

RAPPORT D'ACTIVITE

2017



Centre de Gestion de la Fonction
Publique de la Loire
24 rue d'Arcole – 42000 Saint Etienne

Le mot du Président

Cette année 2017 a été pour notre centre départemental, celle de plusieurs évènements importants pour nos collectivités et établissements publics du département.

- sur un plan local, 2017 aura vu la fin des travaux de restructuration des bureaux du Centre. Des installations modernes, relookées avec un accueil repensé font que toutes les conditions sont remplies pour que nos personnels puissent travailler dans le meilleur environnement et ainsi répondre plus efficacement aux demandes de nos collectivités dans le cadre de nos compétences, avec en plus ce tiers de confiance indispensable vis-à-vis de nos interlocuteurs.

- sur un plan régional, la coopération entre tous les CDG de la région Auvergne Rhône-Alpes vient de s'accroître avec la mise en place d'une charte pour des compétences partagées synonyme de plus d'efficacité et de plus d'économie.

- sur un plan national, notre implication au sein de la Fédération Nationale des CDG, nous permet d'être un acteur propositionnel de cette instance avec la création du GIP (Groupement d'Intérêt Public), pour le portail national d'accès à l'emploi territorial. De même, des réflexions et expériences partagées par les différents centres nous permettent d'envisager sereinement l'avenir pour la mise en place de nouvelles compétences, comme celle du « déontologue » et du « médiateur ».

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^{ER} COLLEGE – communes affiliées

Titulaires

Gérard MANET
Maire de Tartaras

Raymond JOASSARD
Maire de Sorbiers

Alain LAURENDON
Adjoint au Maire de St-Just-St-Rambert

Sandrine COLOMBAT
Adjointe au Maire de Le Coteau

Antoine OLIVIER
Conseiller municipal délégué
Le Chambon-Feugerolles

Christian FAYOLLE
Maire de Saint-Martin-la-Plaine

Pierre GIRAUD
Maire de Chambles

Christiane RIVIERE
Adjointe au Maire d'Andrézieux-Bouthéon

Suppléants

Pascal GARRIDO
Adjoint au Maire de La Talaudière

Christophe BRETTON
Maire de Savigneux

Sylvie FAYOLLE
Maire de St-Paul-en-Cornillon

Jean-Paul HEYBERGER
Adjoint au Maire de Villerest

Yves PARTRAT
Maire de La Fouillouse

Marc ROSIER
Maire de Saint-Joseph

Michel ROBIN
Maire de Périgneux

Christian JULIEN
Maire de St-Genest-Lerpt

Joseph DEVILLE

Maire de Bonson

Jean-Claude REYMOND

Adjoint au Maire de Firminy

Roger VIOLANTE

Maire de Saint-Bonnet-le-Château

Maurice DUMAS

Adjoint au Maire de Mably

Christiane LONGERE

Maire de Briennon

Geneviève FAVERGEON

Adjointe au Maire de Rive-de-Gier

Alain GAUTHIER

Adjoint au Maire de Montbrison

Joseph SOTTON

Maire de Fraisses

Marc CHAVANNE

Maire de St-Jean-Bonnefonds

Brigitte BRATKO

Maire de Pouilly-Les-Feurs

Pierre BARNET

Conseiller municipal délégué de
Riorges

Marianne DARFEUILLE

Adjointe au Maire de Feurs

Christian SERVANT

Conseiller municipal délégué de St-Priest-en-Jarez

Jean-Paul ODIN

Conseiller municipal délégué de La Ricamarie

Claire GANDIN

Conseillère municipale de Veauche

Jeanine RONGERE

Adjointe au Maire de Chazelles-sur-Lyon

Joëlle VILLEMAGNE

Adjointe au Maire de St-Galmier

Bernard LAGET

Maire de Châteauneuf

Gérard DAVAL

Adjoint au Maire de Ste-Croix-en-Jarez

Michel MAISONNETTE

Maire de Valfleury

Michèle NIEBUDKOWSKI

Adjointe au Maire de La-Terrasse-Sur-Dorlay

Stéphane HEYRAUD

Maire de Bourg Argental

Véronique CHAVEROT

Maire de Violay

Eric BERLIVET

Maire de Roche-La-Molière

2^{EME} COLLEGE – établissements publics locaux affiliés

Titulaires

Jean-Claude FLACHAT

Vice-Pdt du SI Pays Du Gier

Serge BERARD

Conseiller communautaire de
la CA Loire Forez

Daniel FRECHET

Président de la Roannaise de l'eau

Suppléants

Henri BOUTHEON

Vice-Pdt de l'OPH de l'Ondaine

Monique GIRARDON

Conseillère communautaire de
la CC Forez Est

Marie-France BEROUD

Vice-Pdt de Roannais Agglomération

3^{EME} COLLEGE – communes et établissements publics non affiliés

Titulaires

Juliette BERNALIER

Adjointe au Maire de Saint-Chamond

Claude LIOGIER

Administrateur au SDIS42

Adjoint au Maire de Saint Etienne

Fabienne PERRIN

Administratrice au SDIS42

Brigitte DURANTET

Adjointe au Maire de Roanne

Suppléants

Andonella FLECHET

Conseillère Municipale Déléguée de St-Chamond

Brigitte MASSON

Administratrice au SDIS42

Adjointe au Maire de Saint Etienne

Nadia SEMACHE

Administratrice au SDIS42

Simone TRAMBOUZE

Conseillère municipale déléguée de Roanne

Bernard PHILIBERT
Conseiller départemental
Département de la Loire

Michèle MARAS
Vice Présidente du Département de la Loire

Séverine REYNAUD
Conseillère départemental
Département de la Loire

Brigitte DUMOULIN
Conseillère départemental
Département de la Loire

Les chiffres clés

Le Département de la Loire :

Superficie : 4 780 km²

Longueur nord-sud : 136 kms

Largeur est-ouest : 50 kms

749 053 habitants

325 communes,

89 établissements publics.

Le Centre de gestion de la Loire :

Le Conseil d'administration

- 29 membres,
- 4 séances sur l'année 2017,
- 42 délibérations.

31 agents au 31 décembre 2017 (dont 20 titulaires et 11 contractuels).

Budget 2017 :

- 5 364 916.00 € en section de fonctionnement,
- 317 506.20 € en section d'investissement.

Collectivités territoriales et établissements locaux affiliés :

- 322 communes,
- 86 établissements publics locaux,
- 8 200 agents territoriaux,
- 7 000 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 2017

La charte pour réunir les Centres de Gestion : des compétences partagées au bénéfice du territoire AURA

Le travail interrégional n'est pas une nouveauté pour les Centres de Gestion (CDG) d'Auvergne et de Rhône-Alpes, réunis depuis le 1er Janvier 2016, dans la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA). Dès 2005 les CDG de ces deux territoires avaient anticipé cette démarche de mutualisation en matière de concours et examens professionnels.

Ces ententes et aménagements préalables auraient pu permettre de concevoir facilement un nouveau document, traduisant purement et simplement un élargissement géographique. Dès l'automne 2015, Présidentes et Présidents, Directrices et Directeurs ont voulu une autre ambition. Ainsi, rencontres et réunions de travail ont permis de soumettre un document final à l'approbation des conseils d'administration, présentant des objectifs définis, une méthodologie de travail claire, une offre de services proposée sur l'ensemble du territoire régional et équilibrée autour des thèmes suivants :

- La concentration de l'organisation de tous les concours et examens professionnels
- L'emploi
- Les conseils de discipline de recours
- L'expertise et information statutaire

Au-delà de la demande institutionnelle, les douze CDG ont instauré 6 missions complémentaires : assistance à la retraite, assistance à la mobilité, conseil en organisation, bilans de compétence, calcul des allocations de retour à l'emploi, paie à façon.

Le renforcement du service rendu aux collectivités et établissements publics de la région AURA, l'homogénéisation et l'efficacité des actions des CDG ainsi que l'apport d'une réponse au bouleversement de l'architecture territoriale, sont les objectifs principaux qui définissent cette charte. Les CDG font en sorte que chaque employeur ou agent public bénéficie d'un niveau de service homogène grâce à la coopération renforcée.

La mutualisation et l'engagement à informer les autres CDG de la création d'une nouvelle mission, élément fondateur de la coopération régionale, font partie intégrante du plan d'action.

La présente charte, en organisant l'homogénéité de leurs missions, permet aux CDG de la région AURA de renforcer leur légitimité en tant qu'experts et tiers de confiance au service du territoire, des structures publiques qui le composent, et surtout des femmes et des hommes qui le font vivre.

Le 5 décembre 2016, les douze présidents ont signé la charte, dans les locaux du CDG 69 (coordonnateur régional).



De gauche à droite, les Présidents :

Gérard MANET (cdg42), Bernard REY (cdg01), Catherine DI FOLCO (cdg69), Marc BAIETTO (cdg38), Roland BRAY (cdg15), Bruno ROJOUAN (cdg03), Auguste PICOLLET (cdg73), Antoine DE MENTHON (cdg74), Michel CHAPUIS (cdg43),  liane GUILLON (cdg26), Jean-Roger DURAND (cdg07), Roland LABRANDINE (cdg63)

Le colloque « EPI : bien protéger pour mieux travailler ! »

Jeudi 30 novembre 2017 - Salle Guy POIRIEUX – MONTBRISON

Dans le cadre de son partenariat avec le FNP (Fonds National de Prévention), le cdg42 a organisé son 3^{ me} colloque consacré cette année à la question des Equipements de Protection Individuelle.

124 personnes ont participé au colloque soit 68 collectivités.

Au cours de la matinée ont été présentées les obligations et responsabilités de chaque acteur, ainsi que le guide « EPI : bien protéger pour mieux travailler » élaboré par les chargées de prévention du cdg42 dans le cadre d'un groupe de travail auquel ont été associées plusieurs collectivités.

Le colloque a également permis la présentation aux collectivités de solutions concrètes, avec la présence de fournisseurs de matériels en matière de chaussures de sécurité, gants de protection et protections auditives et masques.





Lancement mécénat de compétences

Au cours de l'été 2017 le CDG a signé un mécénat de compétences avec la MNT. Ce mécénat a deux axes :

- Un axe **prévention des risques professionnels** : la MNT peut être un soutien pour les actions du service de prévention auprès des collectivités affiliées. Cet axe ne concerne pas directement les agents.
- Un axe **information des agents via le service Ligne Claire**. Celui-ci ouvre un accès à un accompagnement social et/ou psychologique. Via une plateforme téléphonique l'agent est mis en lien avec le professionnel (psychologue, assistantes sociales) – le téléconseiller programme alors un rendez-vous téléphonique avec le professionnel adéquat (assistante sociale ou psychologue du travail). Le service est gratuit et s'adresse à tous les agents des collectivités affiliées au CDG (agents titulaires, non-titulaires, en contrat de droit privé.. adhérent ou non à la MNT) et aux agents des collectivités non affiliées au CDG adhérentes à la MNT. La démarche est personnelle et confidentielle, à aucun moment il n'y a de lien avec la collectivité.

Le CDG42 rénové !

Après 4 années de travaux successifs, la totalité des activités de l'établissement devant se poursuivre, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire est entièrement rénové : nouvelle salle pour le Conseil d'Administration, nouveaux bureaux... et nouvel accueil plus chaleureux !



Au-delà de ces temps forts, ajoutons les missions quotidiennes du CDG, à savoir celles régaliennes comme les concours, les instances paritaires... dont le détail figure ci-après.

Le bilan d'activité des services de l'année 2017

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 2017, le service a traité 1909 déclarations d'emplois (dont 731 offres).

En matière d'aide au recrutement, 3 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) ont 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), 73 personnes en situation de handicap ont été recrutées.

Enfin, le CDG42 a participé à plusieurs opérations de promotion de l'emploi territorial notamment la 10^{ème} Conférence régionale de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes.

En 2017 :

- **Publication de 731 offres d'emploi**
- **1 909 postes déclarés vacants**
- **73 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 CDG42, 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.

En 2017 :

- **4 réunions d'information collectives ont été organisées**
- **89 personnes ont participé à ces rencontres représentant 68 collectivités et établissements**

Remplacement

Le « service remplacement » du CDG 42 permet de mettre à disposition des collectivités et établissements publics de la Loire du 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 du budget,
- 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 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.

En 2017 :

- **40 nouvelles demandes de remplacement**
- **206 bulletins de salaire pour 2017**
- **17 agents remplaçants recrutés par mois**

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 2017, 4 concours et examens professionnels ont été organisés.

En 2017, pour l'ensemble des épreuves (concours et examens professionnels), 3084 candidats se sont inscrits, 1591 personnes se sont présentées, 519 lauréats ont été admis.

En 2017 :

- **4 concours et examens organisés**
- **519 lauréats**
- **3 084 candidatures instruites**

Sélections professionnelles

La loi du 12 mars 2012 a instauré un dispositif dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire : la sélection professionnelle. Pendant une durée de 4 ans, à compter de la publication de la loi, un dispositif particulier d'accès et cadres d'emploi de la fonction publique est ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés pour occuper un emploi permanent en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD)

Afin de pouvoir bénéficier du dispositif de titularisation prévu à l'article 13 de la loi du 12 mars 2012, les agents doivent :

- ➔ avoir été recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984,
- ➔ occuper un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet pour une quotité égale ou supérieure à 50 %.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle. Les collectivités peuvent organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agents ou confier cette organisation, par convention, au Centre de Gestion de la Loire.

En 2017, le Centre de gestion de la Loire a organisé la 5^{ème} session de sélections professionnelles. 44 candidats ont été auditionnés.

Parmi les candidats, 21 relevaient de la catégorie A, 17 de la catégorie B et 6 de la catégorie C.

39 d'entre eux ont été jugés aptes par la commission.

En 2017 :

- **44 candidats auditionnés en 2017**
- **39 candidats aptes**

Conseil statutaire et gestion des carrières

Le déroulement de la carrière est ce qui distingue l'agent titulaire 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 6500 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 génère et fournit aux collectivités et établissements les arrêtés d'avancement d'échelon, d'avancement de grades, et les arrêtés de reclassement. Il leur permet également d'éditer les propositions d'avancement de grade.

Pour cette phase collaborative dans la proposition des avancements de grade, le CDG42 met à disposition de chaque collectivité

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.

L'année 2017 a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre du protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations) pour l'ensemble des catégories.

Un travail important a été plus particulièrement nécessaire pour le reclassement de l'ensemble des agents de catégorie C impactés par la refonte des échelles de rémunération (passage des échelles 3, 4, 5 et 6 aux échelles C1, C2, C3).

En 2017 :

- **6 932 arrêtés produits liés aux reclassements (PPCR)**
- **2 660 arrêtés produits liés aux avancements d'échelon à cadencement unique**
- **1 113 arrêtés produits liés aux avancements de grades**

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 intercommunal / comité d'hygiène et de sécurité (CTI-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.

En 2017 :

- **6347 agents dont 407 A, 195 B, 5 145 C**
- **1113 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017, dont :**
 - 26 en catégorie A
 - 61 en catégorie B
 - 1026 en catégorie C

A noter que le nombre très important d'agents de catégorie C ayant bénéficié cette année d'un avancement de grade est directement lié à la modification des règles d'avancement issue des décrets du 2 mai 2017.

En 2017 :

- **76 agents ont été inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne (PI)**

Le Comité technique intercommunal compétent pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services (règlement intérieur, action sociale, plan de formation, régime indemnitaire, projet de service, modification du tableau des effectifs...), s'est réuni 6 fois sur l'année 2017. Il donne des avis sur des situations collectives.

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

En 2017 :

- **15 CAP**
- **6 CTI (908 saisines)**
- **9 séances du Conseil de discipline:**
 - 5 dossiers traités pour les collectivités affiliées, 4 dossiers traités pour les collectivités non affiliées
 - 9 agents ont été entendu par le Conseil de Discipline : 1 agent de catégorie B et 8 agents de catégorie C

La commission 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 autre, la gestion de leur commission de réforme.

Au cours de l'année 2017, les services du Centre de gestion de la Loire ont organisé 11 demi-journées 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 2017 :

- **11 réunions**
- **337 dossiers traités :**
 - 136 situations présentées pour le compte des collectivités affiliées
 - 201 situations présentées pour le compte des collectivités non affiliées

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^{er} août 2015.

En 2017 :

- **12 réunions**
- **887 dossiers traités**
 - 395 situations présentées pour le compte des collectivités affiliées
 - 492 situations présentées pour le compte des collectivités non affiliées

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 : rendez-vous, conseils téléphoniques, réunions d'information.

En 2017 :

- **93 dossiers de liquidation de pension**
- **102 estimations de pension**
- **325 dossiers au titre du droit à l'information (relevé de situation**

individuel et estimation Indicative globale)

- **19 validations de service**
- **1 permanence délocalisée**

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.

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 de nos propositions et actions.

En 2017 :

- **125 jours d'intervention**
- **16 diagnostics d'état des lieux**
- **217,72 mètres linéaires de documents éliminés dans les collectivités et 198,85 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 d'une convention de participation.

Le CDG 42 s'est engagé, dès 2013, dans la mise en place d'une double convention de participation sur les risques prévoyance et santé : 89 collectivités ont signé la convention à l'issue de la procédure.

Le prestataire retenu en prévoyance et en santé est la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

En 2017 :

- **2 réunions d'informations concernant l'augmentation des cotisations ont été organisées**
- **Participation de 31 collectivités**

Le contrat d'assurance statutaire

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 statutaire 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 des résultats des collectivités adhérentes, chaque collectivité bénéficie d'une sécurité financière.

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 procédure sécurisée et transparente des remboursements,
- un relais de proximité,
- un interlocuteur privilégié dans la gestion et l'accompagnement des dossiers sinistres.

Le contrat arrivant à échéance au 31 décembre 2015, le CDG a souhaité renouveler le principe de couverture du risque assurance personnel.

La commission d'appel d'offre a retenu l'offre la mieux-disante de l'assureur CNP associé au courtier SOFCAP, pour un contrat du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2019.

En 2017 :

- **69 collectivités assurées soit 3 204 agents CNRACL et 608 agents IRCANTEC**
- **2 réunions d'informations afin de s'assurer de partager les bonnes pratiques ont été organisées en coordination entre le CDG et SOFAXIS gestionnaire du contrat**

Hygiène et sécurité

Le CDG 42 propose aux collectivités la mise à disposition d'un agent 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 ».

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 ou non 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 et cela se traduit par :

- Aide à la rédaction du document unique
- Accompagnement des assistants et/ou conseillers de prévention
- Aide à la rédaction de fiches de sécurité
- Animation de sensibilisation aux risques professionnels
- Participation aux réunions des CHSCT.

En 2017 :

- **124 personnes ont participé au colloque du 30 novembre, soit 68 collectivités**
- **146 conventions ont été établies (dont 6 signées)**
- **10 collectivités inspectées**
- **13 collectivités ayant demandé la présence de l'ACFI lors de leur CHS, soit un total de 13 jours**
- **27 collectivités ayant commandé des missions de conseil et 33 dans le cadre des DU mutualisés soit un total de 86 jours de terrain**
- **94 documents uniques finalisés**

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.

En 2017 :

- **45 actions d'aide au maintien dans l'emploi**
- **7 apprentis reconnus travailleurs handicapés recrutés**

Médecine professionnelle et préventive

Le service composé de médecins, infirmiers, préventeurs et de secrétaires médicales, permet d'assurer 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
- L'action en milieu de travail

Le Pôle santé au travail dispose de dix cabinets médicaux situés dans les arrondissements de Saint-Etienne et Montbrison. Chaque médecin et infirmier intervient sur un secteur géographique défini en fonction de la répartition des effectifs.

L'année 2017 est marquée par l'élargissement de l'offre de service du pôle santé au travail avec la signature d'un partenariat avec une psychologue du travail chargée de l'accompagnement et de la prévention des risques psychiques auprès des agents des collectivités adhérentes au pôle santé au travail.

En 2017 :

- **6522 agents suivis**
- **218 collectivités ou établissements publics adhérents**
- **3 médecins, 1 interne, 2 infirmières, 2 secrétaires médicales**

- **2 822 visites médicales**
(mais 258 agents absents lors de celles-ci)
- **1332 entretiens infirmiers** (mais 197 agents absents lors de ceux-ci)
- **1020 heures d'action en milieu de terrain**

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 grands établissements publics et collectivités ligériennes, permet lors de rencontres trimestrielles d'échanger sur l'actualité et des thématiques propres à la gestion des personnels de la fonction publique territoriale.

C'est ainsi qu'au cours de l'année a notamment pu être abordé le thème de la mise en place du RIFSEEP.

En 2017 :

- **4 réunions du réseau RH organisées**