

Rapport d'activité 2023

Sommaire

Edito	04
Le Conseil d'administration	05
Le Centre de Gestion de la Gironde	06
Conseil et Actions Statutaires	09 - 12
Mobilités et Emploi Territorial	13 - 16
Santé et Sécurité au Travail	17 - 22
Ressources Internes	23 - 26
Direction Générale	27 - 29
Nacooopé : Coopération régionale	30
Projet de mandat 2020 - 2026	31

Edito

Chers lecteurs,

Nous avons fait le choix de faire une présentation à deux de ce rapport d'activité.

C'est une façon, naturelle pour nous, d'illustrer notre souhait d'une forme de continuité dans l'action de ce bel établissement.

C'est bien en effet la volonté de continuer à travailler ensemble, en étant complémentaires, au service des employeurs du territoire de la Gironde qui nous anime.

Nous sommes heureux de vous faire découvrir ce rapport qui met l'accent sur les principales réalisations des équipes du CDG33 en 2023. Il traduit tant la qualité du travail réalisé et que notre capacité collective à répondre à vos attentes.

Nous poursuivrons en 2024 notre mobilisation pour vous accompagner en matière d'emploi public, de conditions de travail, et, plus généralement sur l'ensemble des champs de vos politiques en matière de ressources humaines.

Le CDG33 est là pour vous.



Après 15 ans sur cette fonction de Président c'est depuis septembre en tant que Vice-Président que **Monsieur Roger RECORS** contribue désormais plus particulièrement au développement de la coopération régionale et s'implique au niveau national, notamment au sein de la FNCDG*.

Alors Vice-Président c'est désormais en tant que Président que **Monsieur Didier MAU**, Président de la communauté de communes Médoc-Estuaire, s'est engagé à poursuivre le projet de mandat de l'établissement :

- renforcer l'accompagnement des employeurs territoriaux
- développer de nouveaux services aux collectivités
- améliorer les services rendus
- optimiser l'organisation interne
- encourager les démarches partenariales, collaboratives ou participatives

Le Conseil d'administration*

*Mise à jour au 31/12/2023

/ Le bureau

LE PRÉSIDENT



M. Didier MAU
Président,
Président de la CDC
Médoc- Estuaire



Mme Nathalie LE YONDRE
1ère Vice-Présidente,
Maire de Audenge



M. Marcel DURANT
2e Vice-Président,
Maire de Fronsac



M. Roger RECORS
3e Vice-Président,
Maire-adjoint de Cestas



M. Christophe DUPRAT
4e Vice-Président,
Maire de Saint-Aubin-de-
Médoc



Mme Christiane BOURSEAU
Maire de Virsac



M. François DELUGA
Conseiller municipal
de Le Teich



Mme Chantal GANTCH
Maire de Savignac-
de-l'Isle



M. Alain MANO
Conseiller
communautaire
de la COBAN



Mme Catherine VIANDON
Conseillère municipale
de Saint- Germain-du-
Puch

LES AUTRES LES VICE-
MEMBRES PRÉSIDENTS

/ Les membres titulaires du Conseil d'administration

Mme Stéphanie ANFRAY
Conseillère
régionale

M. Dominique ASTIER
Maire-adjoint de
Cenon

M. Roger BILLOUX
Conseiller municipal
de Pineuilh

Mme Yasmina BOULTAM
Conseillère régionale

Mme Sylvie BRISSON
Maire d'Yvrac

M. Alain CHARRIER
Conseiller
départemental du
Canton de Mérignac I

M. Christian DAIRE
Maire de Toulenne

M. Jean-François EGRON
Président du CCAS
de Cenon

Mme Mauricette EYHERAMONNO
Conseillère
communautaire de la
CDC du Fronsadais

M. Francis GAZEAU
Maire de Cadaujac

Mme Marie LARRUE
Maire de Lanton

Mme 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

Mme Aline MOUQUET
Conseillère
départementale du
Canton de Bordeaux IV

M. Cédric PAIN
Maire de Mios

Mme 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. Alexandre RUBIO
Maire de Bassens

Mme Michelle SAINTOUT
Maire de Saint-
Estèphe

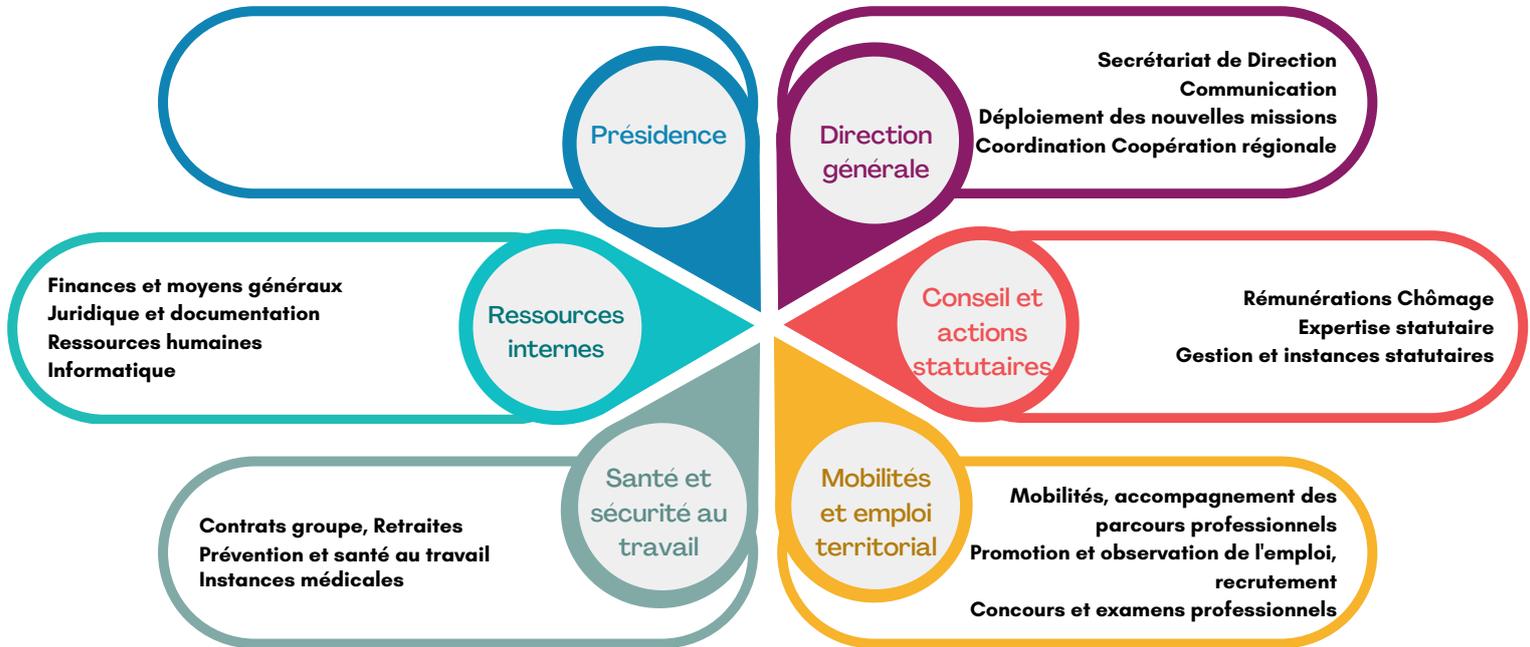
M. Emmanuel SALLABERRY
Président du CCAS
de Talence

M. Denis SIRDEY
Maire-adjoint de
Libourne

M. Christophe VIANDON
Conseiller
départemental du
Canton de Créon

Mme 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.

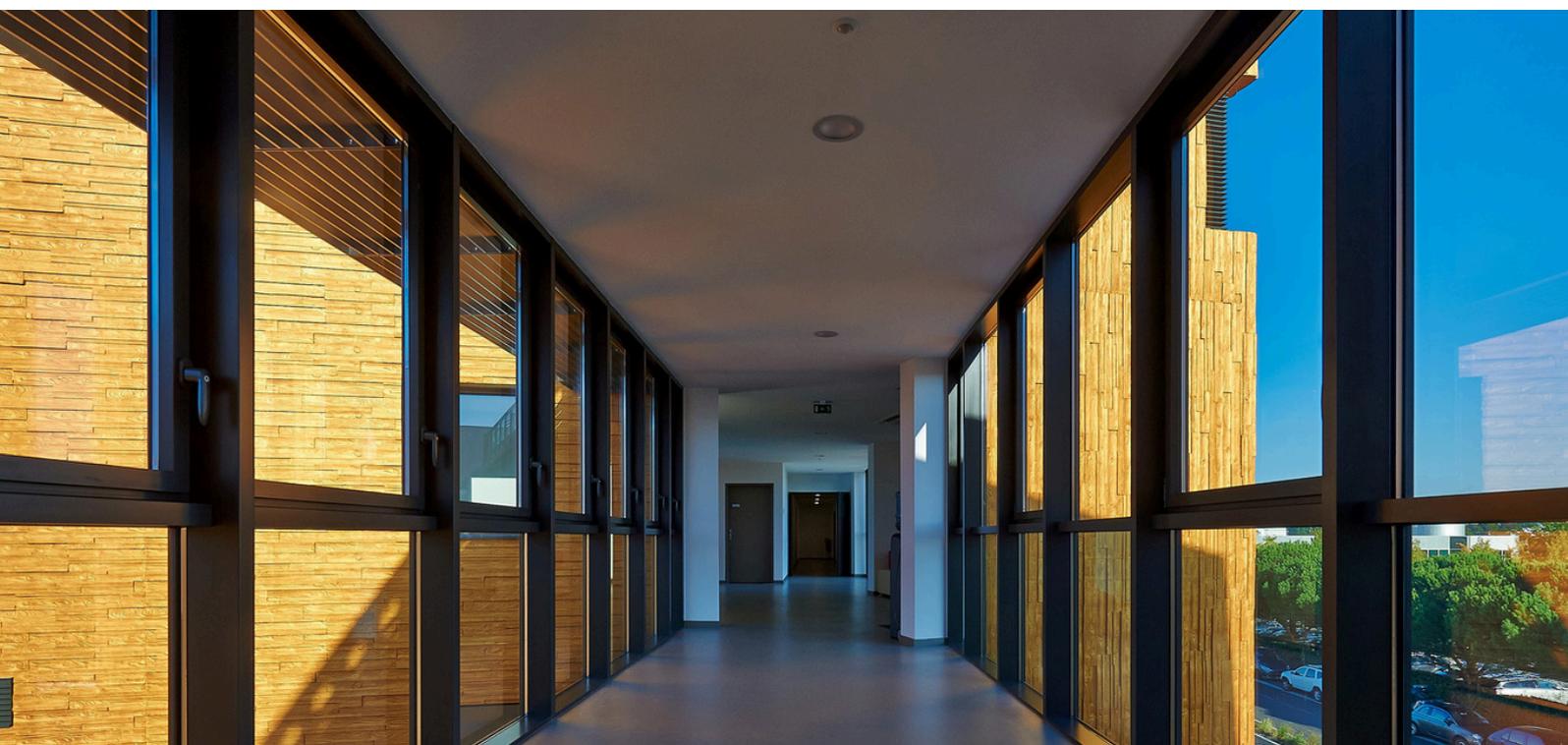
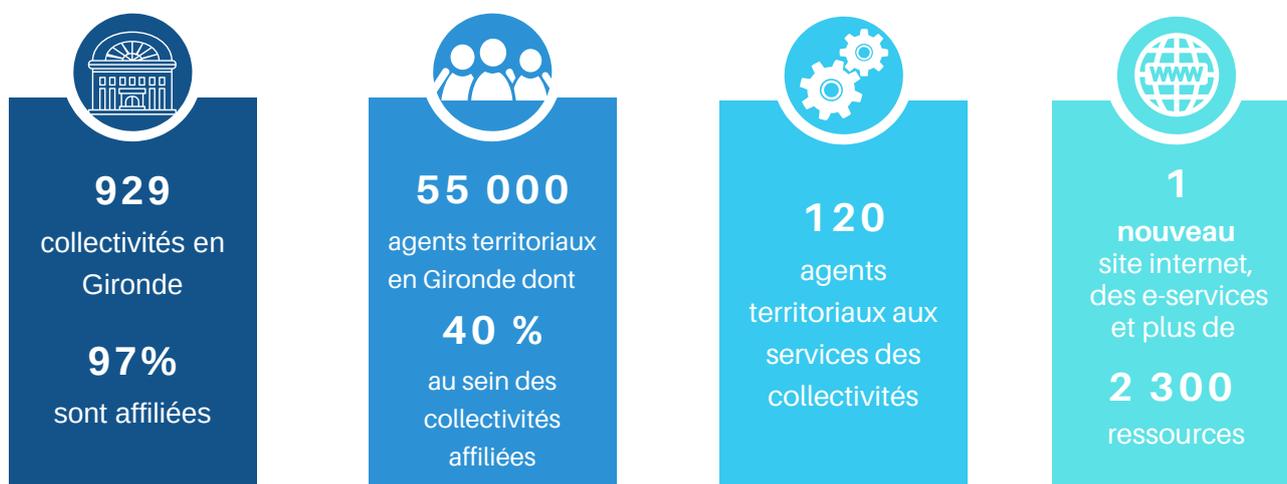
Des missions obligatoires pour tous

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



2023 illustrée

Janvier

1

Ouverture de l'extranet paie
(e-service)



2

Février

Rencontre des
Collectivités Non Affiliées
ahérentes

- 12 mairies
- 12 CCAS
- 1 métropole
- 1 département
- 1 région
- 1 SDIS
- 1 syndicat mixte

Mars

3

Mise en place
du dispositif AVDHAS

4

Avril

Lancement du projet
"Connect&Vous"



Mai

5

Lancement du nouveau
site internet



6

Juin

1ère participation du CDG
au Challenge de la mobilité



Juillet

7

Promotion interne :
publication de la liste d'aptitude

8

Août

Lancement du réseau des
ambassadeurs LinkedIn



Septembre

9

Election du nouveau
Président du CDG33



10

Octobre

Réunions d'information
sur les retraites



Novembre

11

Semaine du Handicap /
DuoDay



12

Décembre

Approbation du 1er plan
d'actions Egalité F/H



Expertise statutaire

Ce service répond aux questions statutaires en lien avec la gestion du personnel.

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

- **19 706 échanges enregistrés**
- **20 rendez-vous individuels** (en présentiel ou en visioconférence) ;
- **4 réunions d'information** organisées sous forme de webinaires sur des thématiques statutaires (le recrutement des agents contractuels, le licenciement des agents contractuels, l'actualité statutaire et le dispositif de signalement et la présentation des services de médiation)

Les documents créés ou mis à jour :

- **10 MAG RH** ont été mis en ligne ;
- Diaporamas de présentation des webinaires animés par le service sur différentes thématiques statutaires ;
- Réalisation d'une cinquantaine de supports juridiques par le service Expertise RH mutualisée (brèves actualités statutaires, notes d'information, modèles d'actes, diaporamas, fiches réflexes) en lien avec l'actualité réglementaire ou une thématique RH.



Zoom sur le nouveau site internet du CDG33

En mai 2023, le Centre de Gestion a lancé son nouveau site internet au design épuré et modernisé.

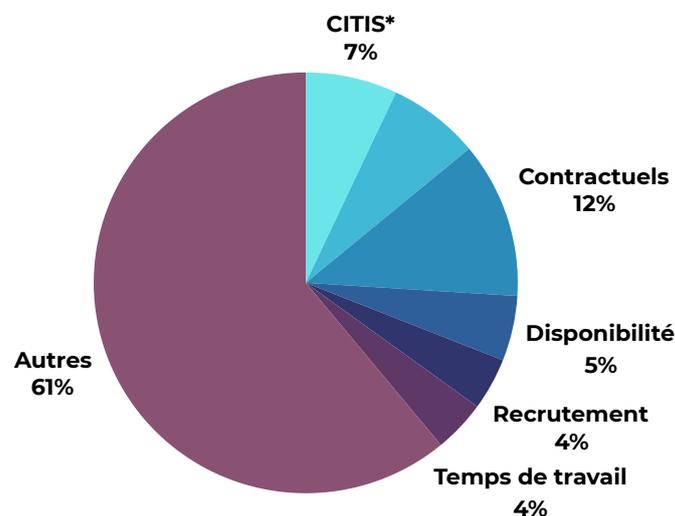
Simple d'utilisation, ce site privilégie la navigation simplifiée et intuitive par un accès direct à de nombreuses rubriques et ressources documentaires en lien, notamment, avec la gestion des ressources humaines.

Sa création a nécessité, pour l'ensemble des services du Centre de Gestion et, notamment, le service Expertise statutaire, l'élaboration de nombreuses pages de contenus correspondant aux différentes rubriques du site internet.

Il a également conduit le service, afin de sécuriser les informations mises à disposition des collectivités, à mettre à jour et enrichir le fonds documentaire disponible sur le site.

C'est ainsi que plus de 300 nouveaux documents (délibérations, arrêtés, contrats, simulateurs de calculs) relatifs à la gestion des ressources humaines ont été publiés à la rentrée 2023 sur des thèmes aussi variés que le recrutement, le régime indemnitaire, les congés de toute nature ou encore l'entretien professionnel.

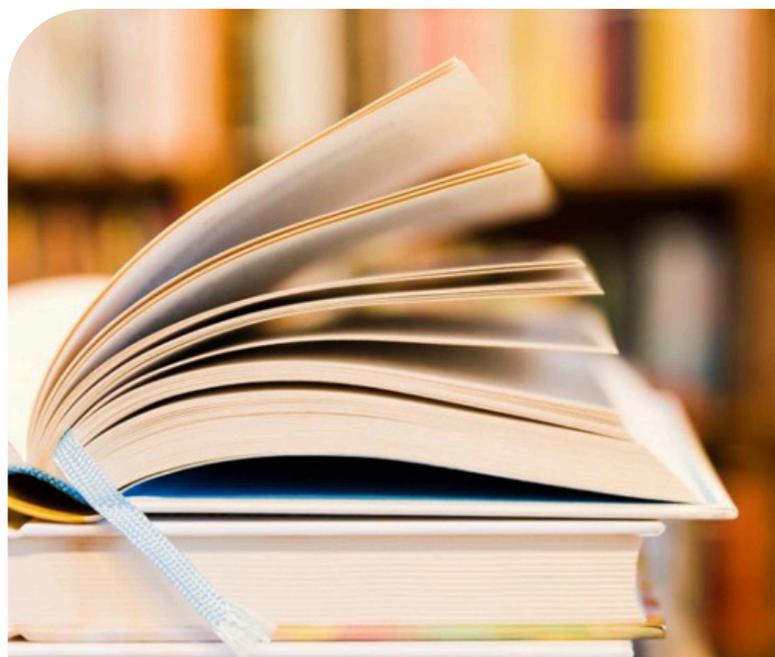
Principaux thèmes traités par le service en 2023



La transversalité au sein du CDG33

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

- Des réunions de travail avec le service médiation et rémunération pour la préparation et l'animation de webinaires ;
- Des réunions d'étude de cas de suppression d'emploi et de prise en charge de fonctionnaire privé d'emploi en étroite collaboration avec le service emploi ;
- **6 réunions interservices sur la PPR***, plus de 53 questions traitées par le service.
- Participation et animation d'atelier sur la PPR en partenariat avec les autres centres de gestion aquitains
- Animation du **DU aptitude à l'expertise en médecine agréée** en collaboration avec le service des instances médicales



*PPR : période de préparation au reclassement ; CITIS : congé pour invalidité temporaire imputable au service.

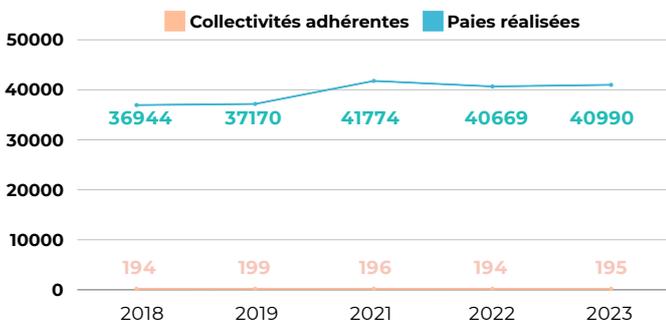
Rémunérations / Chômage

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

- **La production des paies et des déclarations mensuelles**

Cette mission consiste à saisir les données envoyées par les collectivités via le nouvel outil « e-consigne » dans le logiciel de paie. Les bulletins de paies sont calculés, contrôlés par un pôle composé de 5 gestionnaires de paie. Les différents documents de salaire sont ensuite mis à disposition des collectivités via le cloud (traitement automatique et sécurisé). La DSN est déposée pour l'ensemble des collectivités adhérentes.

Evolution de l'activité du service

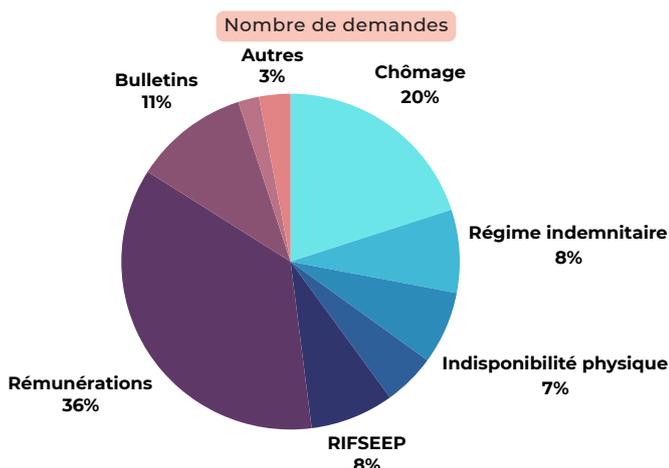


Dans le cadre de cette mission le service propose aux collectivités des notices de paies et des notices thématiques qui sont régulièrement diffusées et mises à jour sur le site internet du Centre de Gestion.

Ces supports documentaires ont notamment été mis à jour dans le cadre de l'ouverture du nouveau site Internet du CDG33.

- **Le conseil en matière de rémunération**

Il s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales (affiliées ou non). Les thèmes principaux restent sensiblement identiques d'une année à l'autre. Le nombre de demandes (1488 en 2023) fluctue en fonction de la mise en œuvre des nouvelles réglementations et application des décrets.



Zoom sur la mise en place en 2023 de la prestation chômage en partenariat avec le CDG17

Face à la complexité de la réglementation et à la recrudescence du nombre de dossiers à gérer, le Conseil d'administration du CDG a souhaité mettre en place, à compter du 1er janvier 2023, une nouvelle mission facultative en matière de chômage en partenariat avec le CDG17. Accessible par délibération et conventionnement, cette prestation est ouverte aux collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés. Elle permet de sécuriser et de fiabiliser le calcul et le versement des allocations de retour à l'emploi pour les anciens agents (fonctionnaires ou contractuels).

Les constats :

Le CDG33 intervient désormais uniquement lors de l'adhésion à la prestation pour expliquer aux collectivités les démarches à accomplir et les documents à transmettre pour l'étude du dossier par le CDG17. On constate dès lors une diminution des demandes relatives au chômage (diminution de 40 % des demandes par rapport à 2022) en lien avec la mise en place de la nouvelle prestation chômage et du transfert de dossiers par les collectivités directement au CDG17 :

Le temps de traitement de certains dossiers est plus long car ils sont plus complexes et une analyse approfondie et parfois juridique est nécessaire.

2023 a également été marquée par :

- **Les travaux liés à la généralisation de la nomenclature comptable M57**

L'ensemble des collectivités locales et établissements publics devra, au 1er janvier 2024, adopter la nomenclature comptable M57. Néanmoins, certaines collectivités ont prévu son déploiement, dès le 1er janvier 2023 ce qui a nécessité un travail de paramétrage et de vérification du progiciel de paie pour la mise en œuvre de la M57.

- **La mise à disposition de l'Extranet Absence**

Un nouvel E-service pour les collectivités adhérentes à la prestation paie, l'extranet absence, a été déployé en début d'année 2023 afin de leur offrir de nouvelles fonctionnalités.

Cet outil permet de saisir directement les périodes d'absences pour indisponibilité physique dans le logiciel de paie du CDG33.

Les collectivités peuvent également visualiser un calendrier concernant les jours d'absences pour raison de santé de leurs agents (avec indication du statut : plein, demi ou sans traitement).

Le service souhaite désormais développer de nouvelles prestations afin d'aider les collectivités notamment en matière de contrôle et de réglementation. Une réflexion est en cours concernant l'audit de paie.

Suivi des carrières et projets d'actes

En 2023, le service Suivi des carrières et projets d'actes a connu plusieurs changements parmi les membres qui le composent. Le service termine cependant l'année au complet, avec deux nouvelles gestionnaires carrières et un changement de référent intermédiaire.

Une année au rythme des revalorisations

L'année 2023 a été rythmée par les revalorisations indiciaires du 1er mai et du 1er juillet 2023 et s'est achevée par celles prévues au 1er janvier 2024. Ces revalorisations successives ont donné lieu à de nombreuses interrogations des collectivités, notamment s'agissant de leur application aux clauses de maintien de rémunération.



Zoom sur la fiabilisation des données « personnels employés par les collectivités affiliées » et, notamment, sur les agents contractuels de droit public

Cette année, le service a réactivé les relances auprès des collectivités affiliées et a ainsi récupéré de nombreux arrêtés d'avancements d'échelon, de reclassement et de bonification indiciaire établis à la suite de la réforme des agents de catégorie C du 1er janvier 2022. Ces transmissions ont permis de compléter les dossiers individuels des agents afin de maintenir leur carrière à jour.

Il a, par ailleurs, poursuivi son travail d'enrichissement de la base de données « carrières » à l'égard des agents contractuels de droit public à l'occasion de l'entrée en vigueur de la réforme du dispositif de la promotion interne (décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023).

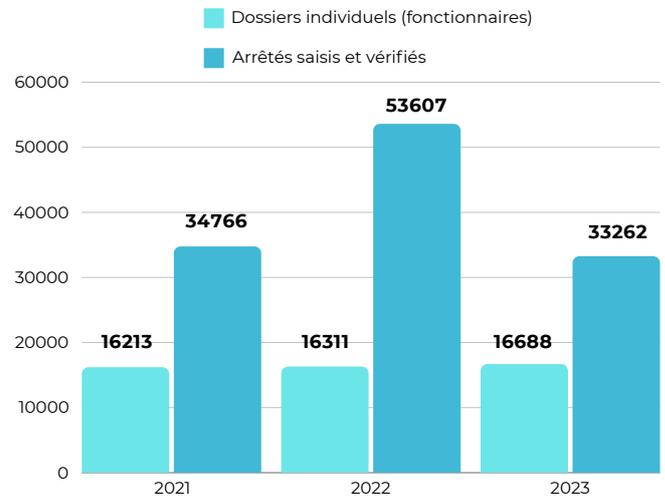
Ce texte ayant modifié les règles de calcul du nombre de postes ouverts chaque année (prise en compte des agents contractuels en CDI présents dans les effectifs des collectivités au 31 décembre de l'année précédent l'établissement de la liste d'aptitude), le service a dû procéder à un recensement auprès des collectivités affiliées afin de parfaire sa connaissance en la matière.

Réalisée en amont de la publication de la réforme, cette enquête a permis d'ajouter une centaine d'agents contractuels au SIRH du CDG33 (taux de réponse de 46 %), et de disposer des informations nécessaires au lancement de la campagne de promotion interne 2024.

Avec près de 200 courriels supplémentaires enregistrés sur le thème des agents contractuels et la transmission au CDG des informations relatives à leurs situations, le service a pu mesurer l'impact des actions de sensibilisation menées auprès des collectivités affiliées sur cette catégorie de personnels.

Merci pour vos réponses qui contribuent à la mise en qualité de nos données.

Evolution de l'activité du service

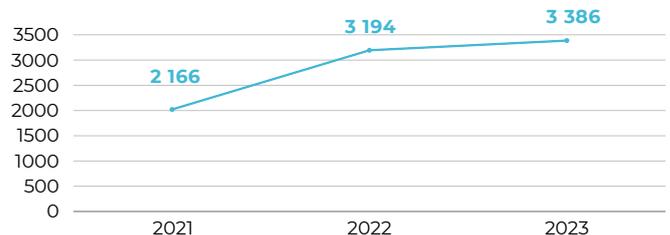


Une attention particulière portée aux avancements de grade

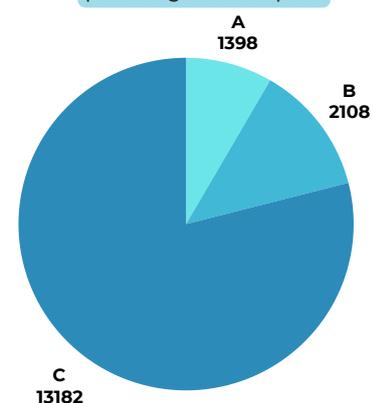
Le service a été particulièrement mobilisé cette année sur la gestion des avancements de grade des fonctionnaires de catégorie B qui ont fait l'objet de modifications réglementaires successives (décret n° 2022-1200 du 31 août 2022, décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023) aux conditions de mise en œuvre complexes.

Ces réformes successives ayant conduit à la coexistence de plusieurs conditions, le service doit faire preuve de la plus grande vigilance en matière d'avancement de grade.

Évolution des projets d'arrêtés établis



Répartition du nombre de fonctionnaires par catégorie d'emplois



Instances statutaires

Des Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion interne révisées pour une meilleure compréhension des critères de sélection des agents et un applicatif amélioré de saisie des dossiers

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, la procédure de sélection des fonctionnaires appelés à figurer sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne repose sur des Lignes Directrices de Gestion (critères et système de cotation) arrêtées par le Président du CDG33 pour l'ensemble des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Adoptées en 2020 pour une durée de 6 ans (arrêté du 22 décembre 2020), ces LDG ont fait l'objet d'un travail de révision visant à ajuster le dispositif existant pour une plus grande lisibilité et une meilleure valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires proposés à la promotion interne. Engagé à la rentrée 2023, ce processus de révision a été mené en collaboration avec des responsables des ressources humaines des collectivités affiliées et les organisations syndicales siégeant dans les instances placées près le CDG. A l'issue de ce travail collaboratif, une grille modifiée de critères a pu voir le jour (nouvel arrêté du 9 janvier 2024).

En parallèle, de nombreuses améliorations techniques ont été apportées à l'applicatif de saisie en ligne des propositions avec l'aide du service informatique (possibilité pour les collectivités de visionner le dossier de l'année précédente, de télécharger un récapitulatif des points attribués, d'utiliser un simulateur pour le calcul des obligations de formations des agents...).

Ces évolutions devraient non seulement faciliter la transmission des dossiers pour les collectivités mais également la phase d'instruction par le service (affichage « backoffice » modernisé et échanges plus rapides avec les collectivités).

Comme chaque année, le partenariat CDG-CNFPT (webinaires notamment) sur la campagne de promotion interne a permis d'assurer une large information auprès des collectivités sur le plan des obligations de formation à respecter et de régulariser un certain nombre de situations jugées en premier lieu irrecevables par la délivrance de nombreuses dispenses.

Chiffres clés promotion interne 2023

Une augmentation des propositions de promotion interne à instruire est à noter en 2023 (706 dossiers soit 61 dossiers de plus qu'en 2022).

Le taux de conformité des dossiers est estimé à 86% (100 dossiers irrecevables dont 74 en raison de formations incomplètes ou non suivies).

Un fonctionnement des instances qui consacre le démarrage d'une nouvelle mandature pour les représentants du personnel en 2023 avec l'examen de dossiers dits sensibles en séance CAP/CCP et l'analyse de dossiers techniques et denses en Comité Social Territorial (CST).

CST : Un nombre de dossiers examinés en Comité Social Territorial sensiblement identique à celui de 2022 mais avec de nouveaux dossiers examinés par la formation spécialisée du CST (la FSSSCT).

L'instance a examiné 720 dossiers en 2023 (730 dossiers en 2022) requérant du temps et de la technicité sur des thématiques très diverses touchant à l'organisation et au fonctionnement des collectivités :

- Lignes Directrices de Gestion (38 en 2023 contre 67 en 2022) ;
- Projets de réorganisation du temps de travail liés à la mise en application obligatoire des 1607h (65 dossiers en 2023 contre 93 en 2022) ;
- Mise en place prestation sociale complémentaire (19 en 2023 contre 67 en 2022) ;
- Mise en place de la prime pouvoir d'achat (92 en 2023 : nouvelle prime instaurée en 2023) ;
- RIFSEEP (61 en 2023 contre 71 en 2022).

FSSSCT : mise en place des projets « télétravail » qui sont désormais examinés par la formation spécialisée du CST (15 dossiers en 2023 contre 20 dossiers en 2022).

Un nombre de saisines relativement constant en CAP et en CCP

CAP : ce sont 15 dossiers au total ayant été présentés à l'instance (1 en CAP A ; 1 en CAP B et 13 en CAP C contre 17 dossiers toutes catégories confondues en 2022). La majorité des dossiers dits sensibles (refus de titularisation) concernent des fonctionnaires de catégorie C.

CCP : On relève une augmentation des dossiers (41 dossiers en 2023 contre 16 en 2022) CCP qui pourrait traduire une tendance au développement du recrutement de contractuels dans les collectivités.

A noter également, un fonctionnement facilité pour l'instance CCP sur l'année 2023 qui est désormais unique et commune à toutes les catégories d'agents contractuels (rattachés à une catégorie A, B et C) lorsqu'elle se réunit sous sa forme classique ou disciplinaire.

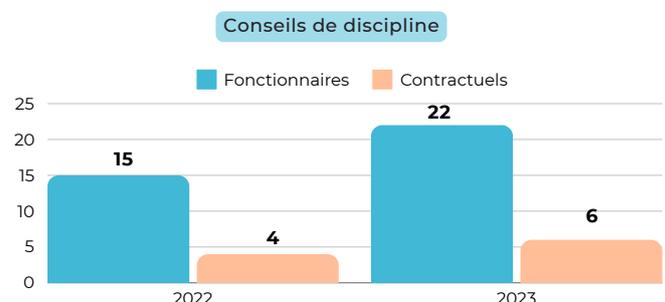
Une activité des séances disciplinaires qui reste soutenue

• Discipline fonctionnaires

On note pour cette année, une amélioration du fonctionnement de l'instance CAP réunie en formation disciplinaire, situation liée la disparition des groupes hiérarchiques depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2022. Il n'y a désormais plus de séance organisée selon une composition du conseil de discipline correspondant au groupe hiérarchique du fonctionnaire mais désormais à la catégorie hiérarchique ce qui a pour effet de faciliter l'atteinte du quorum lors des séances (composition plus large).

• Discipline agents contractuels

Là encore, le fonctionnement de l'instance a été amélioré en raison de l'unicité de l'instance appelée à examiner tous les dossiers de contractuels quelle que soit leur catégorie de rattachement (A, B et C).



Concours et examens professionnels



Zoom sur certaines opérations

• Concours d'attaché

Pour cette session 2022, les concours d'attaché ont été organisés pour un total de 275 postes pour la région Nouvelle-Aquitaine et en partenariat avec l'Occitanie pour les spécialités analyste et urbanisme et développement des territoires ; la spécialité administration générale étant ouverte dans les deux régions. 2586 dossiers ont été gérés par le Service Mutualisé Concours et Examens professionnels (SMCE) en 2022. Les épreuves d'admission se sont déroulées sur 9,5 jours entre le 24 avril et le 10 mai 2023. 457 candidats admissibles ont été convoqués et 88 intervenants (jurys, correcteurs et surveillants) ont été sollicités. Le jury d'admission s'est réuni le 23 mai 2023 et les membres des jurys ont déclaré pour l'ensemble des trois concours (externe, interne et 3ème concours), toutes spécialités confondues, 275 candidats admis.

• Examen professionnel d'avancement au grade de Lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

Cette opération a été organisée pour l'ensemble du territoire national, les opérations de catégorie A et B de la filière SPP ayant été transférées aux CDG depuis 2022. 382 candidats se sont inscrits. 302 candidats se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au Pin Galant à Mérignac. Des centres d'épreuves ont été délocalisés dans les départements ultra-marins. Ainsi 12 candidats étaient convoqués dans ces centres pour l'épreuve écrite ; 6 se sont présentés. Les épreuves orales se sont elles aussi déroulées dans ces territoires pour ces candidats ultra-marins ; 4 ont passé leur épreuve d'entretien en visio conférence. La double correction des copies a été dématérialisée pour cette opération et effectuée par 10 correcteurs pour les 308 copies.

Relations extérieures

Le SMCE est représenté dans des groupes de travail initiés par l'ANDCDG* au niveau national. Pour 2023, il s'agit de :

- 3 réunions de la commission Recrutement-Concours,
- 32 réunions de groupes de travail technique concernant le calendrier triennal, la plateforme concours-territorial, la filière sapeurs-pompiers professionnels, les groupes techniques de différentes filières, le groupe avenir des concours et les travaux de la cellule pédagogique nationale.

Conception de sujets

70 sujets nationaux ou locaux ont été commandés en 2023 tant pour des épreuves écrites qu'orales. Cette mission a considérablement augmenté depuis la création du SMCE et la participation active à la cellule pédagogique nationale.

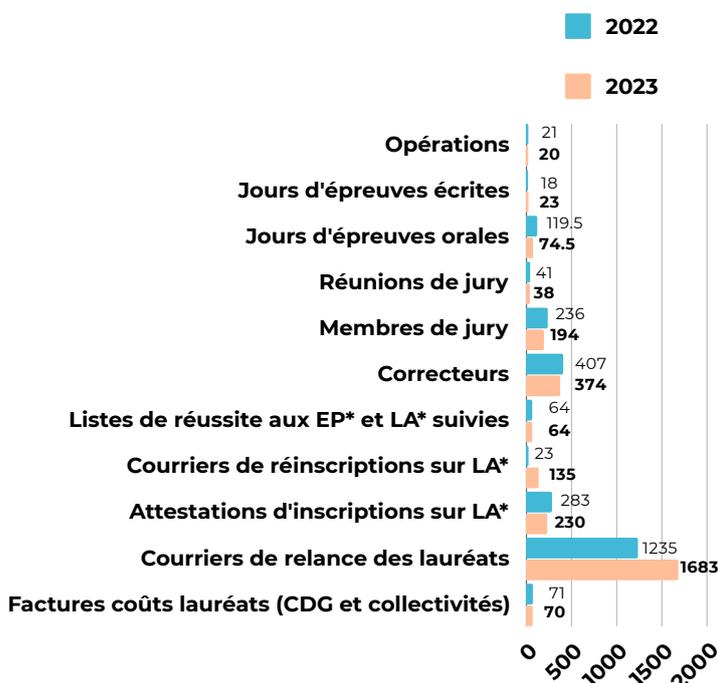
Recensement

En 2023, le SMCE a élaboré le recensement des besoins des collectivités pour les concours et examens professionnels 2024 pour les 8 CDG partenaires. Plus de 4000 collectivités ont été recensées avec un taux de retour supérieur à 57 %.

Centres d'épreuves écrites :

Dans le cadre du SMCE, des centres d'épreuves écrites ont été organisés avec les CDG partenaires notamment celui de la Charente, des Deux-Sèvres, des Pyrénées-Atlantiques et de la Haute-Vienne pour les concours d'agent de maîtrise, d'adjoint d'animation principal de 2ème classe, d'animateur, d'ATSEM principal de 2ème classe et pour l'examen professionnel d'attaché principal accueillant ainsi 766 candidats.

Le CDG33 a accueilli 403 candidats inscrits aux concours de rédacteur, organisés par le CDG40, au Pin Galant à Mérignac et 8 candidats bénéficiant d'un aménagement d'épreuves au CDG33.



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

L'activité en chiffres

- 20 opérations / 8673 dossiers d'inscription instruits
- 2403 admissibles / 952 lauréats
- 732 intervenants extérieurs mobilisés
- 97,5 journées d'épreuves
- 38 réunions de jurys
- 287 courriers de refus à concourir dont 13 pour dépôt de dossiers hors délais.
- 526 courriers à des candidats pour saisine de la Commission d'équivalence des diplômes
- 350 demandes de photocopies de copies accompagnées des annotations des correcteurs d'épreuves écrites et/ou des appréciations des épreuves d'admission.
- 4556 courriels traités de la boîte « concours »
- 1 réunion des lauréats
- 22 listes de réussite aux examens professionnels
- 42 listes d'aptitude suivies
- 135 courriers de réinscriptions sur liste d'aptitude
- 22 refus de réinscription ou de prolongation sur liste d'aptitude
- 230 attestations d'inscription sur liste d'aptitude délivrées aux collectivités
- 1683 courriers de relance de lauréats de concours et d'examens professionnels
- 18 factures à des collectivités pour des nominations d'agents, lauréats de concours ou d'examens professionnels
- 52 factures à des CDG relatives aux coûts lauréats
- 7 factures à des CDG dans le cadre de conventions sujets

Mobilités, Accompagnement des Parcours professionnels (MAPP)

L'activité en chiffres

• Les dossiers d'inaptitudes :

77 agents éligibles à une Période de Préparation au Reclassement, 36 agents ayant accepté, 43 agents ayant débuté une PPR, 40 conventions tripartites signées par le Président, 63 avenants, 23 réunions tripartites de présentation du dispositif organisées par le service

5 agents en reclassement suivis avec entretiens individualisés et contacts réguliers ultérieurs

- **3 FMPE*** suivis, une augmentation très importante des signalements de situation de surnombre
- **19 agents** accompagnés en **Bilan Professionnel (BP)**
- La mission générale de **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : 114 entretiens** effectués, des contacts réguliers par courriel, courrier ou téléphone.

Le Bilan Professionnel (BP)

Courant 2023, l'Accompagnement en Evolution Professionnelle (AEP) est devenu Bilan Professionnel (BP). Le contenu, le déroulement et la durée de la prestation sont similaires, seul le nom de la prestation a changé.

La mission de bilan professionnel poursuit son développement sur l'année 2023 :

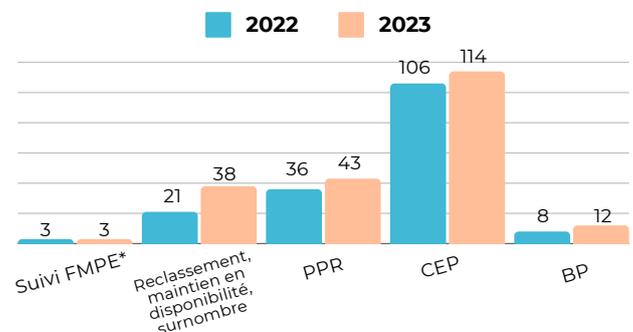
- **12 nouveaux accompagnements** ont démarré sur l'année 2023.

Sur ces 12 accompagnements, 8 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 de BP a augmenté sur l'année 2023, et des demandes ont dû être mises en attente pour un démarrage sur 2024.

La mission BP 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.

Evolution du nombre de dossiers traités



Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le conseil en mobilité, devenu Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) courant 2023 continue d'être fortement sollicité par les agents en 2023. Le dispositif, en plus de son changement d'appellation, a été renforcé. Le CEP est à destination des agents qui souhaitent être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle. Le CEP se réalise en 3 étapes, sur une période moyenne de 3 mois, avec 5 entretiens entre l'agent et le conseiller en évolution professionnelle. Cet accompagnement se réalise sur le temps personnel de l'agent et ne nécessite pas l'accord de la collectivité.

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Après un peu plus de quatre ans d'existence, un nouveau bilan du dispositif de la PPR a été réalisé en décembre 2023.

Depuis la mise en place du dispositif, **303 avis** de PPR ont été émis par le conseil médical (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.

177 agents ont accepté la PPR, ce qui représente un taux d'acceptation de 66%.

116 PPR sont arrivées à leur terme, 61 % ont abouti à un reclassement, ce qui démontre que le dispositif fonctionne et atteint son objectif : le reclassement des agents.

Les situations de surnombre

Sur 2023, la forte augmentation qui avait été constatée en 2022 s'est poursuivie et accentuée : **16 signalements** de collectivités représentant 28 agents.

Une vigilance particulière est à accorder à ces situations. Il s'agit en effet de situations très complexes, mobilisant la Direction, et divers services du CDG. Des réunions ont été organisées courant 2023 pour réfléchir à une prise en charge optimale de ces situations, et un outil de suivi partagé a été mis en place pour une meilleure gestion de ces dossiers.

Promotion et Observation de l'emploi, recrutement

Une année marquée par une réorganisation

Le service a été fortement mobilisé dans le cadre des travaux de réorganisation des services de la Direction des Mobilités et de l'emploi territorial. Cette réorganisation, effective à compter du 1er novembre 2023, a conduit à restructurer le service autour de deux grands blocs d'activité : recrutement / formations d'une part, observation et perspectives d'autre part.

Le service de remplacement et renfort (SRE) a rejoint à cette occasion le service.

La campagne du rapport social unique (RSU)

La campagne annuelle de collecte des rapports sociaux uniques, qui s'est déroulée du 22 mai au 31 octobre 2023, a permis, malgré un temps de collecte inférieur aux années précédentes, d'obtenir un taux de retour global (toutes collectivités confondues) de 71,10 %, sensiblement identique à celui de l'an passé. Pour les collectivités relevant du comité social territorial placé près le centre de gestion, ce taux s'élève à 65,26 %.

Comme à l'accoutumée, les collectivités ont été accompagnées tout au long de cette campagne, notamment par le biais de webinaires dédiés et d'une assistance à la saisie de leurs rapports. Le service a également assuré les opérations de contrôle et de validation des dossiers transmis ainsi que la préparation du dossier devant être soumis à l'avis des membres du comité social territorial placé près le centre de gestion, et a généré, sur demande des collectivités, 188 synthèses issues des données des rapports sociaux uniques ainsi que 20 fichiers d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Le suivi des actions partenariales de développement des compétences

Le service a poursuivi ses travaux liés aux différentes actions de formation dont le Centre de Gestion est partenaire.

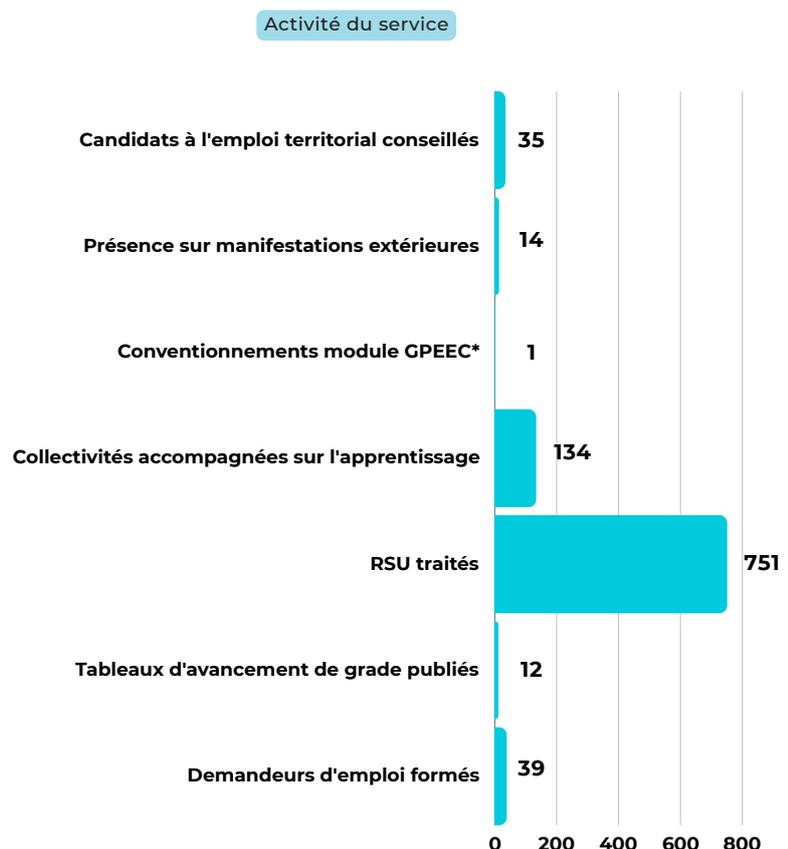
- **11** personnes formées sur le diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural » ;
- **28 demandeurs d'emplois** formés sur les deux sessions de la formation de secrétaire de mairie ;
- Suivi du partenariat sur la licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale ».

La mission générale d'information sur l'emploi public territorial

De manière classique, cette mission a pu être assurée par le biais d'échanges (téléphoniques, courriels ou visioconférence) avec des candidats à l'emploi public territorial.

Le service a par ailleurs été présent sur plusieurs manifestations extérieures (Quinzaine de l'emploi public notamment) pour renseigner et conseiller divers publics sur les métiers de la fonction publique territoriale et les divers modes de recrutement.

L'activité en chiffres



* GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Données du portail emploi territorial

- **2896** offres d'emploi validées
- **52** arrêtés de publication des déclarations de vacance ou de création d'emploi
- **4905** déclarations de création ou de vacance d'emploi validées

Promotion et Observation de l'emploi, recrutement

L'appui aux collectivités en matière de recrutement

- **La mission Anticipation RH**

L'expérimentation d'une démarche d'accompagnement plus poussé des collectivités, allant au-delà de la possibilité de mise à disposition du module GPEEC, a été menée sur le second semestre de l'année 2023.

- **La mission de conseil en recrutement**

Cette mission permet aux collectivités de pouvoir être accompagnées, à la demande, sur une ou plusieurs étapes de leurs processus de recrutement.

- **Les webinaires du recrutement**

Une série de webinaires a été proposée en 2023 aux collectivités du département sur plusieurs thématiques liées au recrutement.

- **La mission apprentissage**

134 collectivités ont été, tout au long de l'année, accompagnées dans leurs démarches de recours à l'apprentissage. Diverses actions de communication et des échanges réguliers avec les acteurs de l'apprentissage ont par ailleurs été menées.

L'activité en chiffres

- **25** adhésions SRE
- **371** agents dans le vivier au 31/12/2023
- **140** entretiens de sélection de candidats pour le vivier
- **232** contrats (y compris prolongations)
- **16** Equivalents Temps Plein moyens mensuels missionnés

- **Le service de remplacement et renfort**

25 collectivités ont adhéré au service durant l'année 2023, portant ainsi à 355 le nombre de collectivités adhérentes au 31 décembre 2023. A cette même date, 371 personnes figurent dans le vivier des agents du service de remplacement et renfort, étant précisé que 140 entretiens de sélection visant à alimenter ce vivier ont été menés.

Concrètement, ce sont 232 contrats (dont 80 prolongations) qui ont été établis sur cette année, pour un total de 28 783 heures de mission effectuées ; 16 équivalents temps plein ont été recruté en moyenne chaque mois pour effectuer ces missions.

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, 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, 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

- **12** collectivités et établissements girondins ont adhéré au service
- **39 diagnostics papier** réalisés
- **7 diagnostics électroniques** réalisés
- **25 interventions** effectuées pour une durée moyenne de 19 jours soit 512,5 jours de mission facturés
- 2 interventions effectuées en archivage électronique pour une durée de 5 jours de mission facturés
- Durée des missions : 1 jour pour la plus courte, 65 jours pour la plus longue
- **3 archivistes itinérants** placés en mission, en complément du travail de terrain de la chargée du service et de l'e-archiviste du CDG, soit environ 2 ETP en mission
- **2 665 ml traités**, 1002 ml de documents et **278,84 GO éliminés par visa**.

Les évènements marquants en 2023

- **10 mars** - Réunion commune avec la CDC Latitude Nord (partenaire Gironde Numérique)
- **30 mars** - Participation à des ateliers sur l'archivage électronique avec le service Territoires et patrimoines des Archives départementales et Gironde numérique
- **12 décembre** - Présence lors de la XIème Conférence Territoriale

Instances médicales

Adaptation du logiciel Net-CMCR

La réforme des instances médicales, engendrée par le décret du 11 mars 2022, a rendu nécessaire l'adaptation du logiciel Net-CMCR pour acter les changements de dénomination, répondre aux exigences procédurales prévues par le texte mais également adapter les motifs de saisine. Grâce à l'expertise et à l'investissement de l'équipe des Instances médicales, du prestataire du logiciel métier utilisé et du service informatique du CDG, l'outil permet à ce jour à une collectivité de pouvoir contester les conclusions d'un médecin agréé en formation restreinte, de saisir la formation plénière sur la retraite pour invalidité par exemple et facilite le service des instances médicales notamment avec la mise en place de l'automatisation de la notification des procès-verbaux aux agents.

Rémunération des médecins membres du Conseil médical

Un travail sur la rémunération des médecins membres du Conseil médical a été initié cette année associant, outre le service des instances médicales, le service comptabilité, le service paie et le service juridique du CDG.

Jusqu'à fin décembre 2023, les médecins membres de cette instance étaient payés par mandat or en tant que Collaborateurs Occasionnels du Service Public (COSP) dans le cadre de leur activité au sein des instances médicales ils peuvent être rattachés au régime général ou ont la possibilité d'opter pour le rattachement au régime social de médecin libéral.

Une réunion d'information a eu lieu le mercredi 8 novembre 2023 pour les informer du cadre réglementaire et les inviter à choisir entre ces deux possibilités de rattachement.

Ce choix fait, depuis le 1er janvier 2024, le CDG établit un bulletin de salaire aux taux URSSAF de droit commun pour chaque médecin membre intervenant au Conseil médical.

Communication relative au service

• Le nouveau site internet du CDG33

Le nouveau site internet a été inauguré cette année. A ce titre, la partie consacrée aux Instances médicales a été repensée tant dans son contenu que dans son organisation. Un travail a ainsi été mené avec le service informatique pour prendre en main l'outil mais aussi pour injecter le nouveau contenu.

• Alimentation de la page LinkedIn

Le service participe aux publications en rédigeant des articles sur les événements et le quotidien du Conseil médical. Une agente fait partie des ambassadrices LinkedIn et participe aux comités éditoriaux.

Actions pour favoriser les échanges et les partenariats

• Intervention dans le cadre du Diplôme Universitaire sur l'aptitude à l'expertise médicale en médecine agréé :

Suite au succès rencontré lors de la précédente session, ce D.U, mis en place en 2022 à l'initiative du Docteur Gilles FAIVRE et du Professeur Laurent BLOCH 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, a été replanifié cette année.

A cette occasion, le CDG a mis à disposition des agents afin d'intervenir sur plusieurs thématiques, en co-animation avec des médecins notamment, lors de la première semaine de formation qui s'est déroulée du 20 au 24 mars 2023. C'est ainsi que la responsable du service a pu présenter les différents congés pour raisons de santé et la notion d'aptitude.

• Réunion avec les médecins membres du Conseil médical :

Le jeudi 6 juillet 2023, le service des Instances médicales a organisé une réunion avec l'ensemble des médecins membres du Conseil médical et Madame BOURSEAU, élue en charge des instances médicales, pour aborder différentes thématiques.

Cette rencontre annuelle a débuté par un bilan de la réforme du Conseil médical, après plus d'un an d'application des nouvelles dispositions réglementaires, afin d'évoquer notamment les difficultés rencontrées tant d'un point de vue organisationnel qu'en termes de technicité.

Par ailleurs, une harmonisation des pratiques entre médecins membres a été impulsée grâce à un rappel des exigences procédurales attendues pour traiter dans les meilleurs délais les dossiers qui sont soumis pour avis.

• Rencontre avec les médecins agréés de la Gironde

Jeudi 7 décembre 2023, le service des Instances médicales et ses médecins membres, ont accueilli les médecins agréés de la Gironde dans les locaux du CDG pour aborder plusieurs thématiques transversales les concernant au quotidien.

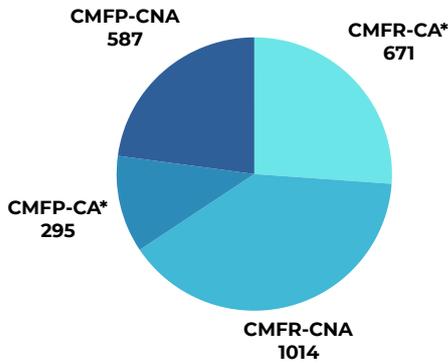
La première partie de la réunion était axée sur l'organisation et le fonctionnement du Conseil médical.

Le docteur Gilles FAIVRE a animé la deuxième partie de cette soirée en sensibilisant les médecins agréés sur la qualité et le contenu d'une expertise médicale, en vue d'optimiser le traitement des dossiers des agents.

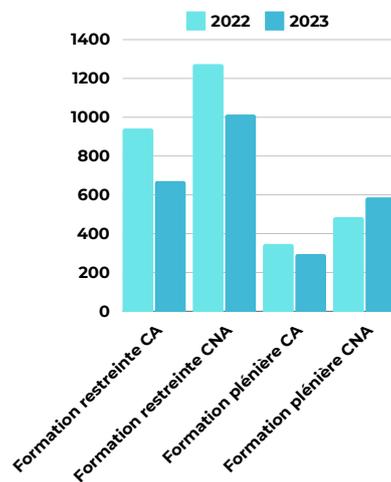
Cette soirée, alliant convivialité et professionnalisme, s'est clôturée par des échanges constructifs et positifs, soulignant le succès de cette démarche qui sera réitérée !

Instances médicales

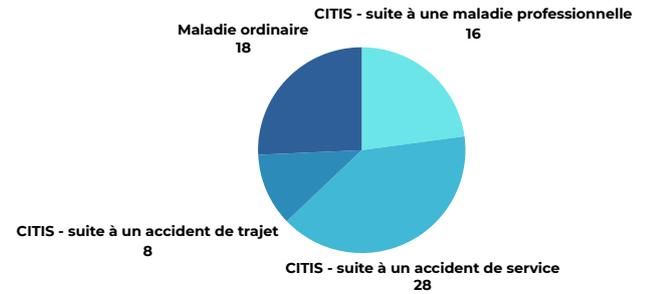
Nombre de dossiers soumis à l'avis des Instances médicales



Evolution du nombre de dossiers soumis au service



Nombre de dossiers soumis à l'avis de la formation restreinte pour contestations des conclusions d'expertise en 2023



*CMFP : Conseil médical formation plénière et CNFR : Conseil médical formation restreinte - CA : Collectivités affiliées et CNA : Collectivités non affiliées

Prévention et santé au travail

L'année 2023 est une année de transition.

Transition entre une organisation « historique » composée de services distincts (prévention des risques professionnels, médecine professionnelle et préventive et maintien dans l'emploi) et une fusion de ces services en une seule équipe pluridisciplinaire.

Cette organisation permet désormais au Centre de Gestion de proposer une offre globale en prévention et santé au travail avec une tarification différenciée selon les effectifs et le statut des collectivités ou établissements adhérents en proposant des services inclus ou complémentaires selon les mêmes critères.

En parallèle de ce déploiement, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, les anciennes conventions d'adhésion au service de médecine professionnelle et préventive pouvaient coexister avec celles de la nouvelle offre. Les collectivités qui n'avaient pas encore fait le choix d'adhérer à la nouvelle offre conservaient le fonctionnement des précédentes dispositions (facturation des visites médicales à l'acte en particulier).

A compter du 1er juillet 2023, les anciennes conventions devenues caduques laissent place aux seules conventions d'adhésion à la nouvelle offre.

Quelques données chiffrées sur les adhésions en 2023

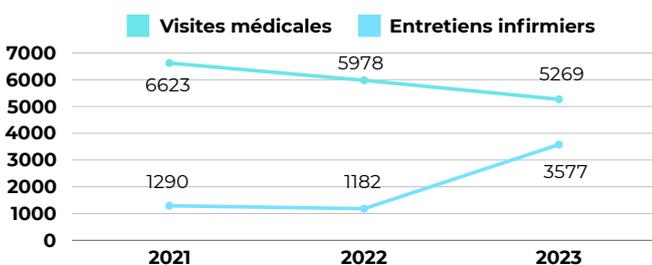
	Nombre de collectivités	Nombre d'agents
Collectivités affiliées jusqu'à 10 agents	217	1 138
Collectivités affiliées à partir de 11 agents	263	15 460
Collectivités non-affiliées		1 069
Organismes publics	7	2 196
TOTAL	493	19 863

Prévention et santé au travail

L'activité médicale

Renforcée au second semestre 2022 tant en médecins du travail qu'en infirmières en santé au travail, l'équipe médicale a connu des mouvements de personnels divers en 2023. En effet, 3 médecins ont fait le choix de quitter le service alors qu'un autre l'a rejoint.

Malgré cette situation l'activité est restée soutenue. Si le nombre de visites médicales réalisées par les médecins a connu une baisse logique, le nombre d'entretiens infirmiers a quant à lui été multiplié par 3 alors même que 4 infirmières ont suivi le cursus de formation en vue d'obtenir une qualification professionnelle et qu'une autre a repris son activité au dernier trimestre.



Les interventions en milieu professionnel, dites activités de tiers-temps, sont restées globalement au niveau des années précédentes.

Médecins et infirmières ont aussi participé aux actions de sensibilisation sur les risques professionnels organisées sur le territoire.

Dans un contexte de mise en place de l'offre de service, le maintien de ce volume d'activité alors que les effectifs fluctuaient, confirme l'implication de toute l'équipe et la volonté de répondre aux attentes et besoins des collectivités au mieux des possibilités.

Interventions en milieu professionnel (médecins et infirmières)	2022	2023
Dépistages auditifs	1014	748
Etudes de poste	22	20
Visites de locaux	33	26
Participation au CHSCT	9	/
Participation en CST - FSSSCT	/	4
Rapports annuels d'activités	61	62
Fiches de risques professionnels	28	41
Comités de pilotage	3	4
Journées de formation professionnelle	35.5	78

Les autres actions de prévention des risques professionnels

Une ergonome est venu rejoindre l'équipe pluridisciplinaire. Son intégration rapide leur a permis d'aller à la rencontre des collectivités au plus tôt, de conduire à leur terme des actions engagées et d'en initier de nouvelles.

	Nombre d'établissements ou de Collectivités Affiliées (CA)			Nombre de journées	Nombre de demi-journées
	Etat	CA jusque 10 agents	CA à partir de 11 agents		
DU et accompagnement AP		5	17	25	72
Etude de poste, maintien dans l'emploi	1	5	17	43	25
RPS			5	29	16
Sensibilisation (hors programmation sur territoire)			3	1	3

Sessions de sensibilisation sur le territoire	11 sessions	137 inscrits
Animation de réseau - lettre des acteurs	4 lettres des acteurs	

La nouvelle prestation en psychologie du travail

Elle a été finalisée dans le courant du premier trimestre et a démarré effectivement le 16 mars avec la tenue du premier entretien. Ces entretiens se font exclusivement suite à une prescription du médecin du travail.

Entretiens individuels :

- **70 entretiens pour 29 agents**

A noter que 3 accompagnements individuels ont nécessité plus que les 3 entretiens normalement prévus dans la convention d'adhésion. Une orientation de ces agents vers un professionnel externe au CDG ayant été jugée nécessaire pour assurer la continuité de leur prise en charge.

A la suite d'évènements traumatiques survenus dans le cadre du travail, la psychologue du travail peut être sollicitée par la collectivité. Elle peut autant que de besoin être accompagnée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, pour faire face au vécu et à ses répercussions sur le collectif ou sur l'agent.

5 évènements traumatiques ont nécessité une intervention en 2023.

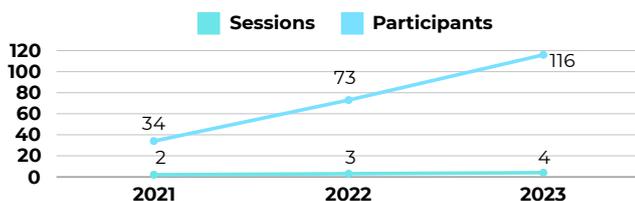
- 4 concernaient des collectivités affiliées de plus de 11 agents
- 1 concernait une collectivité non-affiliée

Prévention et santé au travail

La convention avec le FIPHFP 2021-2023

Ateliers collectifs de formation aux aides FIPHFP

En évolution constante depuis le début de la convention, ces ateliers recueillent une participation en hausse et une satisfaction confirmée des participants.



Ateliers DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et Atelier Handicap au Travail

Ces ateliers s'adressent aux agents en charge de la DOETH dans les collectivités pour leur faciliter la déclaration en ligne sur la plateforme PEP'S et les sensibiliser sur l'approche du handicap au travail.

- **84 agents** ont été formés ou sensibilisés au cours des 2 sessions organisées en 2023.
- Au total, ces **3 types d'ateliers** qui se déroulent en visioconférence ont concerné **200 participants**.

Accompagnement MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées)

30 agents ont bénéficié d'un accompagnement à leurs demandes de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), d'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ou de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Pour faciliter ces accompagnements, des rencontres mensuelles ont été initiées avec la MDPH pour aborder les dossiers les plus urgents.

Maintien dans l'emploi

A la suite des visites médicales ou des entretiens infirmiers et sur validation du médecin du travail, l'équipe pluridisciplinaire intervient directement sur le poste de travail de l'agent avec son accord et celui de la collectivité.

- **16 études de poste simples** de niveau 2 ont ainsi été réalisées spécifiquement dans le cadre de la convention FIPHFP par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- **6 études ergonomiques complexes** de niveau 3, ont été réalisées par l'ergonome dans le cadre du maintien dans l'emploi et.
- **2 PAS** (prestations d'appui spécifiques), ont été orientées vers un partenaire externe.

Le secrétariat de l'équipe

L'organisation des réunions hebdomadaires d'équipe pluridisciplinaire, la planification des visites médicales, les réponses de 1er niveau, l'orientation interne des demandes vers le bon interlocuteur, entre autres, migrent progressivement vers le secrétariat, qui est le point d'entrée unique du service de prévention et santé au travail.

La mise en place de l'offre de service a suscité beaucoup de questions de la part des collectivités et a nécessité des ajustements en interne, l'intégration de la notion d'équipe pluridisciplinaire, les nombreuses demandes des collectivités auxquelles il n'a pas toujours été possible d'apporter la réponse attendue.

Malgré cela, grâce à toute l'implication et tout le sens du service à rendre aux collectivités, l'activité globale est restée forte et efficace.

L'année 2023 a aussi été marquée par la mise en place d'OTRS, outil de gestion des demandes qui constitue un bon indicateur de l'activité.

- **2 indicateurs principaux :**

1. Le nombre de tickets

Un ticket correspond à une demande reçue par le service.

De janvier à mi-juin, seule la file SPST pluridisciplinaire était en place et concernait les agents en charge de la prévention.

Mi-juin, la file SPST a été mise en place comme entrée unique des demandes pour toute l'équipe pluridisciplinaire.

Prestations incluses dans l'offre			
	janvier à mi-juin	mi-juin à décembre	TOTAUX
File SPST pluridisciplinaire	136	467*	603
File SPST	0	6918	6918

70% des tickets émanent de collectivités et partenaire, 30% sont internes à l'établissement.

2. Le nombre d'échanges

Un échange correspond à l'ensemble des allers-retours (demande – réponse – remerciements...) entre une collectivité ou un service du CDG et le secrétariat.

- **2 645 échanges** - File SPST pluridisciplinaire
- **16 413 échanges** - File SPST

Ces chiffres illustrent une activité très soutenue :

- plus de 3000 échanges par mois
- plus de 150 échanges par jour.

Contrats groupe / Retraites

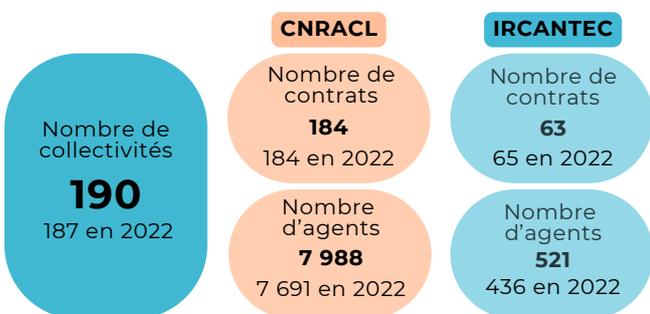
Les équipes des services Contrats Groupe / Retraites se sont mobilisés, lors de la refonte du site internet pour la mise à jour des pages des fiches techniques et de procédures. Les équipes ont également suivi les dernières sessions des formations internes sur les textes juridiques et ainsi que sur les absences pour congés maladie, formations débutées en 2022. Une réunion interne d'échanges dédiée à la pension d'invalidité CNRACL avec les collègues des instances médicales a permis d'éclairer les procédures et les pièces utiles à la gestion des dossiers.

Assurance statutaire

L'activité en chiffres :

- **8 255** dossiers de sinistres
- **7 922** courriels
- **2 406** appels téléphoniques

Au 1er janvier 2023, la convention-cadre signée entre le Centre de Gestion et CNP Assurances a été réadaptée pour faire suite à l'évolution des procédures grâce à un travail collaboratif avec les services juridiques de chacun des cosignataires.



Conventions de Gestion avec les employeurs territoriaux de la Gironde qui ont signé un contrat d'assurance statutaire avec CNP Assurances et ont souhaité faire appel à l'équipe assurance statutaire.

Risques des assurés	Nombre de prestations CNRACL	Nombre de prestations IRCANTEC
Accident/Maladie Pro Frais médicaux	2 721	
Accident/Maladie Pro indemnités journalières	2 027	7
Décès	8	
Congé Longue Durée	547	
Congé Longue Maladie	634	
Congé Maladie Ordinaire	2 067	165
Maternité	59	6
Paternité	12	2

Protection sociale complémentaire

Les conventions de participation santé et prévoyance en cours.

Le comité de suivi des conventions de participation santé et prévoyance s'est déroulé le 29 juin 2023, les opérateurs ont présenté leurs comptes de résultat technique respectifs de 2022.

Convention santé

- **79 collectivités adhérentes** soit 551 agents actifs adhérents, 1022 bénéficiaires.
- Evolution du taux de cotisation de 10 % à compter du 1er janvier 2024.

Convention prévoyance

- **112 collectivités adhérentes** soit 3045 agents adhérents.
- Evolution du taux de cotisation de 15 % à compter du 1er janvier 2024.

Pour l'année 2023, l'accompagnement des collectivités par le service a généré **966 échanges**.

Le service a également participé aux réunions initiées par la coopération régionale nouvelle aquitaine tout au long de l'année 2023.

Les opérations de lancement de la mise en place des conventions de participation santé et prévoyance à horizon 2025 ont également débuté au mois de décembre 2023 :

- Information aux collectivités du département
- Webinaire portant sur le rôle du CDG et focus sur la réglementation PSC avec plus de 150 participants
- Récolement des lettres d'intention et des données statistiques des employeurs territoriaux pour le lancement de la consultation.

Retraites

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde poursuit le partenariat avec la Caisse des Dépôts dans un cadre conventionnel.

Chaque année, le service Retraites du Centre de Gestion programme un plan d'action.

Les actes de gestion prioritaires identifiés pour 2023 étaient les suivants :

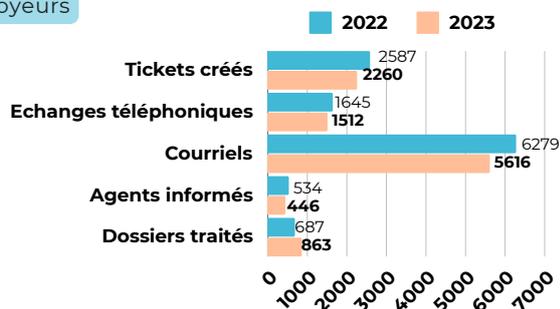
- Contrôle des actes transmis par les employeurs: priorité sur les liquidations, Qualification des Comptes Individuels Retraites (QCIR), et finalisation des dossiers de validations de période en attente.
- Accompagnement et information les employeurs sur les procédures et actualités réglementaires.
-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

Depuis 2022, une mission complémentaire est en effet proposée aux collectivités :

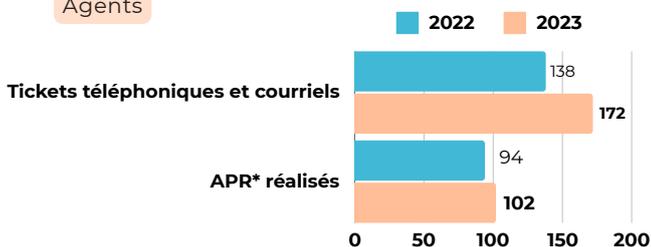
- L'accompagnement personnalisé retraites (APR)
- L'accès multicomptes Pep's

Evolution des conventions

Employeurs



Agents



La réduction du nombre de conversations et échanges avec les employeurs provient de la baisse du nombre de dossiers envoyés pour contrôle, pour lesquels plusieurs échanges mails et/ou téléphoniques sont nécessaires.

L'augmentation du nombre d'Accompagnement Personnalisé Retraite concorde avec l'augmentation du nombre d'adhésion à la mission complémentaire qui permet le recours à ce service pour leurs actifs.

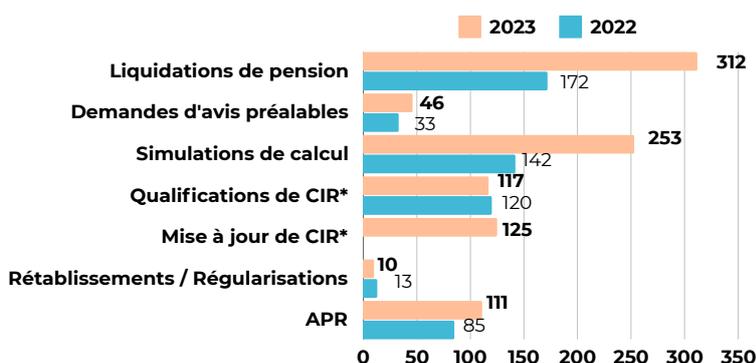
Réunions d'information

- Le service Retraites a organisé **7 réunions** d'informations collectives aux employeurs, dont 5 sur territoire et 2 en distanciel, ainsi que 4 séances d'ateliers dédiés à la plateforme Pep's dans les locaux du Centre de gestion.

Contrôle des dossiers

- **863 dossiers** ont été contrôlés, dont 723 traités (60 rejetés et 80 retournés à l'employeur).

Dossiers Retraites traités en 2023

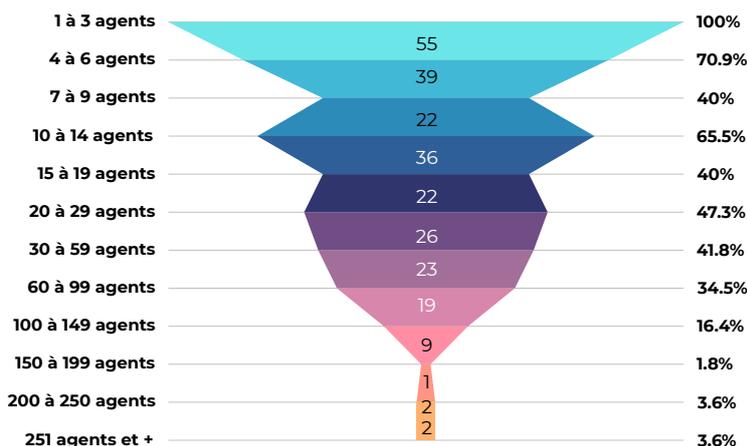


Le nombre de dossiers réceptionnés et à traiter a fortement augmenté, en lien avec l'adhésion volontaire à la mission complémentaire retraites.

Conventions mission complémentaire retraites

Sur l'année 2023, 256 employeurs bénéficient des services de la mission complémentaire retraites (52 nouvelles adhésions et 4 résiliations).

Adhésions 2023 Conventions mission complémentaire Retraites



Accompagnement / Conseil

- **5 616 mails**
- **1 512 appels téléphoniques** ont été échangés

Le service retraites a reçu en immersion son homologue du CDG de la Martinique. Un moment d'échange sur les procédures et les modalités de gestion du service.

La réforme des retraites a également généré un accroissement d'activité sur 2023 : mise à jour de la documentation, des modèles d'actes, réunions dédiées à la réforme des retraites à destination des collectivités du département.

* APR : Accompagnement Personnalisé Retraite ; CIR : Compte Individuel Retraite

Finances

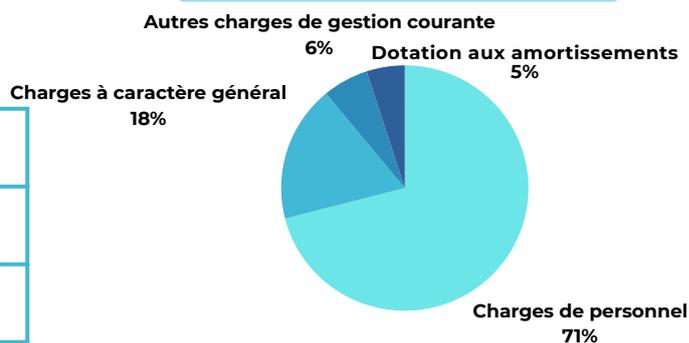
Budget principal / CA 2023

	Fonctionnement	Investissement
Dépenses	10 931 760,09 €	630 847,53 €
Recettes	11 259 107,83 €	553 603,47 €
Résultat exercice	327 347,74 €	-77 244,06 €
Résultat cumulé	2 219 390,16 €	1 048 759,21 €

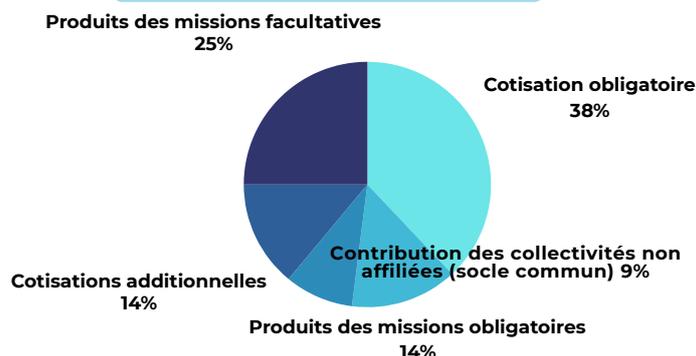
Budget annexe régional / CA 2023



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, il octroie des moyens matériels aux organisations syndicales et agents territoriaux, il finance des absences syndicales pour les employeurs.

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

Il rembourse le coût salarial correspondant à certaines absences syndicales.

Il existe deux dispositifs celui des décharges d'activité de service (DAS) pour l'ensemble des collectivités affiliées obligatoirement et les autorisations spéciales d'absences (ASA) « article 14 » pour les collectivités employant moins de 50 agents.

Ces différents points seront précisés dans le cadre d'un protocole d'accord, en cours de négociation.

Technique et logistique

Reprographie et traitement du courrier

- 67 227 pages reprographiées
- 30 023 plis affranchis

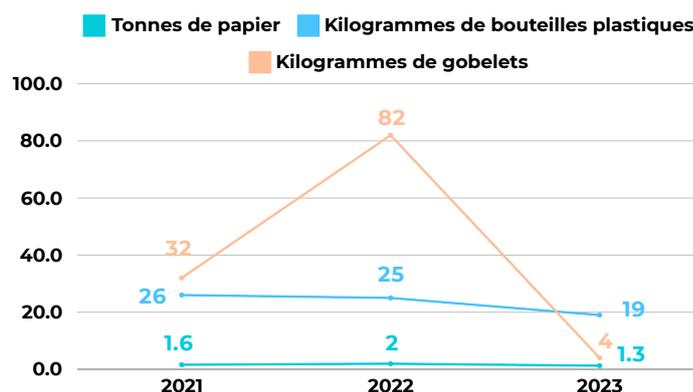
Véhicules

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

Démarches écoresponsables

- Depuis 2012, le tri du papier est en place au CDG33. En 2023, ont été déposés dans les corbeilles dédiées au tri puis valorisés **1 274 kilos de papier**.
- Les vendredis de la **sobriété** énergétique (fermeture des locaux pendant la période hivernale) ont permis de réduire la consommation de l'établissement et d'atténuer l'augmentation de la facture.

Evolution des données des matières recyclées



Informatique



En 2023, le service informatique a participé :

- à l'animation et au suivi du plan de transformation numérique 2021-2026,
- à la mise à jour des applications métiers pour se conformer à la réglementation,
- au projet de renouvellement du site Internet,
- 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 : Nacoope formation, Plateforme de signalement,
- au remplacement des équipements réseaux de sécurité ainsi que des serveurs et du stockage du datacenter,
- au soutien de l'activité des services

Animation et suivi du plan de transformation numérique 2021-2026

Direction Générale

• Refonte du site Internet

Résultat d'un travail collaboratif des différents acteurs du Centre de Gestion, le nouveau site internet a été mis en ligne le 2 mai 2023.

Doté des dernières technologies web et d'une ergonomie moderne, il permet à chaque service de partager facilement aux collectivités les événements, actualités, informations et documents du CDG33.

Le site internet connaît depuis son lancement un grand succès avec une hausse de fréquentation de 26,3 %.

• Plateforme de signalement

Le CDG33 s'est vu confier la mission de recevoir les signalements.

Dans le but de répondre de manière optimale à cette mission, un formulaire dématérialisé a été créé pour faciliter et accélérer la saisine. Chaque demande est directement enregistrée dans un espace dédié au service AVDHAS*. Les personnes habilitées peuvent ainsi suivre et gérer efficacement les demandes reçues.

• Plateforme formation Nacooopé

Chargé du recensement des besoins et de l'organisation des formations pour la coopération régionale, le CDG33 communique et échange avec 11 autres Centres de Gestion.

Afin de centraliser toutes les informations relatives aux formations et d'en simplifier l'accès, un outil spécifique a été développé. Ce système permet à chaque CDG de consulter toutes les données concernant les formations planifiées pour l'année civile. Ainsi les CDG peuvent inscrire leurs agents et suivre l'évolution des demandes, tout en accédant à tous les documents nécessaires à la formation.

• Création des espaces collaboratifs Conseil d'Administration et Bureau du CA

De nouveaux outils internes basés sur la GED* SharePoint ont été développés pour faciliter la préparation des Conseil d'Administration et partager aux collaborateurs du Centre de Gestion les délibérations, annexes et procès-verbaux votés au CA. L'espace dédié au Bureau du CA permet notamment la dématérialisation des formulaires de présences des membres du Bureau.

Ressources Internes

• Consultation pour la refonte de l'outil Sharepoint

Différents spécialistes ont été rencontrés à l'automne 2023 pour étudier la migration de notre espace de travail collaboratif Sharepoint 2016 en version Online.

Cette consultation va permettre d'améliorer nos usages, sécuriser nos espaces en ligne et renforcer l'adoption par les collaborateurs de ces outils collaboratifs. Une migration totale est prévue d'ici décembre 2024.

Gestion de la relation collectivité

Le Groupement Informatique des Centres de Gestion (GIP) propose des ateliers de travail concernant ce nouvel outil. Le service informatique 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 2024.

Support aux collectivités

Chaque année, le service informatique s'engage à soutenir les collectivités en leur offrant une assistance personnalisée pour résoudre les éventuelles difficultés qu'elles pourraient rencontrer dans l'utilisation des e-services. En 2023, cette collaboration fructueuse a permis de traiter avec succès un total de 636 demandes. Elle témoigne de notre engagement à fournir un soutien continu et efficace, garantissant ainsi un accès fluide aux services numériques pour toutes les collectivités concernées.

Direction du Conseil et des Actions statutaires

• Promotion Interne 2023

La promotion interne de 2022 a été marquée par le lancement d'un nouvel outil permettant une saisie entièrement dématérialisée des dossiers par les collectivités. Fort de ce succès, une nouvelle version de l'application avec de nouvelles fonctionnalités, a été mise en place pour la promotion interne de 2023.

Cela a permis la mise en oeuvre de la signature dématérialisée par l'autorité territoriale en charge du dossier de la collectivité, représentant au total 714 dossiers signés électroniquement.

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. Le nouveau pare-feu est mis en production en janvier 2023. Il apporte plus de sécurité, plus de rapidité et une facilité d'administration au quotidien.

Durant le 2^e semestre 2023 le service a remplacé l'intégralité des serveurs de son datacenter. Cette opération nécessite l'installation de 7 nouveaux serveurs et d'une baie de stockage. Les opérations de migrations déplacent 200 machines virtuelles ainsi que 20 To de données. Elles se déroulent sans coupure de service et sans impact sur l'activité quotidienne ou les e-services à disposition des collectivités.

Le service poursuit également les actions en faveur de la sécurité informatique, notamment via des audits de sécurité.

Juridique / Documentation

Le service Juridique-Documentation est composé de 5 collaborateurs dont deux juristes et deux documentalistes. Il accueille également un doctorant en droit, dans le cadre du dispositif des Conventions industrielles de formation par la recherche (Cifre) co-financé par l'Etat, pour 3 années. La thèse préparée porte sur la santé mentale en droit de la fonction publique.

Sur ces 5 collaborateurs, 3 d'entre eux exercent par ailleurs des fonctions indépendantes : délégué à la protection des données, médiatrice et membre de la cellule pluridisciplinaire pour le traitement des signalements des victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et/ou d'agissements sexistes.

2 membres du service Juridique-Documentation se sont également investis dans les projets transversaux internes portés par l'établissement portant sur l'égalité professionnelle hommes / femmes ainsi que sur la cohésion interne.

Durant l'année 2023, la réforme des retraites a donné lieu à l'organisation d'un accompagnement particulier pour le service Retraites du CDG, afin de décrypter au mieux les textes de cette réforme et leurs implications pratiques.

L'organisation de nouvelles élections au conseil d'administration ont également mobilisé le service, afin de sécuriser ces opérations ainsi que les délibérations et les actes administratifs en découlant.

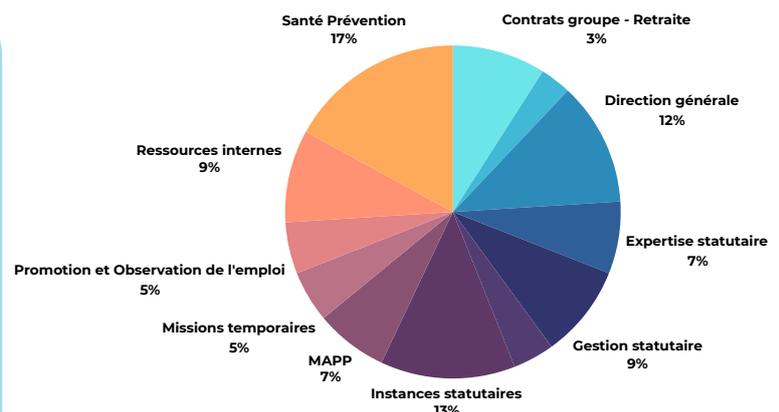
Le volume des recours contentieux dans le domaine des concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale s'est stabilisé à un niveau un peu plus élevé que les années précédentes. Il a donné lieu à un travail d'étude du service afin d'identifier les principaux risques pesant sur l'organisation de ces concours et examens professionnels et de proposer des solutions de sécurisation.

Documentation

- Journal officiel de la République française (JORF) mutualisé : **222 textes sélectionnés** et diffusés (dont 27 textes ayant fait l'objet d'une analyse au sein-même du mail JORF)
- Veille juridique mutualisée : **2 354 documents** (dont 513 jurisprudences et réponses ministérielles) diffusés au travers de **47 numéros de veille hebdomadaires**
- Souscription de 2 nouveaux abonnements : à la revue Inter-Médiés + à une base de données sur les durées de conservation des documents administratifs
- Portail documentaire mutualisé : accompagnement des experts du service Expertise RH mutualisée (ERHM) avec intégration des productions ERHM dans le portail soit **301 documents aujourd'hui disponibles**
- Portail documentaire : reprise d'antériorité des analyses juridiques du SJD soit **150 analyses** disponibles
- **205 numéros de revue** réceptionnés et intégrés dans le portail documentaire
- **17 recherches documentaires** effectuées à la demande des services (constitution de dossiers documentaires)

Juridique

- **200 analyses juridiques produites**, en plus des conseils quotidiens apportés oralement aux services (cf. graphique)
- Organisation de **11 sessions de formation juridique interne**
- Suivi de **17 dossiers contentieux** (11 nouveaux recours en 2023), principalement dans le domaine Concours / Examens professionnels



- Accompagnement de **11 dossiers précontentieux** (9 concours + 2 autres)
- **Intégration du collège pluridisciplinaire dans le cadre du dispositif de traitement des signalements** pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et/ou d'agissements sexistes (AVDHAS)
- Participation aux travaux du groupe de travail consacré à la protection des données personnelles
- Participation au projet interne transversal portant sur **l'égalité professionnelle hommes-femmes**
- **Accompagnement des services opérationnels** : réforme des retraites, élections professionnelles et protocole syndical, sécurisation des actes du CA*, élection du nouveau Président du CDG33, sécurisation de l'activité du service Prévention et Santé au Travail, sécurisation de la prestation Chômage, soutien face à la multiplication des dossiers présentés en conseil de discipline, sécurisation des opérations de concours, accompagnement sur le surnombre et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi...

Ressources humaines

Outre l'ensemble des tâches accomplies régulièrement chaque année par le service des Ressources humaines (gestion des situations administratives, information et accompagnement des agents, procédures de recrutement...), celui-ci s'est attaché pendant l'année 2023 à mettre en œuvre les politiques RH de l'établissement et plus particulièrement à :

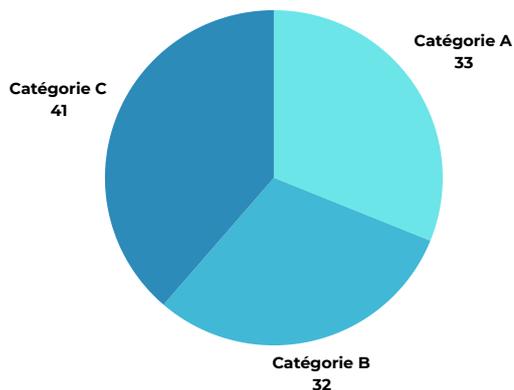
- Accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- Evaluer la nouvelle organisation du temps de travail et du télétravail sur le collectif ;
- Evaluer les modalités de mise en œuvre du CIA ;
- Informer les agents sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ;
- Mettre en œuvre le plan de formation établi pour l'établissement ;
- Mise en place d'un outil de pilotage de la masse salariale.

L'activité en chiffres

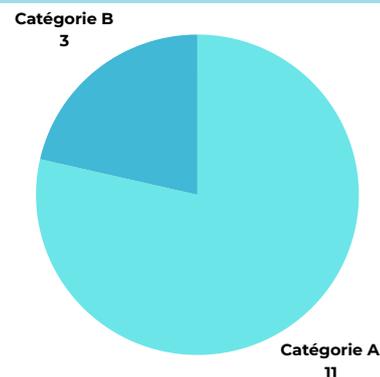
Au 31 décembre 2023 le Centre de Gestion comptait 120 agents (hors SRE et SAGA) dont :

- **106 fonctionnaires** sur emplois permanents ;
- **14 contractuels** de droit public sur emplois permanents ;
- 3 fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE) pris en charge par le CDG33.

Fonctionnaires sur emplois permanents



Contractuels de droit public sur emplois permanents

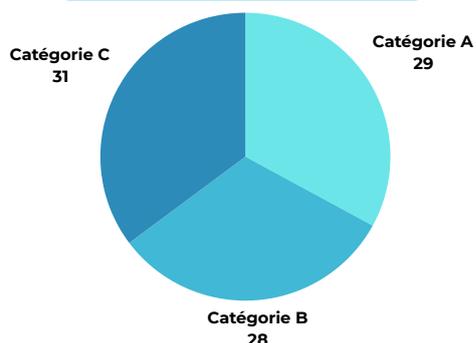


En 2023, **17 agents** (hors SRE et SAGA) ont été accueillis dont :

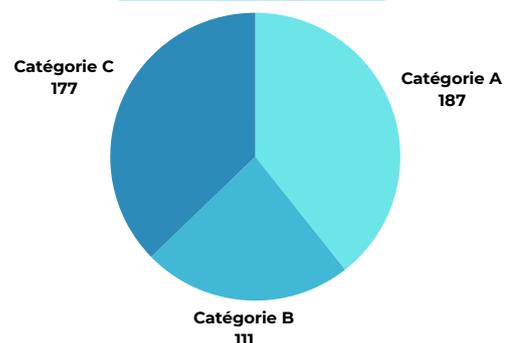
- 6 fonctionnaires permanents ;
- 6 contractuels de droit public non permanents (contrats accroissement temporaire d'activité et agents de remplacement) ;
- 1 contractuel sur emploi permanent ;
- 1 stagiaire de l'enseignement ;
- 2 apprentis et 1 Doctorant.

Le volet formation

88 agents partis en formation



475 jours de formation



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.

- Nombre d'appels reçus : **19 507**
- Temps d'attente moyen dans la file : **14,4 sec.**

D'autres missions viennent compléter l'activité des deux agents au travers de la logistique, notamment la réservation des salles et 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

- **4** réunions du Conseil d'administration
- **10** réunions de Bureau
- **53** délibérations
- **494** arrêtés enregistrés dont 287 envoyés au contrôle de légalité

Pour la Direction générale

- **48** rendez-vous en visio-conférence avec les collectivités, partenaires extérieurs
- **81** rendez-vous en présentiel avec les collectivités, partenaires extérieurs
- **47** réunions hebdomadaires avec le CODIR
- **69** réservations de titres de transport pour un montant global de 6409,66 €

Communication

De nouveaux supports de communication

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

- **le rapport d'activité 2022**
- la création et la mise à jour de **13** plaquettes d'information
- la création de nombreuses affiches et visuels numériques

Nouveautés :

- Acquisition de l'application **CANVA**, pour faciliter la création collaborative mise en place au sein du service
- Création d'une charte pour le montage de vidéos et tutoriels

Communication interne :

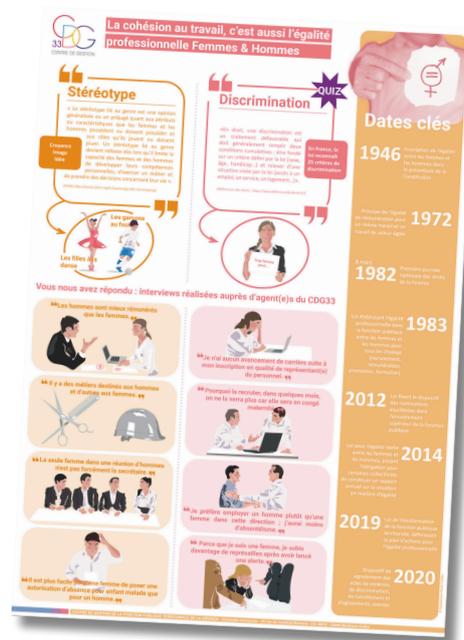
- **10** lettres d'information du personnel diffusées
- Audit de la Lettre d'information pour une refonte du support au 1er janvier 2024

Du marketing digital :

- **88** campagnes d'e-mailings

Compte LinkedIn :

- Création d'un comité éditorial mensuel et formation de **10** ambassadeurs
- **2 175** abonnés sur le compte au 31 décembre 2023



Projets internes CDG33

Raison d'être des projets

- Impulsion de la direction générale
- Sujets portés par les élus du conseil d'administration
- Qualité du travail réalisé et potentiel des équipes
- Obligation règlementaire pour l'égalité professionnelle
- Forte proportion féminine au sein de l'établissement

Parmi les enjeux 2023

- Développer la confiance et l'engagement,
- Faire connaissance
- Développer les interactions
- Marque employeur
- Qualité des prestations
- Santé des agents
- Evolution innovation et performance du CDG



Parmi les objectifs recherchés

- Créer de la solidarité et de la cohésion
- Donner du sens
- S'engager collectivement, reconnaître le rôle de chacun, contribuer au changement, partager et essayer les bonnes pratiques

Les plans d'actions
Egalité professionnelle femmes
hommes et "Connect&Vous"

Les étapes

- Cadrage de la demande et constitution des équipes des projets
5 ambassadrices pour le projet égalité FH et 8 ambassadeurs-drices pour le projet cohésion
- Un diagnostic avec des ateliers collectifs, des entretiens individuels, des questionnaires
- Une phase réflexions et tests d'outils
- Une phase création du plan d'actions



Bilan d'organisation

Des réussites :

- Avoir clôturé le projet sur la période prévue
- Réaliser le plan d'actions pour les années à venir
- Participation, comportement, énergie, ambiance, feedback,
- Animations et événements majoritairement appréciés
- Création, recherche et développement d'outils
- Diversité des profils permettant de multiples interactions

Des compétences évaluées :

- Connaissance de son l'environnement de travail et relationnel, pilotage et gestion de projets, préparation et animation d'évènements, communication, échange et dialogue,
- travail collaboratif enrichissant, cadrage juridique
- Bienveillance, écoute, confiance, animation en intelligence collective, authenticité, liberté

Des émotions multiples :

- Satisfaction, contentement, sérénité, fierté, rassuré,
- mais aussi déception et frustration

AVDHAS

Service de recueil des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes

- **Depuis le 8 mars 2023** : ouverture du service de recueil des signalements AVDHAS (élaboration d'un modèle de délibération et d'une convention d'adhésion, lancement d'une campagne de communication à l'attention des collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organisations syndicales, création de plaquettes de communication pour les agents et employeurs, mise à jour du site internet, rédaction de fiches thématiques sur les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes, constitution de la cellule pluridisciplinaire du dispositif, rédaction des lettres de mission de chacun des membres, ...)
- **3 mai 2023** : signature d'une convention de collaboration tripartite entre les CDG47, 24 et 33, permettant la mise en œuvre par le CDG33 du recueil des signalements dans le ressort territorial des CDG47 et 24
- Collaboration au webinaire sur l'actualité statutaire en décembre 2023
- **31 décembre 2023** :
 - **14 collectivités ou établissements publics** ont adhéré au service de recueil des signalements AVDHAS
- **24 signalements** reçus en 2023 :
 - **9 pour le ressort territorial du CDG33** (dont 6 recevables, dont 4 ont fait l'objet d'un rapport avec préconisations par la cellule pluridisciplinaire)
 - **11 pour le ressort territorial du CDG47**
 - **4 pour le ressort territorial du CDG24**



Médiation préalable obligatoire (MPO)

1er janvier 2023 :

- **123 collectivités ou établissements publics** ont adhéré au dispositif pérennisé de médiation préalable obligatoire (MPO)

1er mai 2023 : déploiement du service médiation. Le CDG33 étend son offre de service de médiation préalable obligatoire (MPO) aux médiations à l'initiative du juge (MIJ) et à l'initiative des parties (MIP) : élaboration de nouvelles délibérations et conventions, lancement d'une campagne de communication à l'attention des collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organisations syndicales, création de nouvelles plaquettes de communication pour les agents et employeurs, mise à jour du site internet sur les différents dispositifs de médiation...

Organisation et animation de la journée régionale des médiateurs de Nouvelle-Aquitaine dans les locaux du CDG 33, le 7 septembre 2023

Collaboration au webinaire sur l'actualité statutaire en décembre 2023

Travail préparatoire pour l'édition de guides à l'attention des agents et des employeurs.

31 décembre 2023 :

- **160 collectivités ou établissements publics** ont adhéré au dispositif pérennisé de médiation préalable obligatoire (MPO), dont **11** ont également adhéré à la médiation à l'initiative du juge et à l'initiative des parties (MIJ/MIP)

26 saisines de médiation, dont 9 recevables (soit 17 saisines irrecevables)

7 médiations conduites : 5 MPO et 2 MIP



Coopération régionale

- **Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation (SRCMS)** : une activité soutenue avec la poursuite des actions engagées depuis 2021 et des actions nouvelles chaque année.
- **Des instances** toujours impliquées dans la mise en œuvre des actions, le Comité Stratégique et d'Orientation (CSO), le Comité de Direction (CODIR), les Comités opérationnels (COMOP), près de 70 réunions lors de cette année.

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 PROTECTION SOCIALE** (accompagnement par un AMO pour la mise en œuvre de la PSC à échéance 2025 (santé) et 2026 (prévoyance))
- **COMOP COMMUNICATION** (poursuite de la conception de la nouvelle identité visuelle de la coopération régionale avec la validation des Présidentes/présidents lors du CSO du 16 mai 2023)
- **COMOP Secrétaire de Mairie** (engagement des centres de gestion pour maintenir les formations de secrétaires de mairie et réalisation d'un webinaire régional)
- **COMOP DISPOSITIFS ETHIQUE ET DEONTOLOGIQUE** (piste de mutualisation du dispositif AVDHAS, mutualiser les réseaux des référents déontologues)

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

- **QLIK (Outil de datavisualisation)**
- **Module GPEEC**
- **RSU campagne 2022**



Un service mutualisé « concours et examens professionnels » (SMCE)  [page 12](#)

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 12 CDG avec toujours plus de productions, 3 diaporamas, 10 MAG RH, 45 notes techniques, 30 actualités à destination des collectivités néo-aquitaines.
- **Un plan de formation mutualisé** pour tous les agents des CDG avec 25 sessions (50 journées – 333 participants). Pour le CDG33 : 44 agents et 44 jours de formations.
- **Un budget constant dédié à l'animation de la coopération** à hauteur de 4 347 962,56 €

Les manifestations et réunions régionales

- **16 mai** - CSO au CDG17
- **24 et 25 mai** - Le congrès de l'Association nationale des associations des maires
- **1er juin** - Réunion du groupe régional « Prévention », au CDG33
- **4 juillet** - Journée régionale sur la « PPR » (période de préparation au reclassement), au CDG33
- **7 septembre** - Journée de médiateurs, au CDG33
- **26 septembre** - 1er Webinaire régional à destination des secrétaires de mairie des collectivités de moins de 2 000 habitants
- **23 octobre** - CSO au CDG64
- **7 décembre** - Les 12èmes rencontres des dirigeants des collectivités d'Aquitaine

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 
- La conclusion de conventions de participation pour le financement employeur de la protection sociale complémentaire des personnels 
- Un service de conseil en organisation - expérimentation en 2024 
- 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 - Phase 1 en 2024 
- 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



www.cdg33.fr



Linked 



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud
33049 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 11 94 30
cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr