

# RAPPORT D'ACTIVITE

## 2021



# Le mot du Président

2021, première année de notre mandature, aura été impactée par les suites de la crise sanitaire et par le changement de direction de l'établissement.

La crise sanitaire a continué à avoir un impact important sur le fonctionnement des collectivités, il en aura été de même pour notre établissement : dans la nature des questions et problématiques soulevées auprès de notre service juridique, dans l'organisation perturbée et aménagée de nos concours, dans la réduction du nombre de prestations facultatives réalisées et bien entendu dans le quotidien de nos médecins, infirmières et préventeurs de notre pôle santé.

A la fin du premier semestre, notre directeur, Philippe LACHAIZE a fait valoir ses droits à la retraite. Il aura marqué l'histoire de notre institution, bâti une équipe compétente et investie et laissé une situation financière saine. Son successeur Pascal RONDOT s'est employé à rencontrer de nombreuses collectivités pour mieux appréhender leurs attentes et besoins. Son regard nouveau et ses échanges avec ses homologues des centres de gestion de la région permettront également de nourrir notre projet d'établissement.

L'année 2021 fut également la première année de plein exercice des nouveaux exécutifs locaux et l'accompagnement des élus dans leur rôle d'employeur est essentiel. En partenariat avec l'AMF 42, plusieurs webinaires thématiques ont été proposés. Ces efforts mériteront d'être poursuivis.

Un autre partenariat, très prometteur, a été formalisé avec l'Université Jean MONNET à l'occasion de la création de la licence professionnelle « Métiers de l'Administration et des Collectivités Territoriales ». Le développement de l'apprentissage est une voie intéressante pour répondre à nos défis de recrutement et renforcer l'attractivité du service public local. Le Centre de gestion s'est d'ailleurs investi dans l'accueil d'une première apprentie avec une perspective de pérennisation de l'emploi.

Enfin, les 12 centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont beaucoup échangé pour finaliser le Schéma régional de mutualisation et de spécialisation. Celui-ci a été unanimement approuvé fin 2021. Cette feuille de route partagée est ambitieuse, elle doit permettre de renforcer notre niveau d'expertise et de développer l'offre de services aux collectivités.

La lecture de ce rapport d'activité 2021 vous permettra de mieux connaître nos missions et l'importance de l'action du centre de gestion sur son territoire.

## Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de la Loire comporte trois collèges :

- 20 représentants des communes affiliées,
- 3 représentants des établissements publics affiliés,
- 6 représentants des communes et établissements non affiliés et adhérents au bloc insécable.

Chaque représentant titulaire a un suppléant.

**1<sup>ER</sup> COLLEGE – communes affiliées (liste mise à jour le 2 mars 2022)**

TITULAIRES			SUPPLEANTS		
NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE	NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE
DARFEUILLE Marianne	Adjointe	FEURS	CHABANE Naséra	CMD	SURY LE COMTAL
FRANCOIS Luc	Maire	LA GRAND CROIX	FLACHAT Jean-Claude	Maire	LA VALLA EN GIER
RAPHAEL Stéphane	Maire	LES NOËS	BRUYERE Dominique	Maire	PARIGNY
DUBOST Daniel	Maire	MAROLS	DARDOULLIER Sylvain	Maire	AVEIZIEUX
BERLIVET Eric	Maire	ROCHE LA MOLIERE	BASSON Jean-Luc	Maire	LA TOUR EN JAREZ
RONGERE Jeanine	Adjointe	CHAZELLES SUR LYON	MAILLARD Jeanne	Adjointe	CHAMPDIEU
LAGET Bernard	Maire	CHATEAUNEUF	BARRIER Jean-Alain	Maire	FARNAY
CRIONAY Timothée	Maire	ST VICTOR SUR RHINS	CHAVEROT Véronique	Maire	VIOLAY
DEVILLE Joseph	CM	BONSON	ROCHETTE Pierre-Jean	Maire	BOËN SUR LIGNON
BOYER Laurence	Maire	COUTOUVRE	PERRON Philippe	Maire	VILLEREST
LAURENDON Alain	CM	ST JUST ST RAMBERT	DESHAYES Sébastien	Maire	ST MEDARD EN FOREZ
ROCHETTE Michel	Adjoint	LE CHAMBON FEUGEROLLES	SERVANT Christian	Maire	ST PRIEST EN JAREZ
MONCELON Gérard	Maire	NERONDE	PEDRINI Patrick	CMD	ST VINCENT DE BOISSET
VERNET Gérard	Adjoint	MONTBRISON	REY Monique	Maire	PRECIEUX
THIVANT Marie-Christine	Maire	SORBIERS	DUCRET Fabrice	Maire	ST JOSEPH
GOUTTENOIRE Sophie	Adjointe	VOUGY	CHAMBOST Yves	Maire	OUCHES
MONTEUX Marc	Adjoint	ANDREZIEUX BOUTHEON	BEYNEL Lyliane	Adjointe	BONSON
FAUCHET Martial	Maire	ST MARTIN LA PLAINE			
RASCLE Jean-François	Maire	CUZIEUX	MELONI Gisèle	Adjointe	BOISSET LES MONTROND
GABIAUD Jérôme	Maire	TARTARAS	JULIEN Christian	Maire	ST GENEST LERPT

**2<sup>EME</sup> COLLEGE – établissements publics locaux affiliés** (liste mise à jour le 2 mars 2022)

TITULAIRES			SUPPLEANTS		
NOM PRENOM	QUALITE	ETABLISSEMENT	NOM PRENOM	QUALITE	ETABLISSEMENT
NICOLIN Yves	Président	ROANNAIS AGGLOMERATION	CAPITAN Jean-Paul	Président	COPLER
COUBLE Simone	Vice-présidente	CC FOREZ EST			
ROMESTAING Patrick	Vice-président	LOIRE FOREZ AGGLOMERATION	FRECHET Daniel	Président	ROANNAISE DE L'EAU

**3<sup>EME</sup> COLLEGE – communes et établissements publics non affiliés** (liste mise à jour le 2 mars 2022)

TITULAIRES			SUPPLEANTS		
NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE / ETABLISSEMENT	NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE / ETABLISSEMENT
FESNOUX Fanny	Adjointe	ROANNE			
COFFY Béatrice	Adjointe	ST CHAMOND	GOUTELLE Marie-Ève	CM	SAINT-ETIENNE
LUYA Julien	Conseiller départemental	DEPARTEMENT DE LA LOIRE	ROBIN Clothilde	Conseillère départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE
PARTRAT Yves	Conseiller départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE	BESSON-FAYOLLE Corinne	Conseillère départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE
DENIS Philippe	Administrateur	SDIS	Michel ROBIN	Administrateur	SDIS
BARRIOL Denis	Vice-président	ST ETIENNE METROPOLE	CADEGROS Régis	Conseiller métropolitain délégué	ST ETIENNE METROPOLE

**Le bureau**



Président :  
M. Nicolin

Vice-Présidente :  
Mme Darfeuille

Vice-Président :  
M. François

Vice-Président :  
M. Raphaël

Vice-Président :  
M. Dubost

**Les délégations**



Mme Darfeuille  
Carrières, instances paritaires, santé au travail, commission de réforme / comité médical

M. François  
Moyens généraux, finances, archives, pale à façon, suivi des travaux

M. Raphaël  
NTIC, gestion dématérialisée des documents, GIP Informatique, contrats groupe assurance statutaire et PSC

M. Dubost  
Emplai, concours / examens, hygiène / sécurité

M. Berlivet  
Finances, comptabilité, NTIC

# Les chiffres clés

## Le Département de la Loire :

Superficie : 4 780 km<sup>2</sup>

Longueur nord-sud : 136 kms

Largeur est-ouest : 50 kms

763 441 habitants (*source INSEE / estimation de la population au 1<sup>er</sup> janvier 2021*)

326 communes,

95 établissements publics.

## Le Centre de gestion de la Loire :

Le Conseil d'administration

- 29 membres,
- 5 séances sur l'année 2021,
- 49 délibérations.

32 agents au 31 décembre 2021

Budget 2020 :

- 5 861 615.00 € en section de fonctionnement,
- 404 675. 00 € en section d'investissement

Collectivités territoriales et établissements locaux affiliés :

- 323 communes,
- 93 établissements publics locaux,
- 6 850 fonctionnaires territoriaux.

Communes et établissements publics non affiliés et signataires du bloc insécable :

- 3 villes : Saint-Chamond, Roanne, Saint-Etienne,
- 2 établissements publics : Saint-Etienne Métropole et le SDIS 42,
- 1 département : Département de la Loire.

# Les temps forts de l'année 2021

## CHANGEMENT DE DIRECTION AU CDG

Après 38 années de bons et loyaux services, Philippe LACHAIZE a fait valoir ses droits à la retraite au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Il a été remplacé dans ses fonctions par Pascal RONDOT, administrateur territorial, doté d'une expérience significative en direction générale de collectivités.

## DES WEBINAIRES POUR LES ELUS – PARTENARIAT AVEC L'AMF 42

En partenariat avec l'AMF 42, les services du CDG ont proposé 5 webinaires aux élus ligériens dans le cadre du cycle de formation « Le maire employeur »

- **Webinaire n°1 : Qu'est-ce que la Fonction publique territoriale ?**

- **Quels sont ses principaux acteurs ?**

- Présentation de la FPT, des acteurs RH internes + instances paritaires, des acteurs RH externes, le rôle du CDG



- **Webinaire n°2 : Comment s'organise le statut ?**

- Le statut, le recrutement, la déroulement de carrière, la fin de fonctions, droit et obligations, discipline



- **Webinaire n°3 : Santé et maladie**

- Santé, hygiène et sécurité, prévention, maladie et accident du travail, assurance statutaires, protection sociale complémentaire

- **Webinaire n°4 : La formation**

- Renouvellement du plan de formation mutualisé (en partenariat avec le CNFPT)



- **Webinaire n°5 : Organisation des services**

- Rémunération, RIFSEEP...

WEBINAIRE

QU'EST-CE QUE LA FPT ?  
QUELS SONT SES ACTEURS ?

Mercredi 26 mai 2021  
17h - 18h

CENTRE DE GESTION  
Fonction publique territoriale

## CONVENTION FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique*)

Malgré la crise sanitaire liée au COVID-19, le CDG42 s'est adapté et réussit à atteindre plus de 90% des objectifs au terme de la convention FIPHFP 2019/2021. Diverses actions ont été mise en place par la correspondante handicap du CDG42, au cours de l'année 2021.

- ❖ Deux réunions d'informations sur la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et les aides du FIPFHP (20 participants le 23 février 2021 et 18 participants le 09 mars).
- ❖ Une réunion d'information en visioconférence, en partenariat avec les partenaires du handicap ainsi que le CNFPT<sup>[1]</sup> et la DREETS<sup>[2]</sup> sur l'apprentissage : 16 gestionnaires ressources humaines ont participé.
- ❖ Deux actions de sensibilisation au handicap auprès de managers de proximité le 15 juin. Cet événement a été animé par un prestataire extérieur, spécialisé dans le handicap : T'hompouss consultant. L'action s'est déroulée sur le territoire stéphanois en mairie de Roche la Molière le matin avec 15 participants et l'après-midi, sur le territoire Roannais dans les locaux de Roannais agglomération avec 11 participants.



L'objectif de cette sensibilisation était de **permettre aux managers de comprendre les impacts du handicap sur la vie quotidienne et professionnelle de leurs agents, d'avoir un nouveau regard sur le handicap et d'obtenir des clés comportementales face à un agent en situation de handicap.**

- ❖ Une action d'information auprès des agents travailleurs handicapés, le 30 septembre. Action animée par la correspondante handicap qui s'est déroulée dans les locaux du Centre de Rééducation Professionnel de Saint Etienne (CREPSE) : 21 participants étaient présents. Un diaporama était présenté aux agents avec plusieurs points importants dont : la **définition du handicap, les droits des agents, les démarches administratives, les interlocuteurs clés...**

## LA MODIFICATION DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE EN COHERENCE AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (conséquence de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019), l'organisation de la promotion interne ne suit plus le même processus organisationnel et décisionnel. En effet, le Président du Centre de Gestion établit désormais les listes d'aptitude sans un examen préalable de la CAP.

**Le contenu des dossiers de promotion interne a été modifié par les services du CDG (en partenariat avec les organisations syndicales et les collectivités et établissements publics) afin de tenir compte des nouveaux critères imposés par la loi du 6 août 2019.**

3 axes sont désormais identifiés dans le dossier pour un total de 100 points :

- **AXE 1 : VALEUR PROFESSIONNELLE** composé des critères suivants :
  - Résultats professionnels et réalisation des objectifs :
  - Contribution à l'activité du service
  - Compétences professionnelles et techniques
  - Qualités relationnelles

<sup>[1]</sup> Centre National de la Fonction Publique Territoriale

<sup>[2]</sup> Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

- *Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*
- *Conditions particulières d'exercice des fonctions*
- **AXE 2 : ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** composé des critères suivants :
  - *Ancienneté de l'agent dans la fonction publique*
  - *Examen professionnel (passage / réussite des épreuves) ou concours (passage des épreuves)*
  - *Formations*
- **AXE 3 : DIVERSITE DU PROFIL ET VALORISATION DU PARCOURS DE L'AGENT** composé des critères suivants :
  - *Diversité et valorisation du parcours en dehors de la structure : toutes expériences professionnelles / Activité syndicale : agent déchargé de fonctions /secrétaire de section / Activité professionnelle dans une autre administration ou établissement privé : réserviste, pompiers, entreprise, association, organisation européenne ou internationale/ membre du bureau d'une association etc.*
  - *Effort d'investissement au sein de la structure (en dehors de la fiche de poste) tel que : l'action sociale de la collectivité / Correspondant mutuelle/ Secourisme et incendie / Assistant de prévention etc.*

Le bilan de l'année 2021, plutôt positif, nous encourage à retravailler de cette façon pour la campagne 2022. Un effort de pédagogie et de transparence sur cette nouvelle procédure a été appréciée par les collectivités.

## **LA MISE EN PLACE DE LA GESTION INTÉGRÉE AU SEIN DE L'ÉQUIPE CARRIÈRES**

Un référent retraite au sein du pôle exerçait auparavant seul cette mission principale aux cotés de quatre gestionnaires carrières. Afin de sécuriser davantage cette mission et de créer une gestion d'ensemble, optimale et efficace de la carrière des agents de nos collectivités affiliées, la mise en place de la gestion intégrée a été envisagée en 2021 et rendue effective au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Dans cette nouvelle organisation, chaque gestionnaire a la charge de la mission carrière incluant également la partie retraite. Désormais, cinq gestionnaires disposent chacun d'un portefeuille d'agents et gère l'ensemble de la carrière de ceux-ci : de son début de carrière dans la fonction publique en tant qu'agent stagiaire à son départ à la retraite. Un redécoupage équitable du territoire en cinq parties (contre quatre initialement) a dû être réalisé.

Le référent retraite du pôle a donc été intégré au sein de l'équipe carrières pour devenir un gestionnaire à part entière. Néanmoins, il conserve son expertise et son implication dans les cas de dossiers compliqués nécessitant une analyse particulière.



# Le bilan d'activité des services de l'année 2021

## Gestion de l'emploi territorial

Le pôle recrutement assure :

- Une mission transversale d'information sur le recrutement dans la fonction publique territoriale,
- La mise en œuvre des processus opérationnels de recrutement (concours, examens professionnels, service de remplacement...),
- L'aide au recrutement (bourse de l'emploi, gestion des listes d'aptitude...),
- Les données statistiques, la GPEEC.

En 2021, le service a traité 2 590 opérations (déclarations de vacances et/ou offres d'emploi)

En matière d'aide au recrutement, 1 fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) a bénéficié d'un suivi personnalisé.

Dans le cadre de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), 42 personnes en situation de handicap ont été recrutées.

**Déclaration de vacances et de création d'emploi : 2 590**

**Nombre d'offres publiées : 1 662 (1268 sur emploi permanent et 394 sur missions temporaires)**

**42 recrutements de personnes en situation de handicap**

## Assistance à la mobilité

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique renforce le droit de l'agent à la mobilité et désigne celle-ci comme un outil essentiel et efficace aussi bien pour les agents dans la gestion de leurs parcours professionnels

que pour les employeurs publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

En effet, la mobilité est un « outil » de stratégie de carrière au service de l'autorité territoriale et de ses agents, dans la mesure où les collectivités sont confrontées aux diverses évolutions qui touchent la gestion des ressources humaines. L'allongement de la durée des carrières, les réformes structurelles, l'évolution des métiers, les attentes et obligations professionnelles ou personnelles entraînent, aujourd'hui, une mobilité professionnelle plus importante.

C'est pourquoi, le Centre de gestion de la Loire, dans le cadre de sa mission d'accompagnement des collectivités affiliées, s'engage depuis juin 2016 dans une démarche d'assistance à la mobilité en organisant des réunions d'informations collectives.

L'objectif majeur de ces rencontres est d'accompagner et de conseiller les agents territoriaux fonctionnaires ou agents en CDI désireux d'engager une reconversion suite à une réorganisation de service, un transfert de compétences, une évolution professionnelle ou encore une réussite à concours.

**4 réunions d'assistance à la mobilité ont été organisées durant l'année 2021.**

La parution du décret d'application de mise en œuvre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) en mars 2019 a accentué le rôle des centres de gestion dans la prise en charge des agents en situation de reclassement et conforté la nécessité de créer une réelle mission de conseil en évolution professionnelle au sein de l'établissement. La création d'un poste dédié à cette mission a été validé en 2020.

**8 agents ont été accompagnés dans le cadre du dispositif PPR (conventions signées avec les collectivités affiliées au cours de l'année 2021).**

## Remplacement

Le « service remplacement » du CDG 42 permet la mise à disposition des collectivités et établissements publics de la Loire de personnel ayant déjà une expérience dans les collectivités territoriales pour remplacer des agents titulaires ou contractuels momentanément indisponibles (congé maladie, congé maternité, accroissement temporaire d'activité, complément de temps partiel...).

Les principales compétences du « service remplacement » du CDG 42 sont :

- Le secrétariat de mairie,

- La comptabilité,
- Le secrétariat administratif,
- La gestion budgétaire,
- La communication,
- Les marchés publics...

Le CDG 42 s'adapte aux besoins temporaires spécifiques des collectivités :

- Le remplacement d'un agent est souvent urgent. La réactivité et la connaissance des métiers territoriaux de ses agents permettent au CDG 42 d'être plus efficace et pertinent dans les propositions faites aux collectivités.
- Des candidats sélectionnés sur leurs compétences et leurs disponibilités pour la mission.
- Un vivier de ressources alimenté et mis à jour quotidiennement.
- Une prise en charge de l'intégralité du recrutement et de la gestion du salarié mis à disposition.
- Une facturation trimestrielle du coût de l'agent mis à disposition et des frais de gestion.
- Des demandes d'interventions simples et rapides
- Un portage salarial permettant aux collectivités de choisir leurs agents. Le CDG42 est ainsi l'employeur et gère la partie administrative des agents mis à disposition.

**30 460 h réalisées en collectivité soit 16,8 ETP**

Filière	Portage salarial	Remplacement	Total
Administrative	5	52	57
Technique	6	3	9
TOTAL	11	55	66

33 nouveaux agents ont intégré le vivier de candidats du service remplacement (dont 11 en portage)

54 agents engagés au cours de l'année

23 agents en moyenne en mission par mois

53 collectivités au total ont fait appel au service remplacement/portage salarial.

## Parcours formation Secrétaire de Mairie 2020 - Bilan N+1

Le parcours formation secrétaire de mairie a été annulé durant l'année 2020 au vu du contexte sanitaire.

Cependant, de nouveaux dispositifs d'aide à la montée en compétence pour de nouveaux agents durant cette année ont été mis en oeuvre.

## Concours

Le CDG 42 accompagne les collectivités et établissements publics du département de la Loire dans leur recherche d'agents performants.

Depuis le 1er janvier 2010, les Centres de gestion ont pris en charge la responsabilité et l'organisation de tous les concours et examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale, toutes filières et catégories confondues, à l'exception des concours « A+ » (administrateur territorial, ingénieur territorial en chef et conservateur du patrimoine et des bibliothèques) organisés par le CNFPT.

En 2021, 2 concours et 2 examens professionnels ont été organisés.

En 2021, pour l'ensemble des épreuves (concours et examens professionnels) :

- 1099 candidats admis à concourir,
- 828 candidats se sont présentés à l'admissibilité (sans compter les 128 candidats ATSEM interne)
- 464 candidats se sont présentés à l'admission,
- 244 candidats ont été admis.

**2 concours et examens organisés**  
**1156 candidatures instruites**  
**244 lauréats.**

L'année 2021 marque un tournant avec l'instauration de **l'inscription unique**.

Le service concours s'est doté à la fin de l'année 2021 d'un nouveau logiciel afin de **dématérialiser les dossiers d'inscription**.

Le **site internet « concours territorial »** est venu grandir les rangs des sites d'inscription et d'informations relatifs aux concours et examens professionnels.

## Paie à façon

La création du service « paies à façon » a été validée par délibération du Conseil d'administration en mai 2018.

Le service a donc débuté au 1er janvier 2019, et 15 collectivités ont signé la convention.

Le service Finances/Comptabilité est en charge de ce service, qui représente un ETP. L'objectif est d'accompagner la collectivité dans toutes les opérations relatives à la paie en toute sécurité juridique.

**15 collectivités adhèrent au service**

**250 paies, en moyenne, par mois**

**Coût pour la collectivité : 7,00€ par bulletin**

## Le référent déontologue

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a institué le droit, pour tous les agents exerçant dans la Fonction publique notamment territoriale (fonctionnaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un référent déontologue. Il est chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires. Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la Fonction publique est venu préciser les modalités de sa désignation.

Placé auprès du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de la Loire pour les collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés (et les non affiliés qui en ont fait le choix), le référent déontologue peut être saisi de toute question relative :

- Au respect des valeurs déontologiques (dignité, impartialité, neutralité, laïcité...),
- A l'obéissance ou désobéissance hiérarchique, la discrétion ou le secret professionnel,
- Au devoir de réserve et à la liberté d'expression,
- Au cumul d'activités.

C'est ainsi que par arrêté en date du 25 avril 2018, a été désignée Madame Maryline GRANGE, maître de conférences en droit public à l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, directrice du master de droit public. Eu égard à son parcours professionnel, Madame GRANGE dispose de toutes les compétences pour apporter une réponse fiable aux agents qui l'auront saisie.

Le référent ainsi désigné peut être directement sollicité par les agents via le formulaire disponible

sur le site du CDG42 ou par courrier postal sous double pli confidentiel.

En vertu de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la Fonction publique, un référent « laïcité », chargé d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, doit être clairement identifié dans chaque administration. Ainsi, Mme GRANGE est également référente laïcité.

**4 saisines du Référent déontologue en 2021.**

## Conseil statutaire et gestion des carrières

Le déroulement de la carrière est ce qui distingue l'agent fonctionnaire de l'agent contractuel. Il s'agit d'un principe de base qui régit tous les autres. Une carrière n'est pas linéaire et le contexte réglementaire évolue de plus en plus.

Le CDG 42 veille donc à ce que les différentes évolutions statutaires soient respectées par les acteurs territoriaux et ce, au bénéfice mutuel des employeurs et de leurs agents.

A cette fin, la gestion des carrières revêt plusieurs dimensions, allant de la simple tenue des dossiers individuels à l'accompagnement des gestionnaires des ressources humaines.

Le CDG 42 doit constituer et tenir à jour le dossier individuel de chaque fonctionnaire, stagiaire et titulaire, relevant des collectivités affiliées : plus de 6 850 dossiers gérés ;

Afin d'accompagner au mieux les communes et les établissements affiliés dans l'administration et la gestion de leurs ressources humaines, le service carrière propose aide et assistance à la rédaction des actes administratifs relatifs à la gestion de leurs personnels.

A cet effet, plusieurs services sont proposés :

- ➔ Le conseil sur la carrière ;
- ➔ La rédaction de circulaires ;
- ➔ Des documents téléchargeables, comme des modèles d'arrêtés, de délibérations, les échelles indiciaires...

Le service fournit aux collectivités les arrêtés d'avancement d'échelons et de grades, et les arrêtés de reclassement. Il leur permet également d'éditer les fiches de notation et les propositions d'avancement d'échelon et de grade.

En vue de conforter les gestionnaires dans cette mission de gestion des carrières, le CDG 42 met

à leur disposition un logiciel de gestion des ressources humaines, l'Extranet Carrières. C'est un premier portail innovant qui permet aux collectivités d'accéder directement aux informations figurant dans la base de données alimentée par le service carrières du CDG 42 au vu des arrêtés transmis.

## Instances paritaires et disciplinaires

Le CDG 42 assure le secrétariat des différentes instances paritaires. Il instruit les dossiers, prépare les séances, communique les avis et établit les comptes-rendus.

Le CDG42 assure le fonctionnement :

- Des 3 Commissions administratives paritaires (CAP) des catégories A, B et C,
- Du Comité technique paritaire intercommunal (CTP)/ Comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents,
- Du conseil de discipline départemental pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux ligériens.

Les CAP, compétentes pour les questions relatives à la carrière des fonctionnaires titulaires (titularisation, avancement d'échelon, disponibilité...), émettent des avis sur des situations individuelles.

Pour information, les commissions administratives paritaires ont vu, avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, leur champ d'intervention restreint et recentré sur les décisions défavorables, notamment par la modification de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

A titre d'exemple, les CAP n'examinent plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les décisions préalables (demande initiale, acceptation, renouvellement de décision) relatives aux différentes formes de mobilité concernant les agents tels que :

- Les détachements
- Les intégrations
- Les mises à disposition
- Les disponibilités (discrétionnaires)

- Le changement d'affectation d'agent et la modification de sa situation individuelle
- Le reclassement d'agent pour inaptitude physique

La CAP n'est également plus compétente en matière d'avancement de grade et de promotion interne

Toutefois, le président du CDG demeurera compétent pour établir les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des lignes directrices de gestion.

**7 000 agents dont :**

- 543 A
- 848 B
- 5 609 C

**371 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2021, dont :**

- 14 en catégorie A
- 42 en catégorie B
- 315 en catégorie C

Les avancements de grade ne font plus l'objet d'un passage en CAP. Le CDG propose uniquement la liste des agents promouvables pour la catégorie C aux collectivités depuis 2021.

**55 agents ont été inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne (PI) en 2021.**

Le Comité technique intercommunal compétent pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services (règlement intérieur, action sociale, plan de formation...), s'est réuni à 5 reprises en 2021. Il émet des avis sur des situations collectives.

Le Comité technique intercommunal en mission Hygiène, Sécurité, Condition de travail (CT – HSCT) compétent pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services (règlement intérieur, action sociale, plan de formation...), s'est réuni 8 fois sur l'année 2021.

Une délégation du CT-HSCT a été mise en place pour réaliser des visites au sein des collectivités volontaire. Deux visites de prévention ont été réalisées en 2021 avec pour objectifs :

- Accompagner dans sa démarche de prévention la collectivité accueillant la délégation, en contribuant à l'identification de mesures de prévention, et ce sans porter de jugement, dans un esprit constructif et positif.

- Identifier des risques et des mesures de prévention associées pouvant être démultipliées à l'échelle du département pour les collectivités rattachées au CT-HSCT.

Le Conseil de discipline départemental, placé sous la présidence d'un magistrat du Tribunal administratif de Lyon, émet obligatoirement des avis pour l'attribution des sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupe aux fonctionnaires des collectivités affiliées et non affiliées.

Ont été organisées en 2021 :

- **3 séances de CAP :**
  - **0 en catégorie A**
  - **1 en catégorie B**
  - **2 en catégorie C**
- **5 séances du CTI, 1 521 dossiers**
- **5 séances du CTI, en mission HSCT, étude de :**
  - **15 documents uniques,**
  - **9 accidents du travail,**
  - **6 règlements intérieurs,**
  - **6 mises en place de télétravail**
  - **2 désignations d'assistants de prévention**
  - **10 lignes directrices de gestion (§ conditions de travail)**
- **19 séances du Conseil de discipline :**
  - **13 dossiers traités pour les collectivités affiliées,**
  - **6 dossiers traités pour les collectivités non affiliées,**
  - **19 agents ont été entendus par le Conseil de Discipline : 1 agent de catégorie A et 18 agents de catégorie C.**

## Les commissions de réforme

Le secrétariat des commissions de réforme des collectivités et établissements affiliés a été repris par le Centre de gestion de la Loire depuis le 1er octobre 2013. Courant 2014, les collectivités non affiliées ont signé une convention avec le CDG pour, entre autres, la gestion de leur commission de réforme.

Au cours de l'année 2021, les services du Centre de gestion de la Loire ont organisé 12 séances de commissions de réforme

La Commission de réforme est une instance médicale consultative et paritaire qui émet un avis

à la demande de l'administration. Sa consultation est obligatoire, excepté dans les cas où l'administration reconnaît spontanément l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Elle est composée de :

- Un président, le Président du CDG42, désigné par le Préfet, qui dirige les débats mais ne participe pas au vote,
- Deux médecins généralistes (voire un spécialiste),
- Deux représentants des employeurs (élus membres du CDG pour les affiliés),
- Deux représentants du personnel appartenant à la CAP dont relève l'agent.

En 2021, 295 dossiers ont été traités par la commission de réforme au cours de 12 réunions, dont 99 situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 196 par des collectivités non affiliées. 15 dossiers ont été classés sans suite.

**12 réunions**  
**295 dossiers traités**

## Le comité médical

Dans chaque département, un comité médical départemental est constitué auprès du Préfet. Cette instance médicale consultative donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

Le comité médical départemental est composé de praticiens de médecine générale et de spécialistes des affections graves donnant droit aux congés de longue maladie ou de longue durée.

Le comité médical départemental élit son président parmi les deux praticiens de médecine générale.

Le comité médical départemental émet des avis sur l'octroi et le renouvellement des congés maladie, les réintégrations à temps partiel thérapeutique, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions.

Le secrétariat du comité médical départemental est assuré depuis 1<sup>er</sup> août 2015, par le CDG 42. En 2021, 698 dossiers ont été traités par le comité médical au cours de 12 réunions, dont 323

situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 375 par des collectivités non affiliées. 6 dossiers ont été annulés en cours de saisine.

**12 réunions**  
**698 dossiers traités**

## Retraites

Dans le cadre de son partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations, le service des retraites intervient pour faciliter la gestion des dossiers pour les collectivités et les agents.

Il assure une double mission :

- « L'assistance retraite » apporte un appui aux collectivités en matière de constitution des dossiers de retraite, d'invalidité, de validation de services, de rétablissement au régime général, d'immatriculation, ainsi qu'en matière de simulation de calcul de pension avant l'âge de départ en retraite, pour apporter aux agents une aide à la décision.
- « L'information retraite » assure une mission de conseil et d'information auprès des agents et des collectivités : conseils téléphoniques, estimation par échange de mails, rendez-vous...

**106 dossiers de liquidation de pension**

**107 estimations de pension**

**383 dossiers au titre du droit à l'information (relevé de situation individuel, qualification CIR et estimation Indicative globale)**

**2 permanences délocalisées**

## Archives

Les collectivités territoriales sont propriétaires de leurs archives et doivent en assurer la conservation dans de bonnes conditions.

C'est dans ce contexte que l'archiviste du Centre de gestion aide les communes à assurer leurs obligations en matière d'archives. L'archiviste peut conseiller et assister les collectivités à satisfaire leurs obligations réglementaires y compris par une assistance sur site.

Dans le cadre de son assistance, le CDG 42 met son archiviste à disposition qui établit l'état des

lieux et propose des solutions archivistiques en rapport.

L'archivage se concrétise par la rédaction d'un instrument de recherche sur lequel figure l'ensemble des documents classés. A l'issue de l'intervention, l'archiviste peut sensibiliser les agents aux problèmes spécifiques des archives.

Le conservateur des archives départementales valide les propositions de solution et assure le contrôle scientifique et technique.

**6 états des lieux**  
**165 jours d'intervention dans 23 collectivités**  
**150 mètres linéaires (ml) de documents éliminés dans les collectivités et environ 160 ml de documents conservés**

## Protection Sociale Complémentaire

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux employeurs publics de participer financièrement à la couverture santé et/ou prévoyance de leurs agents, dans le cadre de contrats labellisés ou de conventions de participation.

Le CDG 42 s'est engagé dans la mise en place d'une double convention de participation sur les risques prévoyance et santé.

- **86 collectivités ont signé les conventions santé et prévoyance**
- **51 collectivités ont signé la convention prévoyance**
- **5 collectivités ont signé la convention santé**

**142 collectivités ont conventionné :**

- **couvrant 2 442 bénéficiaires en santé dont 1 271 agents**
- **couvrant 3 078 agents en prévoyance ( 168 agents de plus qu'en 2020)**

## Le contrat d'assurance statutaire

Auto-assureur par la loi, les collectivités assument la charge financière de la protection sociale des agents, notamment en cas d'accident du travail,

de maladie ou encore de congé maternité : elles continuent de verser les salaires des agents en incapacité physique.

Elles ont toutefois la possibilité de contracter une assurance auprès d'un organisme privé afin de se protéger contre les risques financiers inhérents à cette protection sociale, tout en bénéficiant d'avantages en termes de coût et de délai de remboursement.

Le Centre de Gestion de la Loire, propose depuis de nombreuses années, un contrat groupe d'assurance, garantissant les collectivités contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents.

Grâce à la mutualisation du contrat groupe, chaque collectivité bénéficie d'une sécurité financière renforcée.

Le Centre de gestion de la Loire propose un contrat d'assurance statutaire permettant d'obtenir :

- Un taux mutualisé pour l'ensemble des collectivités adhérentes au département.
- Une sécurité et transparence des remboursements,
- Un relais de proximité,
- un interlocuteur privilégié dans la gestion et l'accompagnement des dossiers sinistres.

### 106 collectivités adhérentes / 174 contrats

- 3 724 agents CNRACL
- 1 032 agents IRCANTEC

## Hygiène et sécurité

Le CDG a proposé aux collectivités la signature d'une nouvelle convention d'adhésion au service prévention, permettant aux nouveaux élus de positionner pour la durée de leur mandat le CDG42 comme un de ses partenaires dans la prévention des risques professionnels.

Le CDG 42 propose aux collectivités la mise à disposition d'un préventeur chargé de la fonction d'inspection en matière de santé - sécurité au travail, mais également une assistance pour la mise en œuvre de leur démarche de prévention, l'enjeu principal étant de tendre vers le « zéro accident » et d'améliorer les conditions de travail.

La mission de l'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection), professionnel de la santé-sécurité au travail, est de vérifier périodiquement la mise en application des règles en cette matière.

En faisant appel au CDG 42, la collectivité peut bénéficier d'un état des lieux de sa conformité avec les textes et ainsi définir les actions à mettre en place afin de répondre aux exigences légales et réglementaires.

La mission d'assistance et de conseil proposée par le CDG 42 a pour objectif d'assister la collectivité et/ou l'établissement dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels :

- Aide à la rédaction du document unique
- Accompagnement des assistants et/ou conseillers de prévention
- Aide à la rédaction de fiches de sécurité
- Aide dans l'aménagement et la création de locaux (étude de plans : préconisations, santé, sécurité, conditions de travail)
- Animation de sensibilisation aux risques professionnels (ex. formation PRAP sur la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)
- Participation aux réunions des CHSCT.

Le CDG42 met en ligne des modèles de documents et des guides afin d'accompagner les collectivités adhérentes dans leurs démarches de prévention.

Depuis 2021, une lettre de prévention est adressée tous les trimestres aux collectivités adhérentes et au réseau des assistants prévention, afin d'apporter des actualités et des retours d'expériences sur la prévention des risques professionnels.

Neufs webinaires ont été animés par les préventeurs du service à l'attention des élus afin de leur présenter les enjeux de la prévention, les obligations réglementaires avec notamment la désignation des acteurs de la prévention, la mise en place et le suivi de documents obligatoires tels que le document unique d'identification et d'évaluation des risques professionnels.

Dans le cadre de l'animation du réseau des assistants prévention du département, deux sessions de sensibilisation à la prévention des

Troubles Musculo Squelettiques ont été organisées en distanciel en partenariat avec SOFAXIS. Une réunion technique sur la thématique des travailleurs isolés a permis aux assistants prévention de rencontrer des fournisseurs de matériels (Dispositifs d'Alarme des Travailleurs Isolés).

**141 collectivités adhérentes au service en 2021 : missions d'inspection, de conseil/assistance et d'expertise dans le cadre des CHSCT.**

• **13 collectivités inspectées ont bénéficié de 16 rapports d'inspection, pour un nombre de 19 jours d'intervention**

• **13 collectivités ayant demandé la présence de l'ACFI lors de leur CHSCT, soit un total de 13 jours**

• **17 collectivités ayant commandé des missions de conseil et un total de 47,5 jours de terrain**

**Animation de 3 sessions de formation continue des assistants prévention pour le compte du CNFPT : 12 jours de formation / 80 agents formés**

**Réalisation de missions confiées par les médecins du CDG42 :**

- **20 études de postes réalisées par les préventeurs du CDG**
- **4 fiches de risques professionnels,**
- **4 demi-journées de sensibilisation "travail sur écran" réalisées avec 1 infirmière,**
- **2 demi-journées de sensibilisation "bruit" réalisées avec une infirmière,**
- **2 évaluations des risques psychosociaux réalisées avec 1 infirmière pour deux collectivités du département**

## **Handicap & maintien dans l'emploi**

Grâce à son partenariat avec le FIPHFP, le CDG42 propose plusieurs missions d'assistance aux employeurs territoriaux afin de les aider dans le recrutement ainsi que dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- L'assistance pour la saisie en ligne :
  - Aide à la déclaration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
  - Aide pour l'instruction des dossiers de

demandes d'aide financière auprès du FIPHFP.

- L'accompagnement pour le recrutement de travailleurs ou d'apprentis en situation de handicap.
- L'organisation d'actions de sensibilisation de l'encadrement, mais également des agents pouvant être en contact avec des travailleurs handicapés.
- La mise en place du dispositif Cellule maintien dans l'emploi (CME) que les collectivités peuvent saisir lorsqu'elles rencontrent des difficultés à maintenir dans leur emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude partielle.

Ce dispositif est composé de plusieurs compétences (médecin du travail, chargé de prévention, assistante sociale, conseiller emploi, conseiller statutaire, correspondant handicap) qui définissent un plan d'actions en fonction des éléments fournis par l'agent et la collectivité afin de les accompagner dans un maintien sur le poste de travail avec aménagement de ce dernier ou vers une reconversion.

**36 managers ont été sensibilisés sur la question du handicap, 26 agents en situation de handicap ont été sensibilisés sur leur droit et à la CME. Enfin, 38 gestionnaires RH ont été formés sur la DOETH et les aides du FIPHFP**

**3 apprentis reconnus travailleurs handicapés recrutés**

## **Médecine professionnelle et préventive**

Le Pôle Santé, composé de médecins, infirmiers, préventeurs et de secrétaires médicales, permet d'assurer en pluridisciplinarité le suivi d'environ 6 500 agents. Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, avec deux grands types de missions :

Le suivi médical et infirmier.

L'action en milieu de travail réalisée par médecins, infirmiers et préventeurs.

Le Pôle santé au travail dispose de dix cabinets médicaux situés dans les arrondissements de



Saint-Chamond, Saint-Etienne et Montbrison. Chaque médecin et infirmier intervient sur un secteur géographique défini en fonction de la répartition des effectifs. En raison de l'absence de médecin, certaines collectivités Roannais nous ont sollicités, et le Pôle Santé a assuré à partir de l'automne 2021 des vacations de médecin du travail pour la prise en compte de situations urgentes pour 4 collectivités de ce secteur, dans l'attente d'un recrutement de médecin du travail désormais en poste depuis février 2022. Le Pôle Santé a à cœur de mettre en place un suivi adapté pour ce secteur géographique, à l'instar de ce qui a pu s'organiser sur le Sud du département.

Au sein du CDG42, ce travail se fait en collaboration avec d'autres services tels que les Instances Médicales, le Service Carrières, la Cellule Maintien dans l'Emploi ou le service Hygiène et Sécurité. Le médecin du travail collabore, par le biais de la Cellule Maintien dans l'Emploi, avec l'assistante sociale, la correspondante handicap, la conseillère emploi ou l'assistante des instances médicales. Il peut faire appel à la psychologue du travail pour un suivi individuel, voire collectif.

En effet, en dehors des problématiques liées aux risques musculo-squelettiques (contraintes sur les membres supérieurs et de la colonne), les facteurs de risques psychosociaux (contraintes organisationnelles, relationnelles, non reconnaissance et questions liées à l'intensité de la charge de travail...) avec ses effets délétères sur la santé mentale et psychique sont à prendre en considération en termes de prévention. Dans ce cadre, l'action du Pôle Santé relève principalement de l'alerte, du soutien individuel et préparation de la reprise du travail. Les médecins du pôle peuvent solliciter la psychologue du travail pour accompagner les agents qui le souhaitent sur un nombre limité de séances, en toute confidentialité. Dans certains cas, la psychologue du travail peut intervenir dans la gestion de situations collectives (conflit d'équipe) afin de réaliser des diagnostics et préconisations dans des collectifs de travail dégradés, sur demande du médecin du travail. La prise en charge financière de ces interventions collectives est partagée entre le Pôle Santé et la collectivité.

Le Pôle Santé est également à même d'intervenir auprès des collectivités qui le souhaitent dans le cadre de l'évaluation des Risques Psycho-

Sociaux, par le biais d'un outil mis en place par l'INRS. Cette évaluation se fait de manière conjointe par un préventeur et un infirmier du Pôle Santé, en concertation avec le médecin du travail, sous la forme d'entretiens collectifs de groupes homogènes d'agents (occupant des fonctions similaires), avec une restitution collective à la collectivité. La direction générale, la direction des ressources humaines ainsi que l'équipe municipale sont autant d'interlocuteurs privilégiés dans ce type de démarches, de même que le CHSCT.

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de la pandémie liée au COVID-19. Les visites médicales et entretiens infirmiers ont été maintenus, avec les précautions nécessaires liées au Covid-19 : paravent de plexiglas, port de masque, désinfection renforcée entre deux agents...etc...

Enfin, un groupe projet au sein du Pôle Santé a été mis en place à l'automne 2021 dans le cadre de la modification à venir de notre logiciel en santé au travail. Nous sommes accompagnés dans ce cadre par un prestataire extérieur. Les modalités de convocation aux visites médicales et aux entretiens infirmiers vont être modifiées, avec en particulier l'envoi de SMS aux agents afin de leur rappeler leur date de rendez-vous.

- **3 médecins**
- **2 infirmières**
- **2 préventeurs**
- **1 psychologue du travail**
- **2 secrétaires médicales**
- **1 assistante sociale**
- **1 correspondante handicap,**
- **1 chargée d'emploi (par le biais de Cellule Maintien dans l'Emploi)**

**6 593 Agents suivis**  
**3 199 visites médicales**  
**310 agents absents lors des visites médicales**  
**1 238 entretiens infirmiers**  
**129 agents absents lors des entretiens infirmiers**

## **Le réseau RH**

Le CDG42 assure pour les collectivités et établissements du département de la Loire l'animation d'un réseau ressources humaines.

Ce réseau, auquel participent les référents en ressources humaines des plus grandes collectivités ligériennes, permet, lors de rencontres trimestrielles organisées sur le territoire, d'échanger sur l'actualité et des thématiques propres à la gestion des personnels de la fonction publique territoriale.

**3 réunions ont été organisées (1 en présentiel et 2 en distanciel), avec une trentaine de participants en moyenne.**

La réunion du 29 septembre 2021 a été assortie d'une **formation d'une demi-journée sur l'égalité femmes/hommes**, l'occasion pour les responsables RH de prendre un temps de réflexion sur ce sujet d'actualité.