

Rapport d'activité 2021



Sommaire

Edito.....	3
Le Conseil d'administration	4
Le CDG33	5
Direction du Conseil et des Actions statutaires	6
Direction des Mobilités et de l'Emploi territorial.....	10
Direction de la Santé et de la Sécurité au travail.....	14
Ressources internes.....	18
Direction générale	21
Projet de mandat 2020 - 2026	23

Edito



M. Roger RECORS
Président,
Maire-Adjoint de Cestas

C'est avec une satisfaction certaine que je vous invite à consulter le rapport d'activité du Centre de Gestion pour l'année 2021. Témoignage des actions et réalisations de l'établissement, il justifie la reconnaissance et la confiance qui lui sont accordées.

Cette reconnaissance est d'abord institutionnelle au regard des multiples compétences supplémentaires que le législateur a données aux centres de gestions.

La confiance est ensuite gagnée et entretenue par les relations que noue le Centre de Gestion avec ses interlocuteurs aux premiers rangs desquels les collectivités et leurs exécutifs ainsi que ses homologues sur le territoire régional.

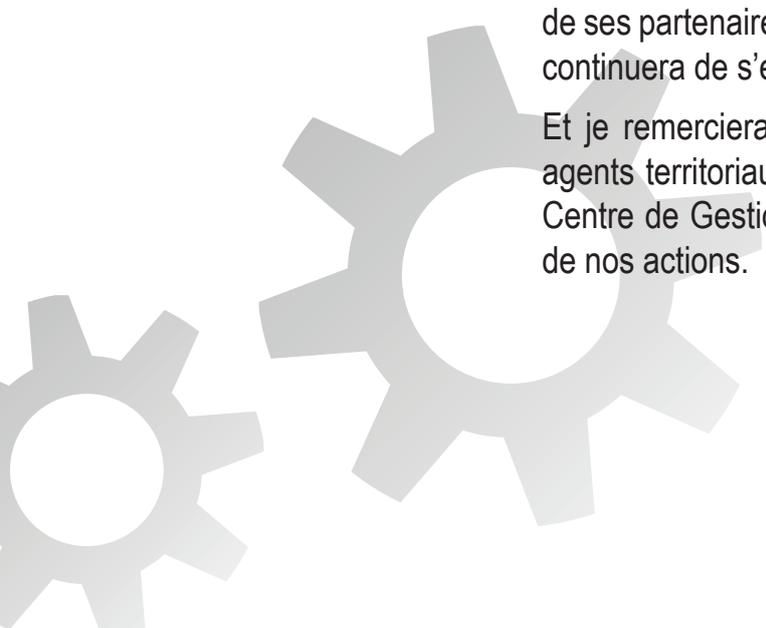
Le Centre de Gestion de la Gironde reste coordonnateur de la coopération néo-aquitaine qui a adopté, dès le 1^{er} juillet 2021, son schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation sur la base, soulignons le, d'une analyse préalable des attentes et des besoins des collectivités.

Les actions engagées dans le cadre d'activités mutualisées ou de services développés localement restent conditionnées par la volonté affirmée d'accompagner les employeurs territoriaux en œuvrant pour eux et avec eux.

De nombreux défis sont à relever pour les années qui viennent, tant pour s'adapter à la transformation de la fonction publique que pour répondre à des difficultés juridiques, techniques où financières croissantes dans le monde local.

C'est en lien avec l'ensemble des collectivités, des acteurs institutionnels, de ses partenaires et des partenaires sociaux que le Centre de Gestion continuera de s'engager pour remplir ses missions.

Et je remerciais ici, tout particulièrement, tous les élus locaux ou agents territoriaux qui collaborent régulièrement avec les services du Centre de Gestion et sur lesquels repose en grande partie l'efficacité de nos actions.



Le Conseil d'administration

/ Le bureau

LE PRÉSIDENT



M. Roger RECORs
Président,
Maire-adjoint de Cestas

LES VICE-PRÉSIDENTS



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



M. Marcel DURANT
Deuxième Vice-Président
Maire de Fronsac



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



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

LES AUTRES MEMBRES



M^{me} Christiane BOURSEAU
Maire de Virsac



M. François DELUGA
Maire de Le Teich



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



M. Alain MANO
Conseiller communautaire
de la COBAN



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

/ Les membres titulaires du Conseil d'administration

M^{me} Stéphanie ANFRAY
Conseillère régionale

M. Arnaud ARFEUILLE
Conseiller
départemental du
Canton de Mérignac II

M. Dominique ASTIER
Maire-adjoint de Cenon

M. Roger BILLOUX
Conseiller municipal de
Pineuilh

M^{me} Yasmina BOULTAM
Conseillère régionale

M^{me} Sylvie BRISSON
Maire d'Yvrac

M. Alain CHARRIER
Conseiller
départemental du
Canton de Mérignac I

M. Christian DAIRE
Maire de Toulence

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

M^{me} Nadine DUCOURTIOUX
Maire d'Arsac

M. Jean-François EGRON
Président du CCAS de
Cenon

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

M. Francis GAZEAU
Maire de Cadaujac

M^{me} Marie LARRUE
Maire de Lanton

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

M. Jean MINCOY
Maire de Cissac-Médoc

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

M. Cédric PAIN
Maire de Mios

M^{me} Karine PALIN
Maire de Soussans

M. Michel POIGNONEC
Maire-adjoint de
Villenave d'Ornon

M. Fabien Robert
Conseiller régional

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

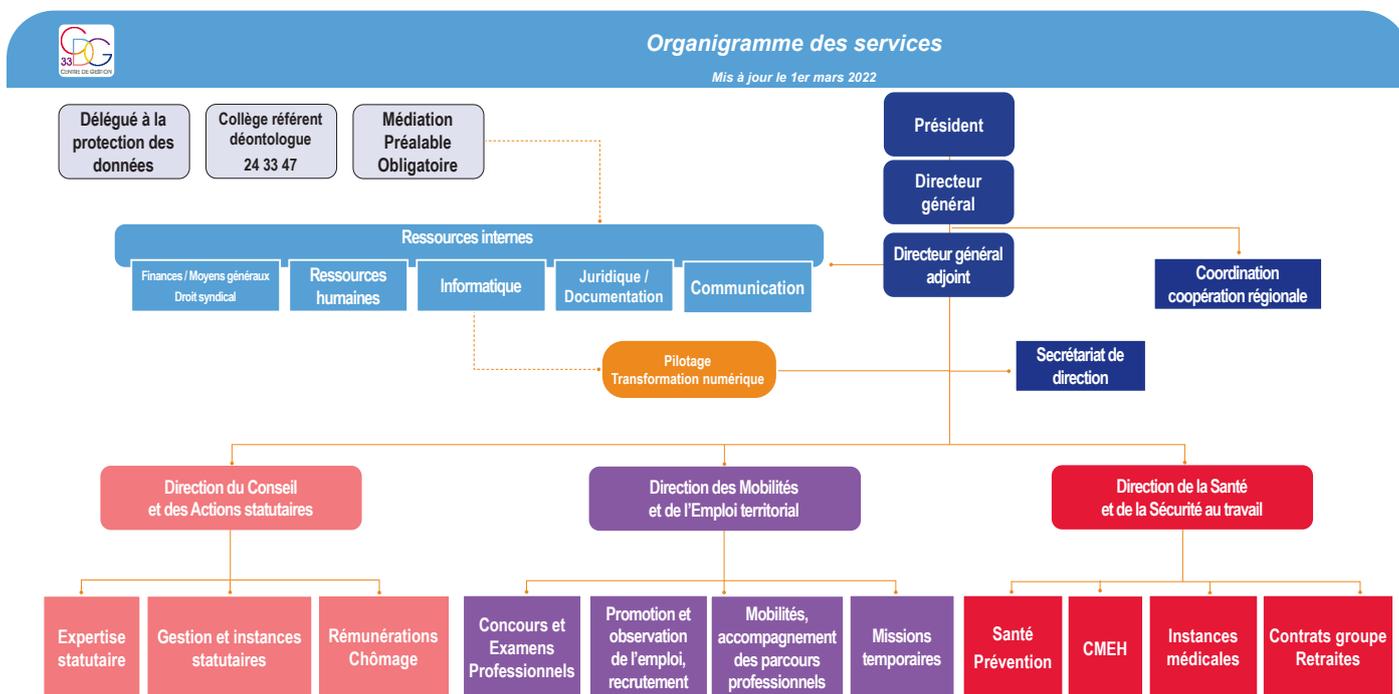
M. Emmanuel SALLABERRY
Président du CCAS de
Talence

M. Denis SIRDEY
Maire-adjoint de
Libourne

M. Christophe VIANDON
Conseiller
départemental du
Canton de Créon

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

Le CDG33



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

/ Socle commun

L'ensemble des collectivités et établissements publics locaux de la Gironde non affiliés au Centre de Gestion adhèrent au "socle commun" de missions exercées pour leur compte par l'établissement.

/ Le CDG a poursuivi ses actions partenariales

Les conventions de partenariat avec le FIPHFP* et la direction des retraites de la CDC* intègrent le traitement de dossiers techniques (aides du FIPHFP, fiabilisation des comptes de droits retraite...) ainsi que de nombreuses actions de sensibilisation, d'information ou de formation à l'attention des collectivités, actions pour lesquelles le recours aux «webinaires» s'est partiellement développé.

Les formations diplômantes ou qualifiantes dans l'organisation desquelles le Centre de Gestion est partie en partenariat avec d'autres centres de gestion de la région, le CNFPT, l'Université de Bordeaux ou Pôle Emploi ont été reconduites. Leur qualité et leur efficacité en termes d'insertion professionnelle et de réponse aux besoins des collectivités sont très largement reconnues.

Il convient de souligner que la réussite de ces actions repose pour beaucoup sur l'apport des collectivités qui en accueillent des stagiaires ou des étudiants et l'investissement des agents territoriaux qui se mobilisent pour les accompagner.

Au regard des besoins et des difficultés de recrutement constatés, une réflexion est engagée pour assurer la continuité et le développement de telles formations malgré les contraintes techniques ou juridiques qui s'y attachent.

Les relations de travail entre les centres de gestion de la région Nouvelle Aquitaine sont par ailleurs conséquentes dans le cadre de leur coopération régionale et le Centre de Gestion s'investit également dans les travaux de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (dont le Président du CDG33 est membre du Conseil d'administration).

*FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

Expertise statutaire

L'activité en chiffres

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

- 17 rendez-vous individuels (*en présentiel ou en visioconférence*) ;
- 2 journées d'actualités statutaires sous forme de webinaire, animées en partenariat avec le CNFPT ;
- Participation aux réunions organisées par l'ANDCDG ;
- 7786 demandes de conseils enregistrées (19 690 échanges).

/ Les documents créés ou mis à jour

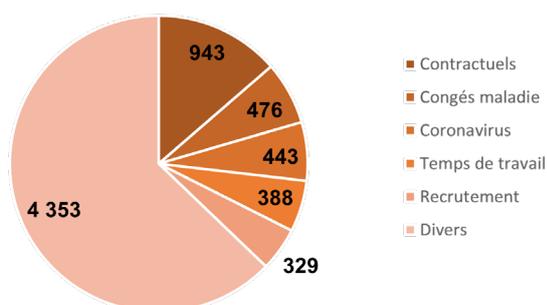
- 12 MAG RH ont été mis en ligne ;
- Rédaction de nombreux diaporamas sur les différentes réformes statutaires intervenues en 2021.

/ La transversalité au sein du CDG

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

- 17 Réunions entre les 3 directions sur la PPR* plus de 100 échanges avec ces services
- 3 réunions bilans sur le CITIS entre le service Expertise statutaire et le service de médecine de prévention
- Des dossiers étudiés en réunions de travail avec le service des instances médicales et le service de médecine préventive

Principaux thèmes demandés au service



En 2021, à côté de leur mission principale de conseil, les agents du service ont continué de décrypter les différents textes (*réglementation liée à la crise sanitaire - suites de la loi TFP*) qui ont impacté le statut de la fonction publique.

En parallèle de ses activités de conseil auprès des employeurs territoriaux, le service expertise statutaire a consacré une partie de son année 2021 à la création et à l'amélioration de ses outils et supports de travail dans le but d'améliorer le service rendu aux collectivités.

Ces évolutions dans le mode de fonctionnement du service ont fait l'objet de nombreuses actions de communication auprès des collectivités notamment dans le cadre du mensuel d'actualité statutaire, le MAG RH.

Les lignes téléphoniques directes des conseillers statutaires ont ainsi été supprimées afin de pouvoir recevoir les appels plus facilement sur une ligne unique.

En moyenne, sur chaque permanence, 3 conseillers statutaires sont disponibles pour répondre aux appels.

Bien qu'ayant indéniablement réduit les délais de réponse, cette nouvelle répartition des permanences téléphoniques n'empêche pas l'attente de certaines collectivités.

C'est la raison pour laquelle de nouvelles améliorations ont été apportées par le service par le biais, notamment, de la mise en place de messages vocaux et d'orientation des appels.

Un accusé réception automatisé a également été créé afin de garantir la bonne réception des demandes par courriel et faciliter les échanges relatifs aux dossiers.

Malgré le contexte sanitaire, le service s'est attaché à conserver le lien avec les collectivités en proposant des rendez-vous par visioconférence pour répondre à leurs demandes d'accompagnement.

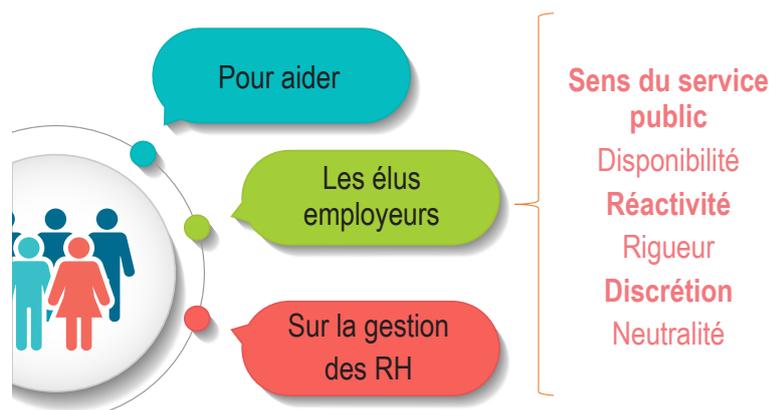
La partie conseil / action statutaire du site internet a été réorganisée afin de proposer une présentation des notes et outils par thèmes et ainsi trouver plus aisément la documentation recherchée.

Dans le cadre du projet sur la GED* le service a réalisé un important travail de bascule de ses documents sur le portail collaboratif

Enfin, en 2021, il a paru nécessaire de lancer une réflexion collégiale sur le rôle et la place du conseiller statutaire dans son environnement professionnel et la manière d'identifier aisément ses missions, ses partenaires et les outils utilisés. Cette réflexion devait permettre de faciliter la compréhension, par les collectivités, des missions du service expertise statutaire.

Pour ce faire, deux cartes mentales ont été réalisées.

Le conseiller statutaire à votre écoute



*GED : gestion électronique de documents ; PPR : Période de Préparation au Reclassement

Rémunérations / Chômage

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

- la production des paies et des déclarations annuelles (N4DS) et mensuelles (DSN*) ;
- le conseil en matière de rémunération et de chômage qui s'adresse à l'ensemble des collectivités territoriales (*affiliées ou non*).

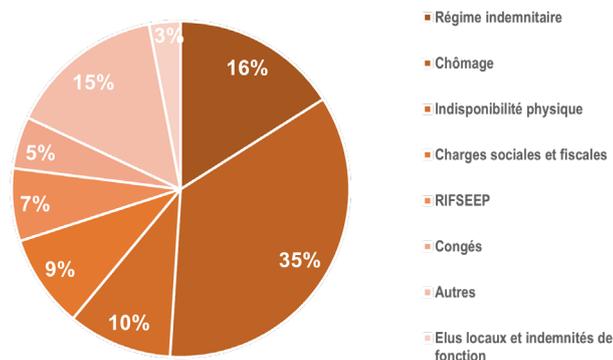
L'année 2021 concrétise la fin du projet de migration du logiciel de paie avec l'intégration des données de la base paie dans la base carrières.

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

Évolution de l'activité "Paie à façon"

	2018	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes dans l'année	191	194	199	196
Paies réalisées	35 524	36 944	37 170	41 774

Principaux thèmes des conseils individualisés



/ Constat :

Une augmentation de 42 % des demandes de conseils juridiques et de réglementation paie, avec une forte hausse pour la partie chômage concernant des demandes d'études liées aux ruptures conventionnelles (*19 études initiales*) et des suivis mensuels plus réguliers pour sécurisation des versements.

Une diminution des demandes de simulation de paie due à la mise à disposition d'un simulateur de paie développé par le service informatique sur les indications du chargé de réglementation.

Déploiement de la Déclaration Sociale Nominative pour 10 collectivités :

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

Au 1^{er} janvier 2021, dix collectivités étaient concernées par ce changement majeur.

Dans la perspective de la généralisation de la DSN au 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des collectivités adhérentes à la prestation de paies (*199 déclarations mensuelles*), le service Rémunérations/Chômage a mis en place, dès le mois de septembre 2021, le paramétrage adéquat dans le logiciel de paie.

Conseils, publication et communication auprès des collectivités

25 demandes (*publication, mise à jour, création de rubrique, nettoyage du site*) ont été faites au service communication.

/ Des webinaires DSN* ont été organisés à l'attention des collectivités adhérentes (*nouveau support plus adapté aux besoins et disponibilités des usagers*).

Quatre webinaires ont été planifiés :

- Nombre d'invitations envoyés : 164
- Nombre de participants par session :
 - 23 novembre 2021 : 53
 - 25 novembre 2021 : 30
 - 30 novembre 2021 : 33
 - 2 décembre 2021 : 16

Soit un total de 132 participants.

Evolution de l'offre de service proposée aux collectivités

Grace aux nouvelles fonctionnalités du progiciel, de nouvelles méthodes de travail sont intégrées, effectives depuis le 1^{er} janvier 2022.

La transmission des documents de paie est effectuée de façon automatisée par le biais du dépôt de ces derniers directement sur le cloud paie (*fiabilité et sécurisation*).

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

*DSN : déclaration sociale nominative.

Gestion statutaire

Gestion et Instances statutaires

Fruit d'une réflexion sur la réorganisation du service Gestion statutaire, le service des Instances statutaires a été regroupé en fin d'année 2021 avec celui du Suivi des Carrières et projets d'actes, auparavant associé au service Rémunérations/Chômages. Compte tenu de leurs prérogatives communes, ces deux entités sont désormais rassemblées au sein du service Gestion et Instances statutaires de la Direction du Conseil et des Actions statutaires.

Suivi des carrières et projets d'actes

En 2021 le service Suivi des Carrières et projets d'actes a poursuivi la dématérialisation de la gestion des carrières. Les fiches d'entretiens professionnels transmises par les collectivités ont ainsi été numérisées et intégrées sur le portail collaboratif dès le premier semestre 2021.

Afin d'actualiser les informations relatives aux agents contractuels employés par les collectivités, celles-ci ont été invitées à transmettre les contrats de leurs agents contractuels par courrier postal ou courriel. A la suite de leur réception, le service Suivi des Carrières et projets d'actes a ainsi été en mesure d'intégrer 2 617 contrats dématérialisés sur le portail.

De plus, dans la perspective de l'organisation des élections professionnelles de 2022, l'alimentation de la base de données Carrières avec les effectifs d'agents contractuels permanents a ainsi pu être amorcée au printemps 2021.

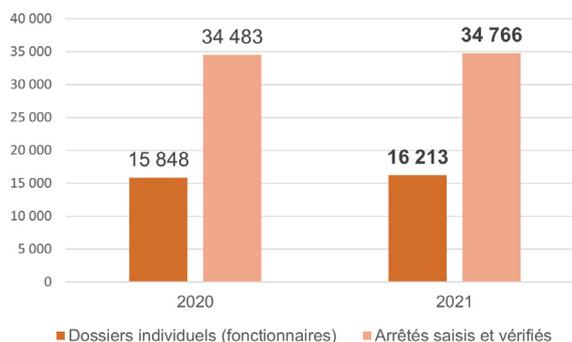
En parallèle, la mise en place d'une base unique carrières et paie dans le cadre d'une gestion intégrée, arrivée à son terme, a donné lieu à de nombreuses mises à jour effectuées par le service Suivi des carrières dans le logiciel CIRIL.

Par ailleurs, dans le prolongement de la création du service Gestion et Instances statutaires, l'équipe Instances statutaires a été formée par les agents du service Suivi des Carrières et projets d'actes à l'établissement des arrêtés d'avancement de grade. La préparation de ce type d'arrêtés relève en effet désormais de la compétence du service des Instances statutaires. Ce transfert de compétences explique notamment la baisse du nombre de projets d'actes de tous types établis par le service Suivi des Carrières et projets d'actes en 2021 par rapport aux années précédentes.

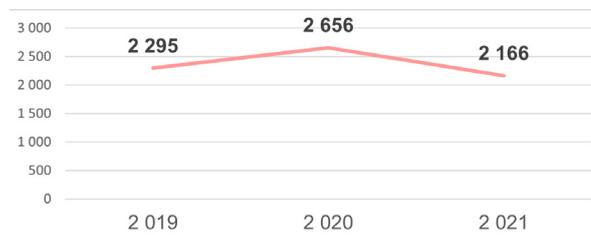
Enfin, dans le cadre de la revalorisation indiciaire des agents de catégorie C prévue par le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021, le service Suivi des Carrières et projets d'acte a mis à jour la situation de 2 509 agents au 1^{er} avril 2021 dans chacun des dossiers individuels concernés et consultables sur l'Extranet RH par les collectivités.

L'activité en chiffres

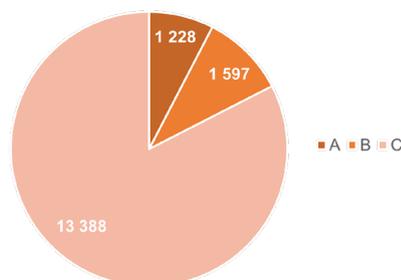
Évolution de l'activité du service



Évolution des projets d'arrêtés établis



Répartition du nombre de fonctionnaires par catégorie d'emploi



Instances statutaires

Une innovation : le traitement des propositions de promotion interne selon un système de cotation avec l'application des critères contenus dans les LDG* applicables en matière de promotion interne

Cette année 2021 s'est révélée être une année novatrice dans le traitement des propositions. En effet, l'entrée en vigueur des nouvelles Lignes Directrices de Gestion (*issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*) a modifié, en profondeur, la procédure applicable en matière de promotion interne en supprimant, notamment, la consultation préalable des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les propositions formulées.

Le Président du Centre de Gestion, assisté par le collège des représentants des employeurs siégeant au sein des CAP, est désormais compétent pour établir la liste d'aptitude au titre de la promotion interne (*1^{er} octobre 2021*) en tenant compte des critères figurant dans l'arrêté portant établissement des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la promotion interne (*arrêté du 22 décembre 2020*).

Ces critères basés sur un système de cotation ont abouti à un classement des fonctionnaires proposés. Cependant, l'appréciation stricte des conditions réglementaires (*ancienneté, examen professionnel et respect des obligations de formations de professionnalisation*) a conduit à « écarter » un nombre important de propositions non recevables réglementairement (*418 dossiers irrecevables sur 544 propositions réceptionnées*) du fait du non respect par les fonctionnaires proposés des obligations de formation de professionnalisation.

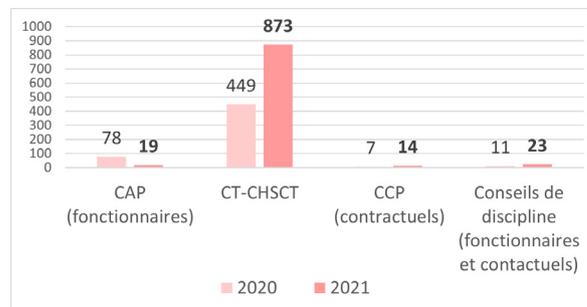
Une évolution du fonctionnement des instances : une poursuite de l'inversion de la courbe des saisines au sein du comité technique et des commissions administratives paritaires

- **Une hausse conséquente du nombre de dossiers examinés en comité technique**

L'instance a dû examiner 873 dossiers contre 449 en 2020. Cette hausse des saisines résulte en grande partie de la mise en place au sein des collectivités des lignes directrices de gestion (*265 dossiers*) pour lesquelles le service a organisé conjointement avec le secteur promotion et observation de l'emploi, recrutement 5 séances d'information en visioconférence en mars 2021 à l'attention des collectivités, du RIFSEEP (*53 dossiers*), des réorganisations du temps de travail sur la base des 1 607 heures annuelles (*27 dossiers*) mais s'explique aussi par le retour à un fonctionnement normal au sein des collectivités, l'année 2020 ayant été marquée par un nombre diminué des saisines compte tenu du contexte sanitaire.

Un certain nombre de questions d'hygiène et de sécurité ont également été examinées en CT-CHSCT (*33 dossiers*).

Evolution du nombre de dossiers des Instances statutaires



- **Une diminution importante des saisines en commission administrative paritaire**

C'est une conséquence directe de la restriction du champ de compétences des CAP qui n'ont plus à connaître des dossiers de demandes de prorogation de stage, d'avancement de grade ou de promotion interne (*19 dossiers examinés en 2021 contre 78 en 2020*).

- **Une activité des séances disciplinaires soutenue**

21 séances ont été organisées pour toutes les catégories de fonctionnaires (*contre 9 séances en 2020*), ainsi que 2 séances disciplinaires organisées pour les agents contractuels (*nombre identique à celui de 2020*).

- **Un rythme d'activité quasiment inchangé pour les commissions consultatives paritaires**

14 dossiers examinés en CCP en 2021 contre 7 en 2020.

Un projet conséquent pour les instances statutaires : la préparation des élections professionnelles 2022

Dans le cadre du futur renouvellement général des instances consultatives, le secteur des instances statutaires participe traditionnellement activement au travail préparatoire mené avec les différentes organisations syndicales. Une première réunion s'est déroulée le 1^{er} décembre 2021 pour leur présenter le calendrier des opérations électorales et les principales nouveautés réglementaires relatives aux instances.

L'activité 2021 en résumé, c'est :

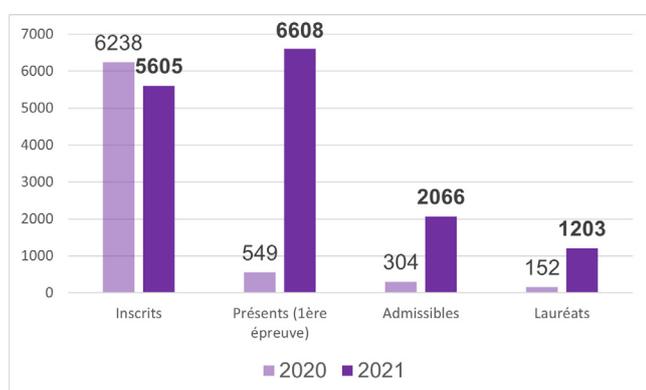
- L'étude technique et juridique des dossiers soumis à l'examen des instances ;
- L'organisation des séances disciplinaires en hausse en 2021 ;
- Le traitement des demandes de simulations d'avancements de grade pour le compte des collectivités sans passage en CAP (84) et l'élaboration des projets d'arrêtés d'avancement de grade ;
- L'instruction des propositions de promotion interne (544) ;
- Le renseignement des collectivités sur les questions en lien avec les dossiers de saisine ;
- L'organisation des réunions des instances statutaires ;
- La veille juridique nécessaire à l'examen de certains dossiers plus spécifiques.

Concours et examens professionnels

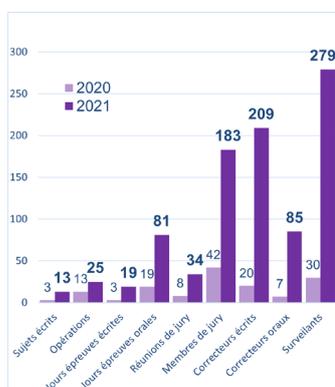
Zoom sur la création du service mutualisé concours et examens professionnels (SMCE)

Le projet de mutualiser la mission concours au niveau de la région Nouvelle-Aquitaine (RNA), engagé fin 2018, a été validé par la création du SMCE à compter du 1^{er} janvier 2021 avec les CDG 16, 17, 33, 47, 64, 79, 86 et 87. La responsabilité du SMCE est confiée au CDG33. L'équipe concours a été renforcée en 2021 passant de 8 à 12 agents. L'activité du service, en forte augmentation en 2021, est liée à la création du SMCE mais également à l'impact de la crise sanitaire.

Candidats 2020-2021



Comparatif 2020-2021



Centres d'épreuves écrites

Des centres d'épreuves écrites ont été organisés avec les CDG partenaires notamment les CDG 17, 47, 64 et 87 pour les concours d'agent de maîtrise, d'ATSEM principal de 2^{ème} classe et l'examen professionnel d'attaché principal accueillant ainsi 1030 candidats. Le CDG33 a accueilli 1034 candidats inscrits au concours de rédacteur organisé par le CDG40 au parc des expositions de Bordeaux et 8 candidats bénéficiant d'un aménagement d'épreuves au CDG33.

Impact de la crise sanitaire de la Covid-19

- 3 opérations session 2020 impactées par la crise sanitaire
- 2 écrits reportés en 2021
- Epreuves d'admission reportées pour 1 opération complexe
- 4 arrêtés modificatifs
- 309 courriels aux candidats

Zoom sur certaines opérations

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

Les épreuves d'admission initialement programmées en 2020 ont été reportées : 3 reports pour les épreuves physiques et 5 reports pour les épreuves pédagogiques.

Le partenariat avec l'Education Nationale n'a pas pu être reconduit pour l'organisation des épreuves pédagogiques dans le contexte sanitaire. Le service s'est donc adapté et a sollicité des élèves sujets pour garantir l'organisation de ces épreuves dans le respect de la réglementation et du protocole sanitaire. Ainsi sur 10 jours, 50 élèves sujets, 46 jurys, correcteurs et surveillants ont été mobilisés sur 5 sites.

/ Concours de Caporal de Sapeur-pompier professionnel (SPP)

Une convention d'accompagnement juridique et technique dans le cadre de l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels organisés par le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Gironde au titre de l'année 2021 a été conclue. Le service concours a accompagné le SDIS33 tout au long du déroulement de ce concours durant 33 demi-journées. 2 journées de formation ont été réalisées par un agent du service sur le logiciel concours.

Relations extérieures

Le SMCE est représenté dans des groupes de travail initiés par l'ANDCDG* au niveau national. Pour 2021, il s'agit de :

- Commission Recrutement-Concours (3 réunions),
- 20 réunions de groupes de travail technique concernant le calendrier triennal, des concours et les travaux de la cellule pédagogique nationale.

Recensement

En 2021, le SMCE a élaboré le recensement des besoins des concours et examens professionnels 2022 pour les 8 CDG partenaires. Plus de 4 000 collectivités ont été recensées avec un taux de retour supérieur à 55 %.

L'activité en chiffres

- 25 opérations / 5 605 dossiers d'inscription instruits
- 2 066 admissibles / 1 203 lauréats
- 756 intervenants extérieurs mobilisés
- 100 journées d'épreuves
- 34 réunions de jurys
- 141 courriers de refus à concourir
- 371 courriers à des candidats pour saisine de la Commission d'équivalence des diplômes
- 197 demandes de photocopies de copies et/ou d'appréciations des épreuves d'admission
- 3 088 courriels traités de la boîte « concours »
- 30 listes d'aptitude suivies
- 24 listes de réussite aux examens professionnels
- 7 courriers de réinscriptions sur liste d'aptitude
- 2 refus de réinscription ou de prolongation sur liste d'aptitude
- 120 attestations d'inscription sur liste d'aptitude
- 295 courriers de relance de lauréats de concours et d'examens professionnels
- 5 factures à des collectivités pour des nominations de lauréats
- 27 factures à des CDG relatives aux coûts lauréats
- 10 factures à des CDG dans le cadre de conventions sujets

*ANDCDG : Association nationale des directeurs des centres de gestion

Mobilités, Accompagnement des Parcours professionnels (MAPP)

L'activité en chiffres

Les dossiers d'inaptitude :

- 72 agents éligibles à une Période de Préparation au Reclassement, 39 agents ayant accepté, 52 agents ayant débuté une PPR*, 49 conventions tripartites signées par le Président, 51 avenants signés par le Président, 26 réunions tripartites de présentation du dispositif organisées par le service
- 8 agents en reclassement suivis avec entretiens individualisés et contacts réguliers ultérieurs

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) :

- 4 FMPE suivis

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

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

L'Accompagnement en Evolution Professionnelle (AEP)

La mission d'accompagnement en évolution professionnelle (AEP) s'est développée sur l'année 2021 :

- **8 nouveaux accompagnements** ont démarré sur l'année 2021.

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

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Après un peu plus de deux ans d'existence, un premier bilan du dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) a été réalisé en novembre 2021.

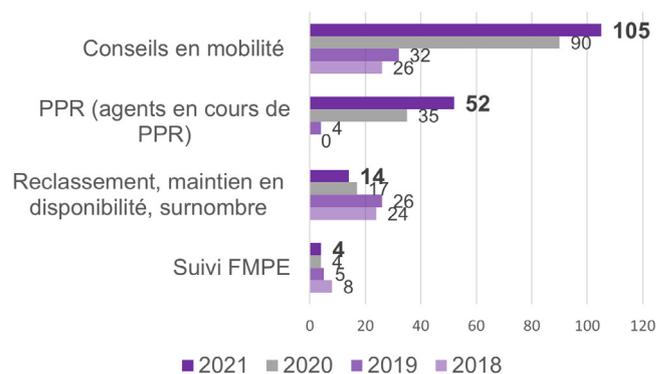
Depuis la mise en place du dispositif en 2019, 152 avis d'éligibilité à une PPR ont été émis par le comité médical départemental (*soit entre 3 et 4 avis par séance*). Ces avis concernent en grande majorité des agents de catégorie C des filières technique et médico-sociale.

89 agents ont accepté la PPR, 63 % des cas concernent des agents de collectivités non affiliées.

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

Ce dispositif (*basé sur un accompagnement individuel*) est dans l'ensemble bien accueilli par les agents comme par les employeurs. Il offre davantage de chances de reclassement que la procédure classique. Il convient de préciser que, depuis la mise en place du dispositif, le nombre de saisines du CDG pour des dossiers classiques de reclassement est en forte diminution (*4 seulement en 2021, contre 15 en 2020 et 28 en 2019*).

Evolution du nombre de dossiers traités



Les ateliers de la mobilité

Le service MAPP a, en 2021, développé son accompagnement en matière d'emploi et de mobilité en organisant des ateliers pratiques ayant pour objectif d'aider les fonctionnaires territoriaux dans leur recherche de mobilité.

Les agents (*titulaires ou contractuels des collectivités et des établissements employeurs de la Gironde*) qui souhaitent être accompagnés, conseillés dans le cadre de leur démarche de mobilité peuvent bénéficier de ce nouveau dispositif.

Les ateliers sont proposés dans l'objectif d'aider les agents à préparer au mieux leur candidature afin de maximiser leur chance de recrutement.

Les ateliers en visioconférence (*ou présentiel quand le contexte sanitaire le permettra*) destinés aux agents publics, d'une durée de 2 heures, sont animés par les conseillères du service.

Les ateliers, en petits groupes de 10 personnes maximum sont organisés, sur les thématiques suivantes, tous les derniers jeudis de chaque mois :

- La rédaction du CV et de la lettre de motivation ;
- La préparation à l'entretien de recrutement ;
- Organiser sa recherche d'emploi ;
- Emploi et handicap.

40 agents ont pu assister à ces ateliers en 2021.

*FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, PPR : Période de Préparation au Reclassement

Promotion et Observation de l'emploi territorial, recrutement

Une nouveauté : la mission apprentissage

Lancée en septembre 2021, elle vise à contribuer à favoriser le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales du département et se décline par :

- la reprise du suivi des dossiers d'apprentis en situation de handicap, jusqu'alors assuré par la Cellule de Maintien dans l'Emploi et Handicap ;
- la mise en place d'un accompagnement des collectivités sur l'apprentissage de droit commun.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre dans ce cadre :

- la création d'une page d'information sur le site internet du Centre de Gestion ;
- la rédaction d'un pas-à-pas destiné à renseigner les collectivités sur les modalités pratiques liées au contrat d'apprentissage ;
- la participation à des forums consacrés à l'emploi ;
- l'organisation et l'animation d'une série de webinaires à destination des collectivités du département ;
- l'envoi et l'analyse d'une enquête auprès des collectivités afin de repérer les contrats en cours d'exécution, d'identifier les éventuels freins au recours à l'apprentissage et de pouvoir proposer un accompagnement pertinent, réellement adapté à leurs besoins ;
- des échanges avec divers partenaires.

Une expérimentation : le conseil en recrutement

Une première phase d'expérimentation d'une mission de conseil en recrutement sur poste permanent, ayant pour objet de proposer aux collectivités un accompagnement sur une ou plusieurs phases de leurs opérations de recrutement s'est matérialisée durant l'année 2021 par l'accompagnement à titre gracieux de deux collectivités.

Les enseignements tirés de cette première phase permettront d'ouvrir en 2022 l'expérimentation de cette nouvelle mission à l'ensemble des collectivités girondines selon des modalités de tarification adaptées.

Une mission en évolution : le rapport social unique (ex «bilan social»)

L'année 2021 a été marquée par la première campagne du rapport social unique (RSU), qui est venu remplacer le bilan social, et qui se déroulera désormais selon une périodicité annuelle.

Cette campagne, qui s'est déroulée du 7 juin au 30 novembre 2021, a enregistré un taux de retour global de 66,23 %.

90 synthèses issues des données de leur RSU ainsi que 26 fichiers d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion ont par ailleurs été préparés et transmis aux collectivités en ayant formulé la demande.

Le suivi des actions partenariales de développement des compétences

Deux actions en partenariat avec l'université de Bordeaux, les centres de gestion de Dordogne, des Landes et du Lot-et-Garonne :

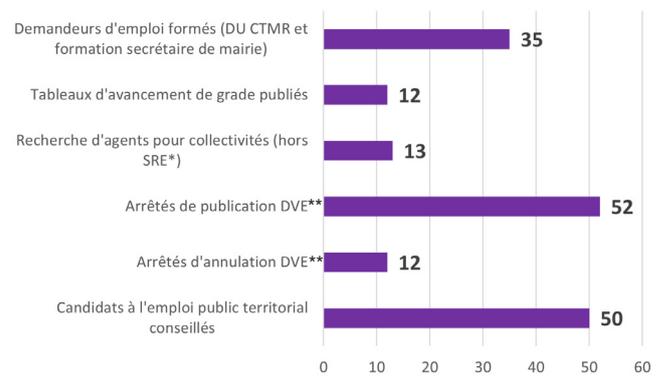
- Le diplôme universitaire «Carrières territoriales en milieu rural» : 8 personnes formées en Gironde aux métiers administratifs ;
- la licence professionnelle «Métiers de l'administration territoriale».

Une action en partenariat avec le CNFPT et le Pôle Emploi Gironde :

- la formation de secrétaire de mairie : deux sessions organisées en 2021, 27 personnes formées en vue d'intégrer le vivier du service de remplacement et renfort.

L'activité en chiffres

Nombre de dossiers traités



* Service Remplacement et renfort

** Déclaration de vacance d'emploi

Missions temporaires

Le service remplacement et renfort (SRE)

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

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

L'activité en chiffres

- **38 nouvelles adhésions au service** via la signature d'une convention-cadre d'adhésion ; au 31/12/2021, **307 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au SRE
- Un vivier constitué de **553 candidats au 31/12/2021** et composé pour l'essentiel de demandeurs d'emploi, de lauréats de concours et de la formation secrétaire de mairie, de jeunes diplômés, de fonctionnaires en disponibilité...
- **134 entretiens téléphoniques de sélection** organisés afin d'alimenter le vivier et d'y intégrer de nouveaux profils
- **278 contrats de travail signés** avec des agents mis à disposition des collectivités et établissements girondins adhérents ayant un besoin temporaire de recrutement
- **55 260 heures de missions** effectuées par les agents du SRE sur le terrain
- **34,45 ETP moyens mensuels** (*équivalent temps plein*) recrutés par le CDG33 et missionnés sur le terrain

Evènements marquants en 2021

- Elargissement du SRE aux administrations ou structures publiques autres que des collectivités territoriales ou établissements publics locaux qui en feraient la demande afin de répondre à leurs besoins de recrutement ponctuels et adoption d'un principe de tarification majorée
- Deux vagues successives d'actualisation des tarifs du SRE afin de répercuter le coût lié à l'augmentation des charges de fonctionnement du service et des charges salariales des agents notamment suite aux deux revalorisations du SMIC au cours de l'année 2021 et à l'instauration au 1^{er} janvier 2021 d'une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité »
- Participation du SRE à des salons de l'emploi afin d'alimenter le vivier de candidats et faire la promotion du service : Job dating Défense mobilité, Salon Aquitec, Salon REH, Forum Défense et mobilité et Carrefour de l'emploi
- Poursuite de la participation aux actions prévues dans le cadre des conventions de partenariat conclues avec Pôle Emploi, Cap Emploi et le FIPHP*.

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

Le service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion de la Gironde (SAGA), mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat avec les Archives départementales de la Gironde en 2014, vise à soutenir les collectivités dans le respect de leurs obligations légales en matière de gestion de leurs archives en pouvant mettre à leur disposition un archiviste itinérant qualifié et spécialisé dans le domaine du traitement des archives des collectivités territoriales. Le SAGA propose aux collectivités des prestations concernant la mise en œuvre des procédures légales (*éliminations réglementaires, dépôt complémentaire aux Archives Départementales de la Gironde*), le traitement des archives (*tri, conditionnement, classement thématique, réalisation d'outils et d'un inventaire, rédaction de procédures*), le conseil et la sensibilisation des agents de la collectivité à la gestion des archives, le conseil pour l'aménagement des locaux d'archivage, la rédaction d'un rapport d'intervention, ainsi qu'une possible mission de suivi. L'intervention du SAGA a été élargie au domaine des archives électroniques.

L'activité en chiffres

- **13 nouvelles adhésions au service** via la signature d'une convention-cadre d'adhésion ; au 31/12/2021, **52 collectivités et établissements** girondins ont adhéré au SAGA
- **37 diagnostics papier** réalisés
- **25 interventions** effectuées pour une durée moyenne de **16 jours** soit **410 jours** de mission facturés au titre de 2021
- **Durée des missions** : 1 jour pour la plus courte, **63 jours** pour la plus longue
- **4 archivistes itinérants**
- **875,86 mètres linéaires** traités et **473,6 mètres linéaires** d'archives éliminées

Evènements marquants en 2021

- Mise en œuvre d'une **démarche d'audit financier du service**
- **Refonte et déclinaison détaillée de l'offre de services** proposée en lien avec une **revalorisation de la tarification** applicable afin de répercuter notamment le coût lié à l'augmentation des charges de fonctionnement du service et des charges salariales des agents
- Mise en œuvre d'un **plan de communication** accompagné d'une **refonte des supports de communication** afin de présenter la nouvelle offre de services et de tarification et de capter de nouvelles adhésions
- Poursuite du **partenariat** privilégié avec les **Archives Départementales de la Gironde** (*projet de convention de partenariat et réflexion en matière d'archivage électronique*)
- Participation à des **groupes de travail et ateliers de réflexion du GIP*** relatifs à l'archivage des documents électroniques

Médecine préventive

L'activité en chiffres :

- 7 médecins ;
- 4 infirmières ;
- 4 secrétaires (+ 1 renfort).

En 2021, l'équipe médicale est composée de 7 médecins de prévention soit l'équivalent de 6,6 temps plein, néanmoins 2 médecins ont quitté le CDG en septembre.

Ces mouvements de personnel ont généré des difficultés d'organisation dans le suivi des agents et le service rendu aux collectivités, en particulier sur deux secteurs du département.

L'équipe médicale s'est appuyée sur sa cohésion et s'est mobilisée afin d'assurer le suivi des urgences sur les deux territoires concernés, en particulier pour les visites dites « visites médicales à la demande de la collectivité ou de l'agent ».

Consultations :

	Nb visites médicales	Nb d'entretiens infirmiers
Visites réalisées	6 623	1 290
Visites non réalisées	433	109
Total	7 056	1 399

Tiers temps :

- 688 dépistages auditifs
- 28 études de poste
- 22 visites de locaux
- 9 participations en CHSCT*
- 14 participations en Commission de maintien dans l'emploi
- 64 rapports annuels d'activité rédigés
- 35 journées de formation professionnelle

Prévention et Inspection SST

Évolution de l'activité du service Prévention

	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes	271	268	278
Agents concernés	13 942	11 700	11 858
Conventions de conseil en prévention signées sur l'année	10	3	8
Conventions d'assistance en prévention signées sur l'année	14	6	19

Évolution de l'activité du service Inspection

	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes	15	18	17
Agents concernés	8 637	9 147	8 690
Conventions signées	15	4	2

/ En plus des interventions du service au sein des collectivités, peuvent être cités pour l'année 2021 :

- Participation au projet de service SST* 2019-2021 permettant de structurer et sécuriser les actions des services pour un meilleur service aux collectivités
- Développement des missions d'accompagnement aux projets de prévention
- Développement des accompagnements aux plans d'action RPS*
- Impact de la pandémie COVID (*confinement d'un mois en avril/mai*) : annulation de journées de missions d'inspection et de prévention auprès des collectivités
- Activation des files téléphoniques prévention et inspection

/ Communication

- Interview suivi d'un article paru dans la gazette des communes le 14 juin 2021. Cet article porte sur la « fonction d'inspection : les agents passent au numérique. »
- Rédaction de la lettre des acteurs en Santé et sécurité au Travail tous les deux mois avec un encart sur des témoignages de collectivités par suite d'actions SST*
- Création de l'affiche pour la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail ayant pour thématique « la qualité de vie au travail »
- Mise à jour de l'ensemble des fiches techniques liées à la santé et à la prévention et diffusion internet

/ Avec la coopération régionale

- Avec le sous-groupe RPS*, élaboration d'un répertoire de thématiques en vue de formations futures pour les intervenants sur les RPS
- Echanges de pratiques et situations difficiles
- Suite au plan de formation initié pour les acteurs prévention et inspection, participation au module « identité professionnelle des ACFI* et Conseillers »
- Réflexion sur l'exploitation des données LDG* et RASSCT* pour améliorer le service auprès des collectivités

/ Avec le GIP*

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

Instances médicales

Faits marquants de l'année 2021

• Contexte sanitaire et organisation du service :

Contrairement à ce qui a dû être fait en 2020, aucune instance médicale n'a été annulée durant cette année 2021.

La mise en œuvre du télétravail pour toutes les collaboratrices du service qui le souhaitent a permis de limiter le nombre de présences quotidiennes au sein des bureaux du CDG et amélioré la qualité de vie au travail de chacune tout en leur permettant d'être plus efficaces et rapides dans leur travail.

• Arrivée d'un nouveau médecin au sein des instances médicales :

Le Dr Fabrice BROUCAS, Président du Conseil Départemental de la Gironde de l'Ordre des Médecins et médecin généraliste agréé a rejoint l'équipe des 4 médecins généralistes et 2 médecins psychiatres siégeant dans les instances médicales.

• Evolutions des textes :

Suite à « l'Ordonnance Santé famille » et au décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale, les modalités d'octroi, de mise en œuvre et de reconstitution des droits ont évolué. Ces évolutions n'ont pas d'impact sur les saisines des instances médicales mais sur l'information que doivent délivrer les collaboratrices aux collectivités. Dans son article 2, « l'Ordonnance Santé famille » prévoyait pour une mise en œuvre au 1^{er} février 2022, la fusion des Comités Médicaux Départementaux et des Commissions Départementales de Réforme dans une instance unique : le Conseil Médical.

La parution tardive du décret d'application implique une réorganisation du travail du service des instances médicales et des modifications quant aux motifs de saisine (*ex : plus de saisine pour la prolongation d'un Congé Longue Maladie à plein traitement mais une expertise diligentée par la collectivité*).

• Actions pour favoriser les échanges et les partenariats :

/ Réunion avec tous les médecins des instances médicales

Le 9 novembre 2021 a eu lieu une réunion avec tous les médecins agréés des Instances médicales avec un ordre du jour très complet et de nombreux débats.

/ Présentation de Net CMCR

Le CDG40 nous a sollicité pour bénéficier d'une présentation de notre progiciel Net CMCR. Aussi, un temps d'échanges a pu avoir lieu en visioconférence avec les équipes des instances médicales des deux centres de gestion le 29 juin.

/ Collaboration avec le Comité Médical Supérieur (CMS)

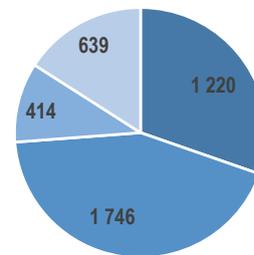
En charge d'un COPIL de coordination médicale des Comités Médicaux Départementaux (CMD) sur le territoire, pour enrichir les réflexions en vue de l'évolution des textes quant aux instances médicales, le Dr Roche, Responsable du CMS a souhaité participer à une Commission Départementale de Réforme au sein de notre CDG.

Cette participation avait pour objet de connaître le fonctionnement et les problématiques de cette instance.

D'autre part, le Dr Roche a aussi réuni divers responsables administratifs des instances médicales auprès des CDG et de l'Etat pour recueillir les attentes concernant le CMS. Ces échanges s'inscrivaient dans le travail d'élaboration du décret sur le Conseil Médical.

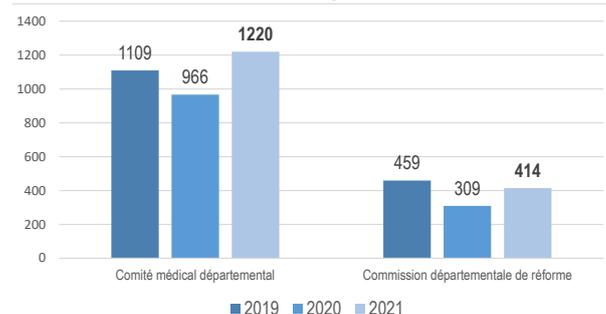
L'activité en chiffres

Nombre de dossiers soumis à l'avis des Instances médicales en 2021

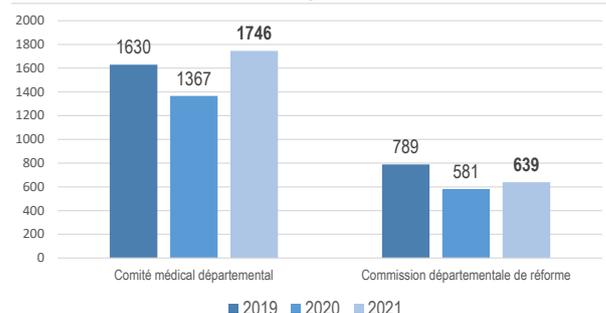


- Comité Médical Départemental - Collectivités affiliées
- Comité Médical Départemental - Collectivités non affiliées
- Commission Départementale de Réforme - Collectivités affiliées
- Commission Départementale de Réforme - Collectivités non affiliées

Evolution du nombre de dossiers pour les collectivités affiliées



Evolution du nombre de dossiers pour les collectivités non affiliées



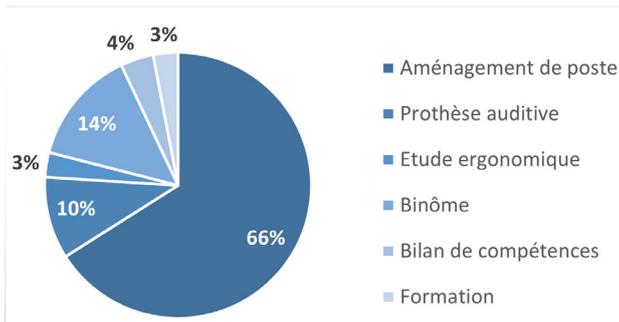
Il est à noter qu'en 2021, près de 42 % des saisines auprès du Comité Médical Départemental concernent des pathologies psychiatriques. Sur 3 ans, ce pourcentage ne fait qu'augmenter puisqu'en 2019, il s'élevait à 37 % et en 2020 à 40 %.

CMEH

Accompagnements individuels FIPHFP

En 2021, la CMEH* a accompagné 27 collectivités dans le cadre de 29 dossiers de demandes de financement FIPHFP* :

Répartition des accompagnements individuels FIPHFP 2021



Ateliers collectifs de formation aux aides FIPHFP

Deux ateliers collectifs en visio-conférence ont été organisés sur l'année 2021 :

- Le 30 septembre 2021 : 19 participants
- Le 2 décembre 2021 : 15 participants

Nouvelle prestation d'accompagnements

A partir du 30 juin 2021, la CMEH a proposé une nouvelle prestation d'accompagnement des agents des collectivités affiliées dans leurs demandes auprès de la MDPH*. Il peut s'agir d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou des demandes Allocation Adulte Handicapé ou de Prestation de compensation du handicap.

Sur le dernier semestre 2021, **15 demandes** d'accompagnement ont été enregistrées par la CMEH. Le temps passé à l'accompagnement de ces dossiers est en moyenne de **7 heures par dossier**.

Fin 2021, nous avons pu aboutir aux constats suivants :

- Cette nouvelle prestation est bien accueillie par les collectivités notamment par celles ne disposant pas de travailleurs sociaux.
- Peu de médecins de prévention orientent des agents vers cette nouvelle prestation
- Nécessité d'une sensibilisation de terrain sur la RQTH* et sur la nouvelle prestation d'accompagnement de la CMEH
- Les compétences du service sont limitées dans leurs actions notamment pour les situations complexes qui nécessiteraient l'intervention d'une assistante sociale.
- Une procédure unique est difficile à mettre en place car la prestation doit pouvoir s'adapter à des situations psychosociales différentes.

Prestations de Maintien dans l'emploi

La CMEH est sollicitée pour des missions d'information générale qui ne sont pas en lien avec la convention FIPHFP.

Les médecins de prévention sollicitent la CMEH :

- pour apporter des conseils sur les questions de reconversion professionnelle, de mise en place de bilans de compétences ou sur des dossiers de maintien dans l'emploi,
- pour mettre en place un accompagnement spécifique type PAS. C'est une Prestation d'Appui Spécifique qui est réalisée par un partenaire extérieur spécialisé en fonction d'un type de handicap mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur,
- pour mettre en place un accompagnement spécifique type EPAAST. C'est une Etude Ergonomique Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail qui est réalisée par un cabinet d'ergonomie extérieur mais dans laquelle la CMEH a un rôle de prescripteur et de coordinateur.

Sur une trentaine d'études de poste prévues dans le cadre de la convention FIPHFP en 2021, 13 études de postes ont été réalisées.

Prestations	Nombre de nouveaux dossiers	Nombre d'heures	Temps moyen en heures
Information générale	23	31	1,35
Accompagnement PAS	5	61	12,20
Accompagnement EPAAST	0	0	0
Etude de poste	13	155	11,92

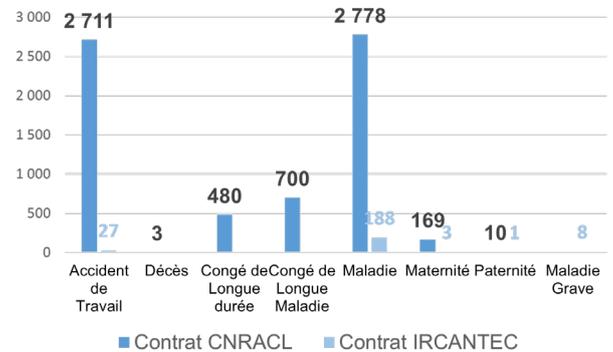
Assurance statutaire

L'activité en chiffres :

- 5 452 courriels
- 4 158 appels téléphoniques

Années	Nombre de collectivités	Nombre de contrats		Nombre d'agents	
		CNRACL	IRCANTEC	CNRACL	IRCANTEC
2019	164	160	50	4 783	238
2020	176	172	52	6 726	389
2021	176	172	58	6 980	420

Statistiques par risque - année 2021



Retraites

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

Le plan d'action 2021 était le suivant :

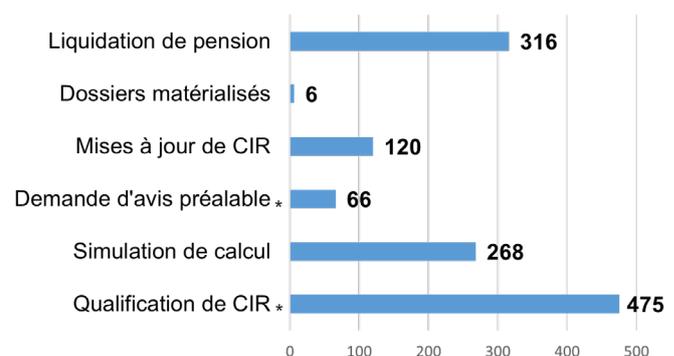
- Contrôle des actes transmis par les employeurs : priorité sur les liquidations, Qualification des Comptes Individuels Retraites (QCIR), et finalisation des dossiers de validations de période en attente,
- Accompagner et informer les employeurs sur les procédures et actualités réglementaires,
- Informer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

L'activité en chiffres :

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

Agents	2020	2021
Demandes téléphones clôturées	16	26
Demandes courriels clôturées	182	190
APR réalisés	36	70
Actifs informés au cours des séances d'information collectives	33	-

Nombre de dossiers traités par le service Retraites



* Compte individuel retraites

Protection sociale complémentaire

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

Certaines collectivités qui avaient donné mandat au CDG avant la mise en concurrence ont délibéré pour adhérer en 2021. Le nombre de conventions tripartites signées entre les partenaires, le CDG et les collectivités au 31 décembre 2021 sont de :

- 79 conventions tripartites ont été signées avec l'IPSEC au titre de la protection santé avec 449 agents adhérents et 406 conjoints/enfants bénéficiaires, soit 855 bénéficiaires au total.

- 108 conventions tripartites ont été signées avec TERRITORIA MUTUELLE au titre de la protection prévoyance avec 2 975 agents adhérents.

Les comités de suivi des conventions de participation santé et prévoyance se sont déroulés le 24 juin 2021, les opérateurs ont présenté leurs comptes de résultat technique pour 2020.

Les rapports ont été présentés au Comité Technique le 19 octobre 2021. Pour l'année 2021, l'accompagnement des collectivités par le service a généré 381 échanges.

Finances

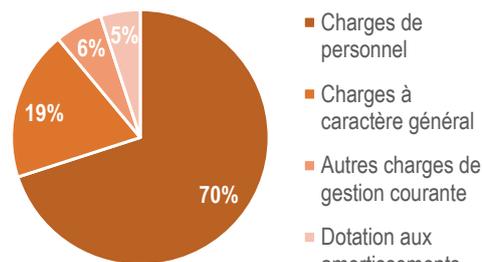
Budget principal

2021	Fonctionnement	Investissement
Dépenses	10 638 856,76 €	308 593,81 €
Recettes	10 237 629,08 €	569 640,51 €
Résultat exercice	- 401 227,68 €	261 046,70 €
Résultat cumulé	1 823 222,88 €	1 083 057,39 €

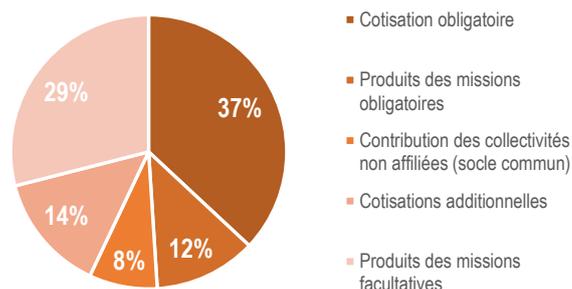
Budget annexe régional (Coopération régionale)

Recettes (transfert CNFPT)	Dépenses	Résultat de l'exercice
1 966 584,82 €	1 538 252,23 €	428 332,59 €

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 facilités matérielles aux organisations syndicales et agents territoriaux, il finance des absences syndicales pour les employeurs.

Des facilités matérielles accordées aux organisations syndicales

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

Le Centre de Gestion rembourse le coût salarial correspondant à certaines absences syndicales. Il existe deux dispositifs celui des décharges d'activité de service pour l'ensemble des collectivités

affiliées obligatoirement et les autorisations spéciales d'absences « article 14 » pour les collectivités employant moins de 50 agents.

Un effort budgétaire significatif

Les dépenses consacrées à l'exercice du droit syndical se sont élevées en 2021 à près de 538 000 €, ce qui représente plus de 16% des cotisations obligatoires perçues par le Centre de Gestion. Ceci en fait le 2^{ème} poste budgétaire de l'établissement après l'organisation des concours et examens professionnels.

La concertation en vue des élections professionnelles du 8 décembre 2022

Celle-ci a été engagée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dès la fin de l'année 2021.

Technique et logistique

Reprographie et traitement du courrier

- 161 531 pages reprographiées
- 29 047 plis affranchis

Véhicules

- 105 204 km parcourus par les 8 véhicules de service à la disposition des personnels

Recyclage

- Près de 1,6 T papier
- 26 kg de bouteilles plastiques
- 32 kg de gobelets

Informatique

Cette année le service informatique participe :

- A construire un nouveau plan de transformation numérique 2021-2026,
- A renouveler le système de téléphonie,
- A accélérer le déploiement de la GED,
- Au déploiement d'une application de gestion de frais de déplacement,
- A la pérennisation du télétravail,
- Au déploiement de nouveaux e-services : Simulateur Paie et Dématérialisation Promotion Interne
- Au renforcement des outils collaboratifs autour des solutions Office 365
- Au soutien de l'activité des services du Centre de Gestion

Construire un nouveau plan de transformation numérique 2021-2026

Le mois de novembre 2020 a vu l'élection d'un nouveau Conseil d'administration du CDG33. Début 2021, un bilan de l'activité des systèmes d'information et du plan de transformation numérique 2018-2021 a été présenté aux élus.

Le premier trimestre 2021 est consacré à la conception du plan de transformation numérique pour la période 2021-2026. Les orientations de ce plan sont établies grâce à une étroite collaboration avec la direction générale et les directions opérationnelles.

Les dispositifs et axes de travail tendent essentiellement vers :

- La Gestion de la Relation Client (GRC), soit de se doter d'outils pour accompagner plus efficacement les collectivités et les agents et fournir à nos agents un véritable outil de suivi de leurs activités au quotidien.
- Le projet de refonte du site internet contribue à la GRC. L'objectif est de fournir un nouveau site internet www.cdg33.fr pour l'année 2023.
- De nouveaux e-services pour les collectivités de la gestion dématérialisée de la saisine de promotion interne 2022 à la fourniture de nouveaux documents via le cloud du CDG pour les collectivités adhérentes à la prestation de paie à façon.
- Une accélération du déploiement de la GED*.
- La mise en œuvre dès 2022 d'un Système d'Information Ressources Humaines pour les agents du Centre de Gestion.

L'ensemble des directions sont concernées par le plan de transformation numérique.

Renouveler le système de téléphonie

En juin 2021, le pôle infrastructure du service informatique et son partenaire grenoblois Telnedge procèdent à la mise à jour du serveur de téléphonie. Cette opération s'effectue sans aucune interruption de service et apporte :

- Une nouvelle console utilisable même en télétravail pour les opératrices du standard.
- Une intégration à notre portail collaboratif. Il est maintenant possible de composer un numéro directement depuis la page d'accueil du portail.

La musique du standard a également été renouvelée. Les agents du Centre de Gestion ont voté pour choisir la nouvelle musique mise en

place en décembre 2021 et activée dès le début de l'année 2022.

Accélérer le déploiement de la GED*

L'arrivée d'une nouvelle collaboratrice au sein du pôle projet du service Informatique fin 2020 a permis d'accélérer le déploiement de la Gestion Electronique de Document et de rendre dynamique notre portail collaboratif.

Au premier semestre 2021, chaque collaborateur du CDG a reçu un accompagnement pour mieux utiliser le portail collaboratif.

De nouveaux outils voient le jour : gestion des dossiers retraites, gestion de l'accueil d'un nouvel arrivant ...

Déploiement d'une application de gestion de frais de déplacement

Le pôle projet et son partenaire Arketeam déploie pendant toute l'année 2021 une application de gestion des frais de déplacement.

Cette application permet, pour tous les agents et intervenants du CDG, de dématérialiser l'intégralité du processus de gestion des frais.

Renforcement des outils collaboratifs : Office 365

D'avril à juillet, l'ensemble des utilisateurs a basculé vers la solution Office 365.

Ce déploiement a notamment permis :

- La mise à jour des outils bureautiques Microsoft (Outlook, Word, Excel et Powerpoint).
- La découverte de nouveaux outils collaboratifs tel que Teams pour l'organisation de visioconférences ou de webinaires.

Des formations de 2 jours non consécutifs, délivrées par un partenaire extérieur ont permis d'accompagner les utilisateurs dans cette évolution de leurs outils quotidiens. Le service informatique renforce ce transfert de compétences par le biais d'accompagnements sur mesure et de tutoriels vidéo.

Pérennisation du télétravail

Le service informatique optimise son infrastructure pour rendre pérenne le télétravail dont le déploiement a été généralisé pendant la crise sanitaire.

De nouveaux logiciels sont installés pour faciliter et sécuriser la connexion des agents quand ils sont en télétravail. L'installation des nouveaux logiciels et la maintenance de l'infrastructure se fait en toute transparence sans jamais perturber l'activité de l'agent !

Durant toutes ces périodes où le télétravail est, ou aura été la règle, le service informatique a su : assister les agents, superviser et ajuster les infrastructures pour s'assurer de leurs disponibilités.

Soutien de l'activité des services du Centre de Gestion

Le service Informatique soutient chaque jour l'ensemble des utilisateurs du CDG en répondant à leurs besoins. Il est impliqué dans de nombreux projets transverses qui ont pour but d'offrir toujours plus de services aux collectivités. Cette année nous avons traité 1569 demandes utilisateurs. Les demandes se répartissent majoritairement dans la catégorie « logiciel » et « assistance utilisateurs ».

Il est à noter que le pôle projet enregistre 439 demandes de collectivités concernant du support à l'utilisation des e-services.

Juridique - Documentation

Durant l'année 2021, le service Juridique – Documentation a continué et renforcé son accompagnement des services du Centre de Gestion dans la sécurisation juridique de leurs projets et activités, de même que dans la diffusion de l'information légale, réglementaire et territoriale tant en interne qu'au niveau régional.

Le travail d'information et d'étude juridique quotidien pour répondre aux problématiques rencontrées par les services dans l'exercice de leurs missions s'est adapté à une actualité légale et réglementaire importante en 2021, dans la continuité de la gestion de la crise sanitaire ainsi que des effets de la loi de transformation de la fonction publique.

Certains projets d'établissement ont requis une attention particulière et régulière du service dans leur sécurisation juridique.

L'année 2021 a également été marquée par l'accueil au sein du service Juridique – Documentation d'une élève avocate, ainsi que de deux apprentis.

2021 a enfin constitué la dernière année de l'expérimentation législative de la mission de médiation préalable obligatoire. Après un bilan positif établi par le Conseil d'Etat, sa pérennisation en matière de fonction publique territoriale a été consacrée par de la loi n°2021- 1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, le législateur confirmant les centres de gestion comme tiers de confiance pour l'exercice de cette mission.

Documentation

- Réception, analyse et enregistrement de **245 revues**
- Acquisition de treize nouveaux ouvrages à la demande des services et portant sur des thématiques diverses (*ce qui porte leur nombre à 198*)
- Exploitation mutualisée du Journal officiel de la République française (JORF) : 12 CDG néo-aquitains destinataires (*actualisation de la liste de diffusion*)
- Rédaction et envoi de **122 mails JORF** pour une proportion d'environ **350 textes** sélectionnés et diffusés
- Veille juridique mutualisée : 12 CDG néo-aquitains bénéficiaires (*actualisation de la liste des bénéficiaires*)
- **2 600 documents** (*dont environ 390 études et 390 jurisprudences*) diffusés au travers de **47 veilles juridiques hebdomadaires**
- Refonte de la veille juridique mutualisée : introduction de nouvelles métadonnées et modifications thématiques (*avant 2021, les articles de la veille étaient classés en référence aux services du Centre de Gestion de la Gironde ; désormais, ils sont*

répartis en 23 thématiques communes à l'ensemble des centres de gestion néo-aquitains)

- Poursuite du travail sur le projet de création d'un portail documentaire
- En plus des recherches documentaires classiques et de diffusions ponctuelles et réactives d'informations juridiques (*environ 130*), le service a constitué six dossiers documentaires sur différents thèmes à la demande de services
- Réalisation d'une étude et d'une synthèse sur les droits de copie, et passation de nouveaux contrats avec le CFC (*Centre Français d'exploitation du droit de Copie*) pour la coopération régionale
- Accueil d'une apprentie dans le cadre d'un Master Information et Documentation - Parcours Gestion de l'information et médiation documentaire : métiers des bibliothèques et de la documentation de l'Université Paul Valéry de Montpellier

Juridique

- **156 analyses juridiques produites**, en plus des conseils quotidiens apportés oralement aux services
- **Rédaction d'études pour 37 textes** législatifs et réglementaires, et organisation de visioconférences tout au long de l'année pour en étudier les impacts avec les services concernés
- Poursuite de l'accompagnement des services sur les impacts légaux de la crise sanitaire et de la loi de transformation de la fonction publique (*organisation de réunions de travail sur les projets de décret concernant notamment les comités sociaux territoriaux, le conseil médical unique, le temps partiel thérapeutique, la médecine préventive, ...*)
- Accompagnement juridique de **6 projets** d'établissement, dont le projet de service de prévention et de santé au travail
- Etude pour la sécurisation juridique de l'activité des Missions temporaires
- Constitution et animation d'un groupe de travail sur la protection des données personnelles
- Suivi de **10 dossiers contentieux** (*5 nouveaux recours en 2021*), principalement dans le domaine Concours / Examens professionnels
- Accompagnement de 3 dossiers précontentieux
- Accueil d'un apprenti dans le cadre d'un Master Mention Droit public – Parcours Action Territoriale de l'Université de Bordeaux

Médiation préalable obligatoire (MPO)

- **240** collectivités ou établissements publics ont adhéré au 31/12/2018 à l'expérimentation de la MPO
- **9** MPO conduites
- **13** MPO déclarées irrecevables
- **1** bilan annuel transmis au Conseil d'Etat via la FNCDG*, ainsi qu'un bilan global sur la totalité de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire
- L'expérimentation s'est terminée au 31 décembre 2021, un travail préparatoire est engagé pour la poursuite de la mission

* FNCDG : Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

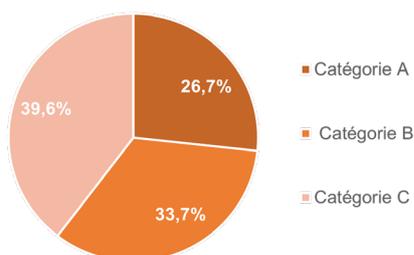
Ressources humaines

Outre l'ensemble des tâches accomplies régulièrement chaque année par le service des Ressources humaines (*gestion des situations administratives, information et accompagnement des agents, ...*), celui-ci s'est attaché pendant l'année 2021 à mettre en œuvre les politiques RH de l'établissement et plus particulièrement à :

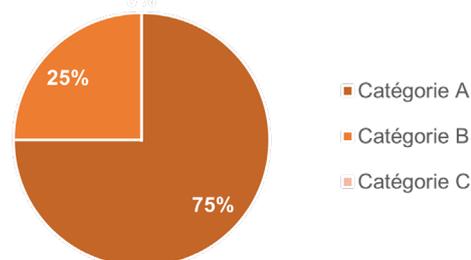
- finaliser les chantiers RH tels que ceux de la refonte du régime indemnitaire, la modification de la durée du temps de travail et la pérennisation du télétravail ;
- développer le dialogue interne ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- participer à l'amélioration des conditions de travail en continuant à suivre la mise en œuvre du plan d'actions du document unique d'évaluation des risques professionnels (*DUEvRP*) ;
- gérer les procédures de recrutement (**48 procédures de recrutement comprenant les relances**) ;
- développer de nouveaux outils informatiques notamment pour améliorer l'accueil des nouveaux arrivants et fluidifier les échanges avec les autres services.
- commencer à assurer la gestion du logiciel Horoquartz (*auparavant géré par le secrétariat de Direction*).

Quelques données RH au 31 décembre 2021

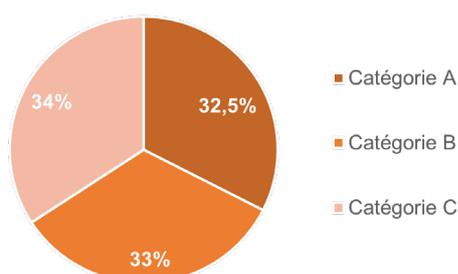
86 fonctionnaires sur emplois permanents



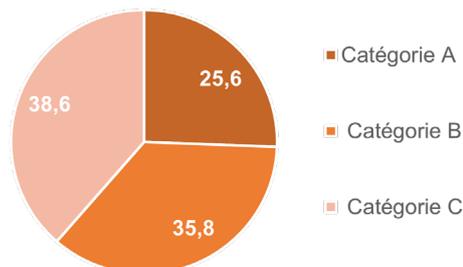
16 contractuels de droit public sur emplois permanents



114 actions de formation



Plus de **399** jours de formation



Secrétariat de Direction

Données clefs 2021

- 4 réunions du Conseil d'administration
- 9 réunions de Bureau
- 57 délibérations
- 407 arrêtés enregistrés dont 213 envoyés par FAST au contrôle de légalité

Pour la Direction générale

- 70 rendez-vous téléphoniques / visio-conférences avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 25 rendez-vous physiques avec les collectivités, partenaires extérieurs, ...
- 49 réunions hebdomadaires avec les Directeurs opérationnels
- Une trentaine de réservations de titres de transport pour un montant global de 2 653 €

Coopération régionale

De la charte régionale au schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation

La charte régionale de coopération s'est prolongée jusqu'au 30 juin 2021. Nouveau support institutionnel de coopération instauré par la loi du 6 août 2019, le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation a été, en Nouvelle-Aquitaine, **adopté le 1^{er} juillet 2021**.

/ Une activité soutenue

Plus de 30 réunions de travail se sont tenues pour l'élaboration du schéma régional avec la poursuite de travaux techniques menés en commun. A souligner qu'à la suite du renouvellement des conseils d'administration des centres de gestion fin 2020, 7 nouveaux présidents et présidentes (sur 12) ont rejoint le Comité Stratégique d'Orientations (CSO), instance de décision de la coopération régionale. Au-delà des groupes de travail techniques, de nouvelles actions ou services mutualisés se sont mis en place :

- Un service mutualisé de production documentaire et expertise RH qui regroupe en 2022, 11 des 12 CDG de la région ;
- Un service concours et examens professionnels mutualisé pour 8 CDG ;
- La veille juridique mutualisée entre pour l'ensemble des CDG néo-aquitains ;
- Un plan de formation mutualisé pour les agents des CDG a conduit à l'organisation d'une vingtaine de formations (*pour 48,5 journées de formation avec 239 participants*). Plus d'un tiers des effectifs des CDG ont ainsi bénéficié d'une action de développement des compétences dans ce cadre ;

- Un témoignage régional lors d'une journée d'étude sur la médiation préalable obligatoire organisée par la juridiction administrative et l'ordre des avocats ;
- Une représentation régionale des CDG aux 10^{èmes} rencontres des dirigeants territoriaux, qui se sont déroulées le 9 novembre 2021 à Gradignan.

/ Des outils au service des collectivités

Les productions régionales, notamment au travers des travaux de l'observatoire régional de l'emploi et de la FPT ou du service mutualisé de production documentaire, proposent aux collectivités des supports opérationnels de travail (*données statistiques, accompagnement GPEEC*, magazine d'actualité statutaire le «Mag RH»...*).

/ Des réflexions prospectives

Les douze centres de gestion néo-aquitains partagent leur expérience pour aborder collectivement certains des enjeux prochains de la fonction publique territoriale comme notamment :

- L'organisation des prochaines élections professionnelles ;
- L'évolution du cadre de fonctionnement des différentes instances consultatives ;
- La sensibilisation à la gestion prévisionnelle ;
- La protection sociale complémentaire.

Communication

De nouveaux supports de communication

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

- le rapport d'activité 2020 ;
- la création et la mise à jour de plaquettes d'information.

Du marketing digital :

- 58 campagnes d'e-mailings
- 24 lettres d'information numériques diffusées pour plus de 2 000 abonnés
- 992 abonnés sur le compte LinkedIn

Impacts de la crise sanitaire du Covid-19 :

- annulation des opérations événementielles in situ
- un fort accroissement des tâches relatives à l'activité de communication numérique

Site internet

Mise à jour du site internet et de nouvelles rubriques créées en 2021 dont MAG RH mutualisé, les ateliers de la mobilité, l'apprentissage, les ateliers du FIPHFP, ordonnance PSC 2021...

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

Le site internet www.cdg33.fr

	2019	2020	2021
Visites	500 861	447 584	638 795
Visiteurs	276 196	256 720	354 201
Collectivités en accès privés	675	675	675

Projet de mandat 2020-2026

La Fonction Publique Territoriale va connaître de profondes évolutions dans les années à venir, le législateur de 2019 a clairement affiché son ambition de « transformer la Fonction Publique ». Les centres de gestion sont très fortement impactés par ces évolutions, leur rôle est en effet reconnu et leurs compétences sont étendues.

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
- Une offre d'accompagnement social des personnels

3- L'amélioration des services rendus

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

4- L'optimisation de l'organisation interne

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

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

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





Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019

33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30

cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr

