Son intervention a été élargie au domaine des archives électroniques, avec la mise à disposition d'une e-archiviste pour l'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs documents et données électroniques (organisation des documents bureautiques et nommage, gestion des courriels, durées de conservation dans les applications métiers, éliminations réglementaires).

L'activité en chiffres

- **18 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au service
- **48 diagnostics papier** réalisés
- **25 interventions** effectuées pour une durée moyenne de **13,5 jours** soit **326,5 jours** de mission facturés
- **1 intervention** effectuée en archivage électronique pour une durée de 12 jours de mission facturés
- **Durée des missions** : 1 jour pour la plus courte, **65 jours** pour la plus longue
- **4 archivistes itinérants** placés en mission, en complément du travail de terrain de la chargée du service et de l'e-archiviste du Centre de Gestion, soit environ 2 ETP en mission
- **528 mètres linéaires** traités et **718,77 mètres linéaires** d'archives éliminées

Les évènements marquants en 2022

- Revalorisation de la tarification afin de répercuter le coût lié à l'augmentation des charges de fonctionnement du service et des charges salariales des agents.
- Participation aux webinaires du jeudi : « présentation de l'offre de service SAGA » le jeudi 13 octobre 2022
- Participation à la ½ journée d'information des archives départementales à l'attention des élus locaux le 21 octobre 2022
- Poursuite du partenariat avec les Archives départementales et Gironde Numérique : deux webinaires et ateliers archives électroniques
- Poursuite de la participation à des groupes de travail et ateliers de réflexion du GIP* sur l'archivage électronique
- Participation aux réunions du réseau archivistes itinérants de la région aquitaine

Instances médicales

Faits marquants de l'année 2022

• Réforme des Instances Médicales :

Suite au décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, pris en application de l'ordonnance « santé famille » du 25 novembre 2020, une instance médicale unique, le **Conseil médical**, est venu se substituer au Comité médical et à la Commission de Réforme.

L'organisation des instances médicales, son fonctionnement ainsi que ses compétences ont été profondément remaniés dans un souci de simplification et de célérité de la procédure.

En Gironde, le Docteur Gilles FAIVRE assure la présidence du Conseil Médical Départemental et le secrétariat des Instances Médicales est placé sous sa responsabilité notamment pour l'instruction des dossiers.

Il est également à souligner que le recours à l'expertise médicale devient l'exception pour l'instruction des dossiers de la formation restreinte et que les règles du quorum pour la formation plénière nécessitent la présence de 4 membres dont 2 médecins et un représentant du personnel.

Suite à la mise en œuvre du décret sur le Conseil médical, de nouvelles modalités de rémunération des médecins membres des Instances Médicales ont été actées par délibération du Conseil d'administration du CDG lors de sa séance du 31 mai 2022 (un forfait présidence et un forfait instruction). Ces modalités complémentaires, tenant compte des nouvelles fonctions prévues par le texte, viennent s'ajouter aux règles de rémunération déjà existantes.

La réforme des instances médicales a également rendu nécessaire l'adaptation du logiciel de gestion.

Un profond travail est en cours pour adapter les motifs de saisine et répondre aux exigences procédurales prévues par le texte notamment la notification systématique des procès-verbaux aux agents.

• Actions pour favoriser les échanges et les partenariats :

/ Intervention dans le cadre du Diplôme Universitaire (DU) sur l'aptitude à l'expertise médicale en médecine agréé

Ce DU a été mis en place à l'initiative du Docteur Gilles FAIVRE et d'un Professeur de l'Université de Bordeaux en collaboration avec le Conseil médical supérieur, la Direction de l'emploi du travail et des solidarités ainsi que le CDG afin de développer les compétences de médecins en matière d'expertise en médecine agréée et renforcer leurs connaissances statutaires.

Le CDG a mis du personnel à disposition la première semaine de formation se déroulant du 21 au 28 mars 2022 en co-animation avec des médecins.

Une présentation des différents congés pour raisons de santé et des imprimés réglementaires a été faite à cette occasion. Rencontre rythmée par de riches échanges.

Une nouvelle session est organisée en 2023.

/ Organisation de webinaires d'information

4 webinaires ont été organisés en juin en collaboration avec la DCAS* et l'aide du service informatique pour présenter notamment la réforme des instances médicales et faire un point sur la législation relative aux congés pour raisons de santé.

Ces réunions d'information à destination des collectivités territoriales de Gironde et des agents du CDG ont réuni plus de **340 personnes** sur l'ensemble des sessions.

Les formulaires de satisfaction adressés aux participants confirment un bilan très positif.

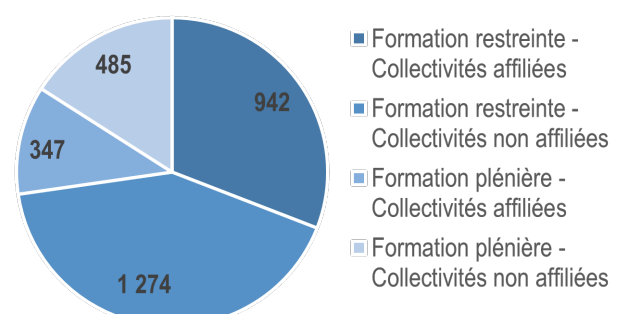
1 intervention a été organisée en septembre sur la réforme des Instances Médicales dans le cadre d'un webinaire organisé sur l'actualité statutaire.

/ Réunion avec tous les médecins membres du Conseil médical

Le 15 juin a eu lieu une réunion d'information avec les médecins membres du Conseil médical pour présenter les évolutions suite à la réforme des instances médicales. Les nouvelles modalités complémentaires de rémunération leur ont également été exposées. Cette rencontre s'est clôturée par un moment de convivialité.

L'activité en chiffres :

Nombre de dossiers soumis à l'avis des Instances médicales en 2022

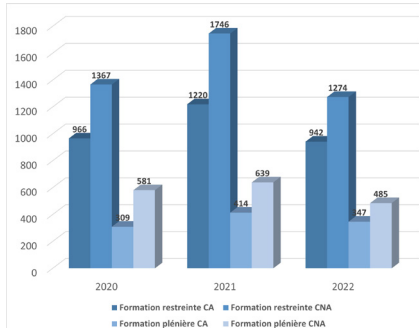


* CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ; FNP : Fonds national de prévention ; DCAS : Direction du Conseil et des Actions Statutaires.



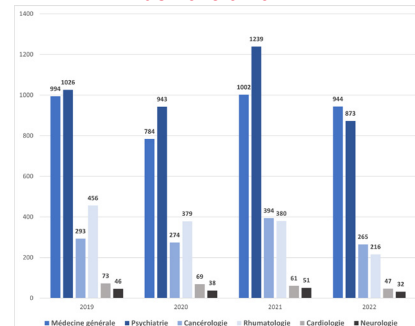
Instances médicales

Evolution du nombre de dossiers soumis au service



Depuis 2019 le nombre de saisines concernant des pathologies psychiatriques ne fait qu'augmenter (de 37 % en 2019 à 42 % en 2021). En 2022 cette tendance se confirme, avec une proportion similaire à celle de l'année dernière.

Répartition des dossiers CM en fonction de leur pathologie de 2019 à 2022



Par ailleurs, le nombre de dossiers traités concernant des pathologies cancéreuses est, depuis 2021, plus important que celui relatif à des pathologies rhumatologiques.

Médecine préventive

Comme en 2021, en 2022 l'équipe médicale a fait face à des mouvements de personnel (arrivées/départs) qui a eu pour conséquence de diminuer le nombre de visites réalisées faute d'effectif sur certains secteurs. Il est à noter toutefois que les activités de tiers temps sont en augmentation à la fois du fait du nombre d'infirmières en poste mais aussi, de la mise en œuvre effective de ce temps dans les plannings des équipes. Par ailleurs, le service a aussi su se mobiliser pour mettre en place la rédaction des fiches de risques professionnels.

Malgré un effectif fluctuant, il est important de mettre en exergue que la cohésion de l'équipe du service de médecine préventive a permis d'une part, de répondre au mieux aux sollicitations des collectivités et d'autre part, d'être pleinement acteurs dans la construction de la

nouvelle offre de service en prévention et santé au travail qui se met en place en 2023.

L'activité en chiffres :

/ Suivi individuel

	Nombre de visites médicales		Nombre d'entretiens infirmiers	
	2021	2022	2021	2022
Visites réalisées	6 623	5 978	1 290	1 182
Visites non réalisées	433	349	109	91
Total	7 056	6 327	1 399	1 273

/ Interventions en milieu professionnel

Intervention tiers temps	2021	2022
Dépistages auditifs	688	1 014
Etudes de poste	28	22
Visites de locaux	22	33
Participations en CHSCT*	9	9
Participations en Commission de maintien dans l'emploi	14	2
Rapports annuels d'activités	64	61
Fiches de risques professionnels	-	28
Interventions diverses :		
Participation au Comité de pilotage à l'appel à projet FNP*		3
Participation à la présentation des métiers de la collecte		
Journée de Santé au travail organisée par une collectivité		
Journées de formation professionnelle	35	35,5

* CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ; FNP : Fonds national de prévention

Prévention et Inspection SST

En préambule, il est à noter que d'un point de vue RH en 2022, il y a eu le départ d'un conseiller en prévention (spécialité ergonomie), le recrutement d'un conseiller en prévention en fin d'année et le départ de l'agent chargé de la mission d'inspection en milieu d'année.

Évolution de l'activité du service Prévention

	2020	2021	2022
Collectivités adhérentes	268	278	285
Agents concernés	11 700	11 858	14 475
Conventions de conseil en prévention signées sur l'année	3	8	4
Conventions d'assistance en prévention signées sur l'année	6	19	13

Évolution de l'activité du service Inspection

Conventions gérées	13	12	6
Agents concernés	5 502	5 423	3 128
Conventions signées	4	1	1

Le nombre de collectivités adhérentes au service prévention des risques professionnels augmente régulièrement sur les 3 dernières années.

Après avoir augmenté en phase post-COVID, le volume des dossiers traités a retrouvé un niveau d'avant COVID.

Concernant le **service inspection en santé au travail**, malgré les perspectives de renouvellement des conventions et l'intérêt porté par d'autres collectivités, les difficultés d'équilibrer financièrement la mission associées aux difficultés de remplacement de l'agent qualifié dans le domaine de l'inspection a contraint le Conseil d'administration du CDG à **mettre un terme à cette mission expérimentale à la fin de l'année 2022**.

/ Bilan des interventions des services prévention et inspection :

En plus des interventions du service au sein des collectivités, peuvent être citées pour l'année 2022 :

- Participation au projet de service SPST* pour la mise en place d'une nouvelle offre de service en 2023 avec notamment la réalisation des fiches prestations.
- Réalisation et diffusion d'un questionnaire en vue d'évaluer la satisfaction des collectivités ayant fait appel au CDG ces 5 dernières années pour le document unique.
- Prospection auprès des collectivités pour favoriser le déploiement de la mission inspection.

/ En matière de communication

- Rédaction de la lettre des acteurs en Santé et sécurité au Travail.
- Mise à jour du répertoire des assistants et conseillers en prévention au sein des collectivités affiliées et non affiliées.

/ Dans le cadre de la coopération régionale des centres de gestion

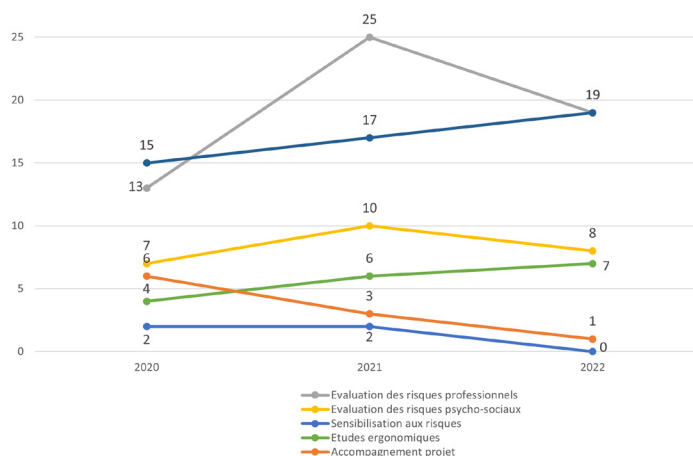
- Finalisation et validation des cahiers des charges des formations relatives à la « Responsabilité pénale des ACFI* et agents territoriaux » et aux « techniques d'entretien, d'audit interne ».
- Réflexions sur l'utilisation de la base de données AFNOR.
- Avec le sous-groupe Risques Psychosociaux, finalisation d'un cahier des charges sur les techniques de médiation.

/ Dans le cadre du Groupement d'Intérêt Public Informatique des centres de gestion :

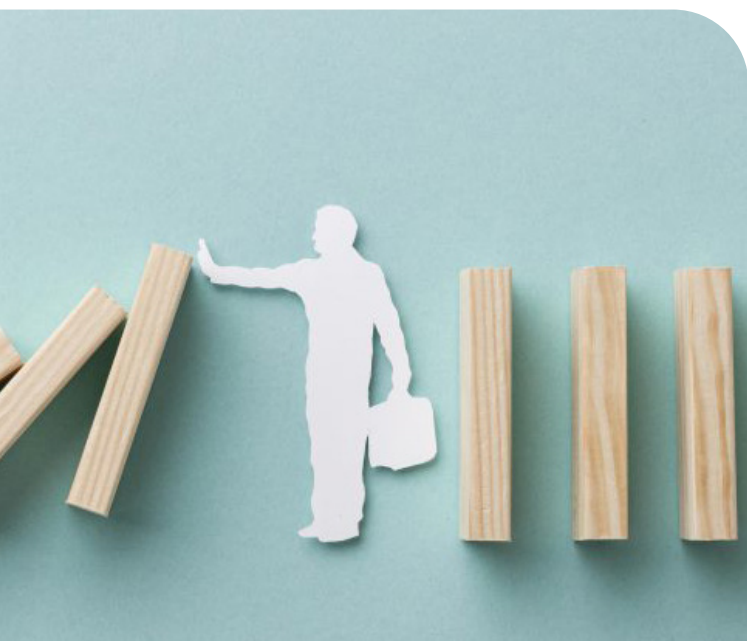
- Poursuite de l'adaptation et du développement de l'outil IOTA* (pour les missions d'inspection en santé au travail)

L'activité en chiffres :

Évolution du nombre de dossiers par prestations de 2019 à 2022



* IOTA : Inspection, Observation, Territoire, Amélioration ; CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ; SPST : Service Prévention et Santé au Travail ; RPS : Risques Psycho-Sociaux ; ACFI : Agent Chargé de la Fonction d'Inspection.



Maintien dans l'emploi et handicap

Ateliers collectifs de formation aux aides FIPHFP

Ces ateliers collectifs sont organisés en visio-conférence.

2021		2022	
30 septembre	19 participants	3 mars	26 participants
2 décembre	15 participants	2 juin	26 participants
-	-	20 septembre	21 participants

Atelier DOETH*

Dans le cadre de la convention qui lie le CDG33 au FIPHFP, la CMEH met en place un nouvel atelier de formation : la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

L'atelier DOETH a été proposé le 29 mars 2022. L'atelier a réuni 58 participants sur les 73 initialement inscrits.

Cet atelier s'adresse aux agents en charge de la DOETH dans leur collectivité et a pour objectif d'apporter des informations et des outils aidant à mieux compléter la déclaration en ligne, afin de limiter les erreurs ou les dépassements de délais entraînant des pénalités.

Organisé sous forme de visio-conférence, l'atelier a abordé les thèmes suivants :

- Le cadre juridique et les dernières réglementations en vigueur
- La préparation de la déclaration : données nécessaires, outils de suivi
- La saisie de la DOETH sur la plateforme PEP'S

Accompagnement MDPH*

La CMEH propose une prestation d'accompagnement des agents des collectivités affiliées dans leur demande auprès de la MDPH. Il peut s'agir d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou des demandes d'Allocations Adulte Handicapés ou de Prestation de compensation du handicap.

Sur l'année 2022, **38 demandes d'accompagnement** ont été enregistrées par la CMEH. Le temps passé à l'accompagnement de ces dossiers est de 213 heures, soit une moyenne de 5,5 heures par dossier.

En 2021, sur 6 mois, il y avait eu 15 demandes et le temps moyen passé était évalué à 7h par dossier.

La diminution du temps moyen passé sur un accompagnement est le signe que l'adaptation de la procédure et le travail en pluridisciplinarité permet à chacun d'être plus efficace.

* DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés ; CMEH : Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap ; FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ; RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ; MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées

Prestations de Maintien dans l'emploi

La CMEH est sollicitée pour des missions d'informations générales qui sont en lien avec la convention FIPHFP.

Les médecins du travail sollicitent la CMEH pour :

- qu'elle puisse porter conseil sur des dossiers de maintien dans l'emploi.
- mettre en place un accompagnement spécifique type PAS. C'est une Prestation d'Appui Spécifique qui est réalisée par un partenaire extérieur spécialisé en fonction d'un type de handicap mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur.
- mettre en place un accompagnement spécifique type EPAAST. C'est une Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail qui est réalisée par un cabinet d'ergonomie extérieur mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur.

19 études de postes ont été réalisées.

Prestations	Nombre de nouveaux dossiers		Nombre d'heures		Temps moyen en heures	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Information générale	23	9	31	51	1,35	5,5
Accompagnement PAS	5	10	61	81	12,20	8,1
Accompagnement EPAAST	0	0	0	0	0	0,
Etude de poste	13	19	155	238	11,92	12,5



Contrats groupe / Retraites

L'équipe du service Contrats Groupe Retraites a suivi en 2022 des formations en interne :

- Sur la recherche et lecture des textes juridiques animée par les collègues du service juridique. Cette formation permet notamment à l'équipe de gagner en autonomie sur son activité de conseil auprès des collectivités.
- Sur les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique

L'équipe a également contribué aux travaux de modification des documents (modèles d'arrêtés, conventions, modèles de délibération, fiches techniques et de procédures, pages du site internet) à destination des collectivités notamment pour la mise à jour des références conformes au Code Général de la Fonction Publique.

Assurance statutaire

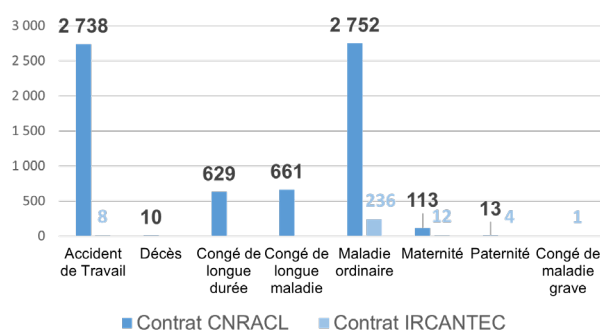
L'activité en chiffres :

- 6 189 courriels
- 3 490 appels téléphoniques

Années	Nombre de collectivités	Nombre de contrats		Nombre d'agents	
		CNRACL	IRCANTEC	CNRACL	IRCANTEC
2020	176	172	52	6 726	389
2021	176	172	58	6 980	420
2022	187	184	65	7 691	436

Sur l'année 2022, le service assurance a organisé des séances de formation à destination des 187 collectivités adhérentes sur l'utilisation de l'outil de gestion CNP Statual et sur la gestion des contrats et des sinistres dans le cadre du partenariat avec CNP Assurances.

Statistiques par risque - année 2022



Il a engagé un travail de réflexion en collaboration avec CNP assurances et le service juridique du CDG sur la convention-cadre conclue entre nos 2 établissements afin de proposer une nouvelle version en 2023.

Protection sociale complémentaire

Les conventions de participation santé et prévoyance effectives au 1^{er} janvier 2020 ont été signées pour 6 années soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Le comité de suivi des conventions de participation santé et prévoyance s'est déroulé le 29 juin 2022, les opérateurs ont présenté leurs comptes de résultat technique respectifs de 2021.

Les rapports ont été présentés au Comité Technique du Centre de Gestion le 20 septembre 2022.

- **IPSEC pour la convention santé** : 79 collectivités adhérentes soit 448 agents actifs adhérents, 854 bénéficiaires. Le compte de résultats 2021 est équilibré.
- **TERRITORIA MUTUELLE pour la convention prévoyance** : 112 collectivités adhérentes soit 3 032 agents adhérents.

Le résultat sur l'exercice 2021 est déficitaire du fait d'une augmentation significative du nombre d'agents en situation de demi-traitement nécessitant le versement de prestations par l'opérateur.

Conformément aux dispositions contractuelles, les taux de cotisations évolueront de 5 % à compter du 1^{er} janvier 2023. Ce taux est encadré par la convention de participation.

Pour l'année 2022, l'accompagnement des collectivités par le service a généré 607 échanges.

Afin d'anticiper les modalités de la réforme PSC, le service a participé aux réunions initiées par la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine tout au long de l'année 2022.

Retraites

Le CDG33 poursuit son partenariat avec la Caisse des Dépôts dans le cadre de la convention 2020-2022.

Le plan d'action 2022 était le suivant :

- Contrôle des actes transmis par les employeurs : priorité sur les liquidations, Qualification des Comptes Individuels Retraites (QCIR), et finalisation des dossiers de validations de période en attente,
- Accompagner et informer les employeurs sur les procédures et actualités réglementaires,
- Informer les agents sur leurs droits individuels (traitement des Accompagnements Personnalisés Retraites (APR)).

Le Président de la CNRACL, est venu, accompagné de l'équipe chargée des relations retraites, rencontrer le service. Cette visite a permis de faire un bilan sur la convention en cours et de partager les informations sur les missions du service.

Le service est intervenu le 12 avril 2022 également sur la formation des secrétaires de mairie pour informer sur la mission proposée par le service et sur les activités liées aux retraites qu'ils devront exercer lors de leur prise de fonction.

/Activité du service retraites – conventions mission complémentaire retraites

La mission complémentaire retraites a été mise en place au 1^{er} janvier 2022.

Des séances d'information ont été diffusées aux collectivités du département afin de présenter la nouvelle mission lors de webinaires, en plus des réunions d'information sur la réglementation habituelles.

Sur l'année 2022, 208 employeurs ont adhéré à cette mission.

Le service retraites a mis en place en collaboration avec le service informatique des outils pour faciliter, notamment :

- La gestion des conventions avec les collectivités adhérentes
- La gestion des actes contrôlés pour les collectivités.

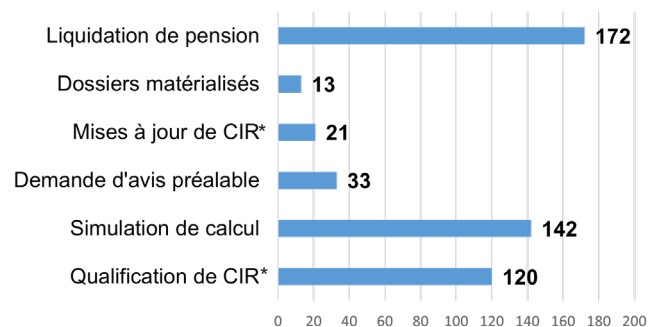
Ces outils permettent d'extraire des données en temps réels, de faciliter la gestions des dossiers et de la facturation.

L'activité en chiffres :

Agents	2020	2021	2022
Demandes téléphones et courriels clôturées	198	216	138
APR réalisés	36	70	85
Actifs informés au cours des séances d'information collectives	33	-	-

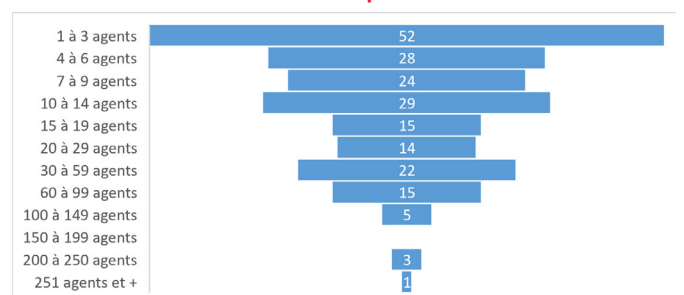
Employeurs	2020	2021	2022
Demandes créées	3 002	3 515	2 587
Echanges téléphoniques	1 826	1 966	1 645
Echanges courriels	6 220	8 071	6 279
Agents informés lors des séances collectives ou ateliers employeurs	92	360	534
Dossiers contrôlés	978	1 251	687
Collectivités reçues en rendez-vous	13	18	7

Nombre de dossiers traités par le service Retraites



* Compte individuel retraites

Adhésions 2022 Conventions mission complémentaire Retraites



Finances

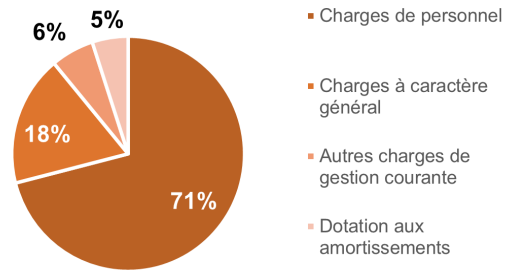
Budget principal

2022	Fonctionnement	Investissement
Dépenses	10 522 075,08 €	428 837,47 €
Recettes	10 590 894,62 €	536 274,11 €
Résultat exercice	68 819,54 €	107 436,64 €
Résultat cumulé	1 892 042,42 €	1 106 194,95 €

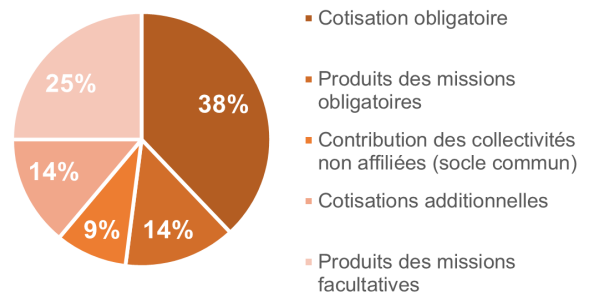
Budget annexe régional

2022	Fonctionnement
Dépenses	2 081 653,81 €
Recettes	1 583 038,20 €
Résultat exercice	- 498 615,61 €
Résultat cumulé	2 344 030,56 €

Dépenses de fonctionnement



Recettes de fonctionnement



Droit syndical

Le Centre de Gestion intervient dans le cadre de ses missions comme support d'un dialogue social institutionnel.

Il assure le fonctionnement des diverses instances paritaires consultatives, octroie des facilités matérielles aux organisations syndicales et agents territoriaux, finance des absences syndicales pour les employeurs.

Des facilités matérielles accordées aux organisations syndicales

Le Centre de Gestion leur attribue des moyens de fonctionnement (mobilier, fournitures et informatique).

Le Centre de Gestion rembourse le coût salarial correspondant à certaines absences syndicales. Il existe deux dispositifs celui des décharges d'activité de service pour l'ensemble des collectivités affiliées obligatoirement et les autorisations spéciales d'absences « article 14 » pour les collectivités employant moins de 50 agents.

Un effort budgétaire significatif

Les dépenses consacrées à l'exercice du droit syndical se sont élevées en 2022 à près de 559 000 €, ce qui représente plus de 15% des cotisations obligatoires perçues par le Centre de Gestion.

Technique et logistique

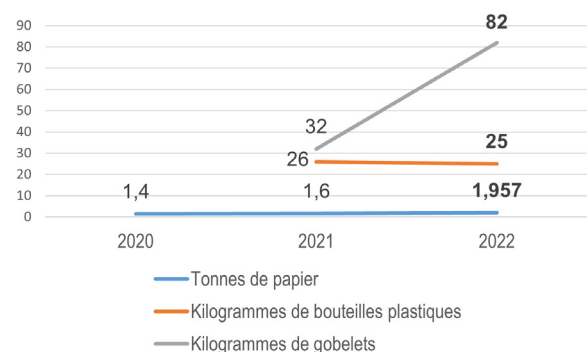
Reprographie et traitement du courrier

- 67 227 pages reprographiées
- 30 023 plis affranchis

Véhicules

- 119 419 km parcourus par les 8 véhicules de service à la disposition des personnels

Evolution des données des matières recyclées



Informatique

Cette année le service informatique a participé :

- A l'animation et au suivi du plan de transformation numérique 2021-2026,
- A la mise à jour des applications métiers pour se conformer à la réglementation,
- Au projet de renouvellement du site Internet du Centre de Gestion,
- Aux ateliers du Groupement Informatique des Centres de Gestion (GIP) pour la création d'un nouveau logiciel de Gestion de la Relation Collectivité (GRC).
- Au déploiement de nouveaux e-services : e-consignes Paie et Promotion Interne 2022,
- Au remplacement des équipements réseaux de sécurité,
- Au soutien de l'activité des services du Centre de Gestion (2 204 demandes utilisateurs).

Animation et suivi du plan de transformation numérique 2021-2026

Chaque mois le responsable des systèmes d'information organise une rencontre avec chacune des directrices opérationnelles. Cette rencontre permet un point d'avancement des différents projets numériques.

/ Direction générale - Refonte du site internet

Sur la base d'un audit du site Internet achevé au premier trimestre 2022 et avec l'aide d'une assistance à maîtrise d'ouvrage le service pilote la mise en ligne du nouveau site Internet du CDG. Le projet est lancé en septembre 2022 avec l'objectif d'une mise en ligne en mai 2023.

/ Direction générale - Gestion de la relation collectivité

Le groupement informatique des CDG propose des ateliers de travail concernant ce nouvel outil. Le service participe aux différents ateliers concernant l'annuaire de contact, le suivi des prestations, la gestion des demandes. Une première version de l'application doit être livrée dans le courant de l'année 2023.

/ DCAS* - E-consigne paie

Mise en ligne pour le service rémunérations chômage du e-service : **e-consignes paie**. Cet outil permet aux collectivités adhérentes au service de transmettre les éléments variables de paie par le biais d'une application web et de suivre l'avancement du traitement des éléments par le CDG. Du côté des gestionnaires CDG, nous offrons un outil de suivi des consignes de paies plus simple à utiliser et intégré à l'environnement office 365. Cet outil a été développé en recueillant les besoins des gestionnaires paie du CDG tout en respectant les souhaits des collectivités adhérentes au service paie.

/ DCAS - Promotion interne 2022

En mars 2022, le formulaire de saisine de la promotion interne est dématérialisé, après une phase de développement collaborative de 8 mois. Le service propose une application web qui permet la saisie et le suivi des dossiers de promotion interne par les collectivités. Pour les gestionnaires, l'application permet un gain en traçabilité des documents et des éléments transmis. A l'issue de la promotion interne 2022, une nouvelle version a été spécifiée, en fonction des retours des collectivités, pour apporter une dématérialisation complète.

/ DMET* - Net-Remplacement

En 2022, le service de remplacement et renfort, le service informatique et l'éditeur du logiciel procèdent à des améliorations pour gagner en productivité. Une nouvelle recherche kilométrique est implémentée pour que l'outil propose les agents disponibles le plus proche du lieu de mission. Le module de facturation du logiciel a aussi été adapté.

/ DMET - Outils SharePoint

Des outils internes basés sur la GED* SharePoint sont développés pour le service d'aide à l'accompagnement professionnel et la bourse de l'emploi. Pour l'accompagnement professionnel, le service a déployé un outil de suivi collaboratif sous SharePoint. Cet outil permet de sécuriser l'information en évitant de multiples ressaisies dans des documents Excel. Pour la bourse de l'emploi, le service crée une CVthèque pour stocker les multiples curriculum vitae (CV) présents sur des répertoires réseaux. Cet outil plus sécurisé permet de gérer le cycle de vie du CV du recueil du consentement de la personne pour le stockage jusqu'à la destruction du CV au bout de deux ans.

/ DSST - NET-CMCR

Le conseil médical départemental et la commission de réforme sont remplacés par le conseil médical formation plénière et le conseil médical formation restreinte. Le service informatique, les instances médicales et l'éditeur du logiciel mettent en ligne peu de temps après la publication du décret une nouvelle version de l'application NET-CMCR pour les collectivités. Cette transition sera pleinement effective au mois de janvier 2023.

/ DSST - Outils SharePoint

Un outil de suivi des conventions est mis à disposition du service retraite dans le premier trimestre 2022. Il permet la gestion des adhésions au service retraite en toute transversalité. Cet outil permet aussi l'automatisation de tâches pour le service et la fiabilisation des données.

/ Ressources internes - Horoquartz

Des nouvelles règles de gestion du temps de travail ont été adoptées. Dans le début de l'année 2022 le service des ressources humaines, le service informatique et l'éditeur du logiciel procèdent à une montée de version majeure de l'appliquatif. Cette montée de version provoque de nombreuses difficultés. Elles sont corrigées au fur et à mesure par l'éditeur. De nouvelles règles de gestion sont implémentées.

/ Ressources internes - Automatism

Une application d'envoi groupé de SMS a été développée par un stagiaire de l'IUT de Bayonne. Cette application permet l'envoi d'un SMS à un grand nombre d'utilisateurs pour les informer d'un changement d'horaire de réunion par exemple. Cette application a été mise à la disposition des utilisateurs en septembre 2022.

/ Ressources internes - Outils Sharepoint

Le service informatique se dote d'un portail d'accompagnement pour les outils numériques. Cet applicatif disponible sur le portail collaboratif permet à chaque utilisateur de consulter un catalogue de formation, de trouver des tutoriels vidéos et de réserver des créneaux de formation sur des thématiques précises.

Infrastructure

Dans un objectif constant de maintien en condition opérationnelle de l'infrastructure numérique le service informatique a réalisé en 2022 des investissements sur ses équipements de sécurité.

Au premier semestre, le service a procédé à une étude de couverture WIFI du bâtiment pour proposer une solution WIFI plus performante et plus sûre. La nouvelle solution a été activée dans le courant l'été 2022. Les utilisateurs de passage, bénéficient désormais d'un nouveau portail de connexion leur autorisant l'accès à Internet de manière sécurisée.

Au deuxième semestre, le service commence le remplacement des équipements de protection des accès Internet. Ces équipements permettent aussi l'accès aux e-services par les collectivités.

Juridique - Documentation

Durant l'année 2022, le service Juridique – Documentation a continué et renforcé son accompagnement des services du Centre de Gestion dans la sécurisation juridique de leurs projets et activités, de même que dans la diffusion de l'information légale, réglementaire et territoriale tant en interne qu'au niveau régional.

La création et l'ouverture par le service d'un portail documentaire permet désormais la valorisation et la mise à disposition d'un large panel de ressources documentaires à destination des agents de l'ensemble des centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.

Un accroissement des recours contentieux dans le domaine des concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale peut être relevé, signe d'une certaine judiciarisation des candidats.

L'année 2022 a également été marquée par l'accueil au sein du service Juridique – Documentation **de deux apprentis**.

2022 a enfin constitué la première année de pérennisation législative de la mission de médiation préalable obligatoire, accompagnée d'une nouvelle campagne d'adhésion des collectivités territoriales et établissements publics.

Documentation

- Ouverture du portail documentaire en octobre 2022 avec la mise à disposition de 3 nouvelles bibliothèques de documents en plus de celle de la veille (analyses juridiques, productions de l'Expertise RH mutualisée et catalogue des ouvrages du CDG33)
- Définition d'une procédure avec le CDG47 pour alimenter la bibliothèque des productions de l'Expertise RH mutualisée et permettre un accès et une recherche simplifiés aux 12 CDG néo-aquitains
- Journal officiel de la République française (JORF) mutualisé : **12 CDG néo-aquitains** destinataires (actualisation de la liste de diffusion)
- Rédaction et envoi de **121 mails JORF** pour une proportion d'environ **250 textes sélectionnés** et diffusés (dont 41 textes ayant fait l'objet d'une analyse au sein-même du mail JORF)
- Veille juridique mutualisée : **12 CDG néo-aquitains bénéficiaires** (actualisation de la liste des bénéficiaires)
- **2 500 documents** (dont 376 études et 333 jurisprudences) diffusés au travers de **46 numéros de veille hebdomadaires**
- Réception, dépouillement et enregistrement de **210 revues**

- Achèvement de la dématérialisation des abonnements aux bases de données documentaires avec la bascule sur des accès numériques exclusivement
- Relance de la réflexion sur la mutualisation d'abonnements entre CDG néo-aquitains dans la poursuite de l'ouverture du portail documentaire
- Acquisition de **13 nouveaux ouvrages** à la demande des services et portant sur des thématiques diverses
- Désherbage du fonds d'ouvrages du CDG33, ce qui porte leur nombre à 176
- Projet de valorisation des revues et du fonds d'ouvrages du CDG33 qui aboutira en 2023 (valorisation via le portail documentaire et la mise en libre accès de ces documents aux agents du CDG33)
- Recherches documentaires classiques et de diffusions ponctuelles et réactives d'informations juridiques

Juridique

- **194 analyses juridiques produites**, en plus des conseils quotidiens apportés oralement aux services
- **Rédaction d'études pour 41 textes légaux et réglementaires**, et organisation de visioconférences tout au long de l'année pour en étudier les impacts avec les services concernés
- Poursuite de l'accompagnement des services sur les impacts légaux et réglementaires de la loi de transformation de la fonction publique
- **Accompagnement juridique de 4 projets d'établissement**, dont le renouvellement de la convention de partenariat avec un assureur statutaire
- Organisation de **7 webinaires** sur le nouveau code général de la fonction publique
- Organisation de **3 sessions de formation juridique interne** pour le service Contrats groupe - Retraites
- Suivi de **17 dossiers contentieux** (13 nouveaux recours en 2022) et de **4 dossiers pré-contentieux**, principalement dans le domaine Concours / Examens professionnels
- Accompagnement de **4 dossiers précontentieux**
- Accueil et accompagnement de **deux apprentis** dans le cadre d'un Master Mention Droit public – Parcours Action Territoriale de l'Université de Bordeaux

Médiation préalable obligatoire (MPO)

- 31 décembre 2021 : fin de l'expérimentation législative de la mission
- 1^{er} janvier 2022 : pérennisation légale et réglementaire du dispositif de MPO et consécration de nouvelles missions facultatives des centres de gestion pour les dispositifs de médiation à l'initiative du juge et des parties
- **125 collectivités ou établissements publics** ont adhéré au dispositif pérennisé de MPO au 31/12/2022
- **6 MPO conduites** (derniers dossiers du dispositif expérimental)
- **10 MPO déclarées irrecevables**
- **Pérennisation de la mission de médiation préalable obligatoire** (élaborations de nouvelles délibérations et conventions, lancement d'une campagne de communication, création de nouveaux supports, réunions avec le tribunal administratif de Bordeaux et le réseau des médiateurs de l'ANDCDG...)
- Travail préparatoire sur l'ouverture du service aux médiations à l'initiative du juge et des parties
- Recrutement et formation de **deux nouvelles médiatrices**
- Co-pilotage du Comité opérationnel (COMOP) dédié à la médiation dans le cadre de la Coopération régionale entre les douze centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
- Création de deux dispositifs régionaux mutualisés pour la pérennisation de la médiation et préparation d'une coopération interdépartementale avec le CDG47
- Animation d'un webinaire sur la médiation à destination des collectivités de Gironde, en partenariat avec le Tribunal administratif de Bordeaux

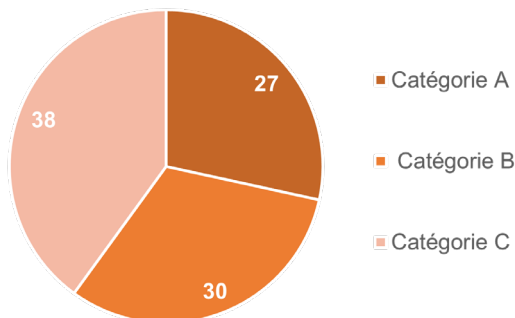
Ressources humaines

Outre l'ensemble des tâches accomplies régulièrement chaque année par le service (gestion des situations administratives, information et accompagnement des agents, ...), celui-ci s'est attaché pendant l'année 2022 à mettre en œuvre les politiques RH de l'établissement et plus particulièrement à :

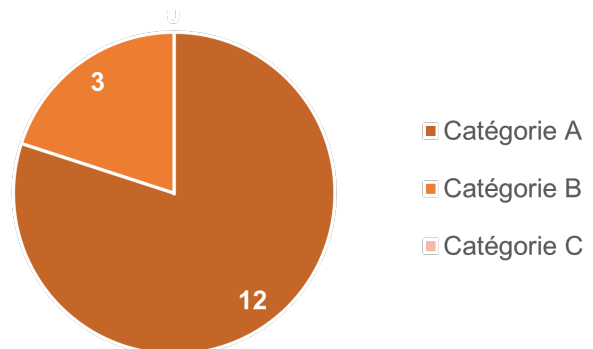
- mettre en œuvre les nouvelles dispositions adoptées par délibérations du Conseil d'administration au dernier trimestre 2022: la création du complément indemnitaire annuel, la modification de la durée du temps de travail et la pérennisation du télétravail (nouveaux arrêtés),
- faire face aux difficultés de paramétrage du logiciel de gestion du temps (pour intégrer la nouvelle organisation du temps de travail),
- proposer à la Direction générale le plan de formation pour les années 2023, 2024 et 2025 et les Lignes Directrice de Gestion pour 2023 à 2026,
- gérer 33 procédures de recrutement,
- poursuivre le dialogue interne avec des échanges sur les règles liées aux déplacements (évaluation et proposition d'adaptation pour une harmonisation),
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes,
- participer à l'amélioration des conditions de travail en continuant à suivre la mise en œuvre du plan d'actions du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Quelques données RH au 31 décembre 2022

95 fonctionnaires sur emplois permanents



15 contractuels de droit public sur emplois permanents

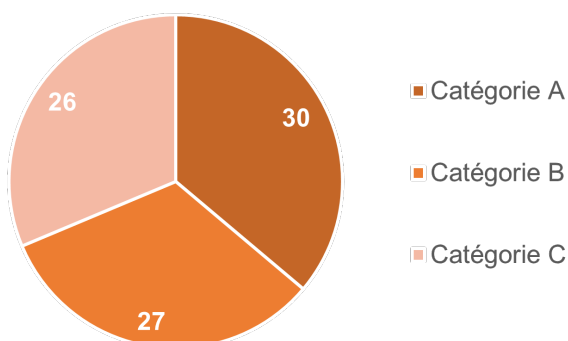


/ Au cours de l'année 2022, le Centre de Gestion a accueilli :

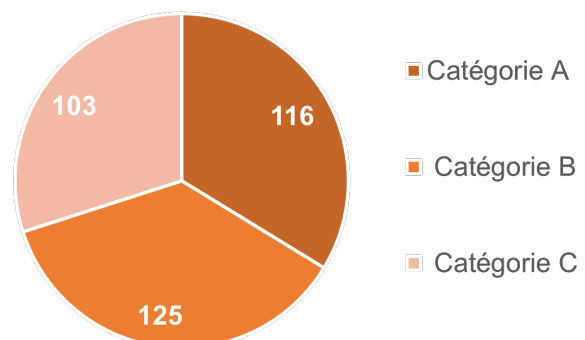
- 6 fonctionnaires permanents ;
- 11 contractuels de droit public non permanents (contrats accroissement temporaire d'activité et agents de remplacement) et 7 déjà présents en 2021 ;

- 1 stagiaire de l'enseignement ;
- 3 apprentis.

83 agents partis en formation



344 jours de formation



/ Budget global de formation : 69 982 € (organismes externes) et 39 457 € (cotisation CNFPT)

Accueil



L'accueil de l'établissement est assuré par deux agents principalement.

Les missions principales sont l'accueil physique et téléphonique du public mais également le traitement du courrier et des courriels arrivant sur la boîte générique du Centre de Gestion.

D'autres missions viennent compléter l'activité des deux agents au travers de la logistique, notamment la réservation des salles set leur préparation, ainsi que divers travaux de reprographie du quotidien (affranchissement, mise sous pli) ou plus ponctuels tel que la préparation matérielle des dossiers de conseil de discipline.

Secrétariat de Direction

L'activité en chiffres

- 5 réunions du Conseil d'administration
- 9 réunions de Bureau
- 64 délibérations
- 818 arrêtés enregistrés dont 300 envoyés au contrôle de légalité

Pour la Direction générale

- 47 rendez-vous en visio-conférence avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 52 rendez-vous en présentiel avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 48 réunions hebdomadaires avec les Directrices opérationnelles,
- Une quarantaine de réservations de titres de transport pour un montant global de 4 388,39 €

Communication

De nouveaux supports de communication

ont été réalisés pour et avec les services du Centre de Gestion :

- le rapport d'activité 2021 - nouvelle identité graphique ;
- la création et la mise à jour de plaquettes d'information.



Du marketing digital :

- 58 campagnes d'e-mailings
- 24 lettres d'information numériques diffusées pour plus de 2 000 abonnés
- 1 498 abonnés sur le compte LinkedIn au 31 décembre 2022

Site internet

Mise à jour du site internet et de nouvelles rubriques créées en 2022 dont RSU 2021, Conseil en recrutement sur poste permanent, Anticipation RH, Elections professionnelles...

- 12 lettres d'information du personnel diffusées
- 897 documents mis en ligne

Le site internet www.cdg33.fr

	2020	2021	2022
Visites	447 584	638 795	541 243
Visiteurs	256 720	354 201	349 202
Téléchargements uniques de documents	-	-	320 165

Coopération régionale

Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS) : une activité soutenue avec la poursuite des actions engagées en 2021 et des actions nouvelles

Une coopération : animatrice - incubatrice

/ Il s'agit là de réaliser ou de faciliter des expérimentations et d'assurer leur diffusion adaptée sur les territoires

COMOP* ELECTIONS PROFESSIONNELLES : création d'une cellule d'appui technique et des outils communs pour les élections professionnelles de fin d'année 2022

COMOP PROTECTION SOCIALE : réflexion à l'échelle régionale et travaux en cours pour répondre aux attentes des collectivités à échéance 2025 (santé) et 2026 (prévoyance)

COMOP MEDIATION : adoption par les conseils d'administration des CDG des dispositifs régionaux mutualisés pour la pérennisation de la médiation

COMOP COMMUNICATION : projet de conception d'une nouvelle identité visuelle de la coopération régionale

COMOP DISPOSITIFS DE FORMATION : engagement des centres de gestion pour maintenir les formations de secrétaires de mairie

COMOP DISPOSITIFS ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE : piste de mutualisation du dispositif AVDHAS, conforter les réseaux des référents déontologues

COMOP PRESTATIONS RH-GPEEC : élaboration d'un outil GPEEC avec son guide d'utilisation à destination des CDG et des collectivités

Une coopération : opératrice de services

La coopération assure, en lieu et place des CDG partenaires, des missions pour le compte des collectivités en relation directe avec celles-ci :

/ L'observatoire régional de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale

Module GPEEC* :

- 3 sessions de formations
- Mise à jour des synthèses
- Mise à disposition d'outils communs



RSU* campagne 2021 :

- Intégration des outils LDG* et Egalité professionnelle sur Qlik
- Développement des fiches Repères sur Qlik
- Renouvellement des outils de synthèses
- Participation au développement de l'application au niveau national
- Test sur l'application
- Enquêtes régionales « secrétaire de mairie » et « PSC » avec statistiques
- Participation à l'élaboration du panorama national

> <https://sites.google.com/site/observatoirenouvelleaquitaine/>

/ Un service mutualisé « concours et examens professionnels » (SMCE) à 8 CDG qui s'étoffe avec 12 agents et 21 opérations.

Dépenses : 2 241 000 € - Recettes : 1 590 000 € - Charges à répartir entre les 8 CDG : 651 000 €

Une coopération : centre de ressources

Il s'agit d'organiser et mettre en œuvre des mutualisations pérennes ou ponctuelles à l'échelle de la coopération ou de quelques CDG en matière de RH, d'expertises spécifiques et d'outils collaboratifs

Un service mutualisé « production documentaire et expertise RH » à 11 CDG avec toujours plus de productions, 3 diaporamas (focus formation et promotion interne – Comité social technique – exercice du droit syndical), 10 MAG RH, une trentaine de notes, diverses actualités à destination des collectivités néo-aquitaines,

L'ouverture aux douze CDG d'un portail documentaire divisé en 4 blocs (veille juridique – expertise RH – analyse juridiques – ouvrages et revues),

Un plan de formation mutualisé pour tous les agents des CDG avec 22 sessions (39 journées – 279 participants). Pour le CDG33 : 41 agents et 31 jours de formations.

Le budget de la coopération est de 4 306 682,17 €.

Focus sur les salons

/ SELAQ, les 30 et 31 mars 2022

6^{ème} édition du salon des élus locaux et des agents publics de la Nouvelle-Aquitaine organisé par l'Association des Maires et des Présidents d'intercommunalités de Gironde au Palais des Congrès de Bordeaux. 3 conférences sur les thématiques « attractivité et sobriété foncière », « économie sociale et solidaire – revitalisation des territoires » et « mobilités en transitions ». 12 ateliers



/ Territorialis, les 13 et 14 octobre 2022

Première participation des CDG néo-aquitains au salon TERRITORIALIS sous l'égide du SNDCGT avec un stand en partenariat avec la FNCDG. Salon dont le fil conducteur était « savoir agir dans le monde de demain » avec l'organisation de diverses conférences et ateliers. Le CDG a participé à deux ateliers :

- « Recrutement : sensibiliser les managers territoriaux à la guerre des talents » en apportant son expérience des ressources humaines. Il faut certes sensibiliser les managers mais plus globalement les agents, les élus pour recruter, mais aussi pour fidéliser. Le recrutement est l'affaire de tous et un effort collectif doit être mené sur la base de 5 axes principaux : donner envie – soigner son image – aller vers – donner une chance et donner une visibilité.
- « Petites collectivités : secrétaire de mairie, que deviens-tu ? » Entre considération insuffisante et passion pour la variété et l'utilité des activités, ce métier de secrétaire de mairie est à défendre par tous (élus, agents territoriaux).

/ Les 11^{èmes} rencontres des dirigeants des collectivités d'Aquitaine, 1^{er} décembre 2022

Rendez-vous annuel organisé par le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDCGT) en partenariat avec la Faculté de Droit de l'Université de Bordeaux et le CNFPT. Cette édition s'est construite autour de tables rondes organisées sur les thématiques « les collectivités territoriales face aux transitions : sobriété foncière, mobilité durable .. ; quels enjeux pour l'aménagement ? » et « quel pilotage pour tous les enjeux RH d'aujourd'hui ? ».

Projet de mandat 2020-2026

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde a adopté le 23 juin 2021, un projet de mandat traduisant, autour de 5 grands axes, sa volonté politique et dessinant les contours d'une stratégie pluriannuelle d'action pour répondre à ses obligations légales, améliorer sa propre organisation et surtout répondre au mieux aux attentes et besoins des collectivités.

1- Le renforcement de l'accompagnement des employeurs territoriaux

- L'élargissement des horaires de fonctionnement du Centre de Gestion ✓
- Le développement de rencontres de proximité. ✓
- Les partages et retours d'expérience sur les conséquences de la transformation de la fonction publique =

2- Le développement de nouveaux services aux collectivités

- La mise en œuvre de supports pour répondre aux obligations dans les domaines de la déontologie, de la laïcité, de l'éthique et des dispositifs de signalement (finalisation 2023) =
- La conclusion de conventions de participation pour le financement employeur de la protection sociale complémentaire des personnels =
- Un service de conseil en organisation /
- Une offre d'accompagnement social des personnels /

3- L'amélioration des services rendus

- La mise en œuvre de nouveaux services =
- La refonte du site Internet du Centre de Gestion =
- La mise à disposition d'un extranet carrières / paie ✓
- Une gestion numérisée des dossiers individuels /
- Une offre renouvelée en matière de santé au travail avec un service pluridisciplinaire ✓
- Une démarche globale de gestion prévisionnelle pour favoriser les recrutements et les mobilités =
- L'accompagnement des collectivités dans la mise en application, à leur niveau, de la transformation de la fonction publique =

4- L'optimisation de l'organisation interne

- Plan de transformation numérique =
- Modernisation et agilité des méthodes de travail =

5- L'encouragement des démarches partenariales, collaboratives ou participatives

- Relations directes avec les collectivités ✓
- Travail de coopération entre les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine ✓
- Partenariats avec des acteurs institutionnels ✓
- Partenariats avec les associations de maires ✓
- Fonctionnement des différentes instances consultatives et dialogue social =

✓ Fait

= En cours

/ A venir





Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019

33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30

cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr

