

# RAPPORT D'ACTIVITE

## 2018



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

# Le mot du Président

Dans une période de grands changements, de réformes diverses et variées, et de revendications tout azimut, les Centres de gestion restent pour les collectivités territoriales des tiers de confiance privilégiés.

Notre Centre reste le premier interlocuteur que nos affiliés ont pour ce qui concerne la carrière de leurs agents, leurs incidents de parcours, leurs mobilités, leurs rapports avec la médecine préventive...

Après les élections professionnelles de décembre dernier les instances paritaires se sont remises en place : CAP, CTi, commission de réforme... retrouvent une continuité sans faille dans leur fonctionnement.

Le bloc dit insécable prévu par la loi permet également aux autres collectivités (Département, communes et EPCI de plus de 350 agents qui le désirent) de bénéficier de notre expertise sur les compétences définies par la loi comme le conseil statutaire ou autres spécificités.

Le rapport qui suit vous montre le panel complet de nos interventions, présentées sous forme synthétique.

## 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

#### **Titulaires**

Gérard MANET  
Maire de Tartaras

Raymond JOASSARD  
Conseiller municipal 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

Joseph DEVILLE  
Maire de Bonson

Jean-Claude REYMOND  
Adjoint au Maire de Firminy

#### **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 Villereest

Yves PARTRAT  
Maire de La Fouillouse

Marc ROSIER  
Maire de Saint-Joseph

Michel ROBIN  
Maire de Périgneux

Christian JULIEN  
Maire de St-Genest-Lerpt

Christian SERVANT  
Conseiller municipal délégué de St-Priest-en-Jarez

Jean-Paul ODIN  
Conseiller municipal délégué de La Ricamarie

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

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<sup>EME</sup> COLLEGE – établissements publics locaux affiliés**

#### **Titulaires**

Jean-Claude FLACHAT  
Vice-Pdt du SI Pays Du Gier

Christian SEUX  
Vice-Président de la CC Monts du Pilat

Daniel FRECHET  
Président de la Roannaise de l'eau

#### **Suppléants**

Henri BOUTHEON  
Vice-Pdt de l'OPH de l'Ondaine

Georges BONNARD  
Président de la CC du Pilat Rhodanien

Marie-France BEROU  
Vice-Pdt de Roannais Agglomération

### **3<sup>EME</sup> 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

Paul CELLE  
Conseiller départemental  
Département de la Loire

Séverine REYNAUD  
Conseillère départemental  
Département de la Loire

#### **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

Michèle MARAS  
Vice Présidente du Département de la Loire

Brigitte DUMOULIN  
Conseillère départemental  
Département de la Loire

# 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

749 053 habitants

324 communes,

141 établissements publics,

## Le Centre de gestion de la Loire :

Le Conseil d'administration

- 29 membres,
- 5 séances sur l'année 2018,
- 57 délibérations.

32 agents au 31 décembre 2018

Budget 2018 :

- 5 546 955,00€ en section de fonctionnement,
- 186 693,25 € en section d'investissement

Collectivités territoriales et établissements locaux affiliés :

- 321 communes,
- 108 établissements publics locaux,
- 8 202 agents territoriaux, dont 1183 contractuels (*d'après les données liées aux élections professionnelles du 6 décembre 2018*)
- 7 019 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 2018

## Les élections professionnelles

Le Centre de Gestion de la Loire a organisé le 6 décembre dernier les élections professionnelles des instances représentatives du personnel concernant les agents fonctionnaires et contractuels des établissements publics et des collectivités qui lui sont affiliés.

Les instances représentatives du personnel, lieu traditionnel d'échanges entre les représentants élus et les représentants des collectivités affiliées constituent, au sens du dialogue social, l'espace privilégié de consultation et de concertation.

Ces instances émettent des avis sur des questions collectives ou individuelles qui concernent le quotidien des agents comme l'organisation des services, les conditions de travail, la carrière ainsi que leurs situations individuelles.

C'est la base d'un dialogue social performant et de qualité mis en œuvre dans l'intérêt des agents.

Les agents devaient élire leurs représentants du personnel au Comité Technique Intercommunal (CTI), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) ainsi qu'aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Le vote s'est déroulé, en accord avec les organisations syndicales, par correspondance.

Concernant le Comité Technique Intercommunal, 3017 agents étaient inscrits, 1143 agents ont votés. Les 4 organisations syndicales ayant déposé des listes ont chacune obtenu 2 sièges.

Pour les Commissions Administratives Paritaires, 558 électeurs étaient inscrits en catégorie A et 262 ont voté. Pour la CAP B, 787 électeurs étaient inscrits, 449 ont voté. Pour la catégorie C, 5 359 électeurs étaient inscrits et 2 132 ont voté.

Enfin, concernant les Commissions Consultatives Paritaires, instance nouvellement créée, elles seront consultées pour statuer sur toute décision individuelle relative aux agents contractuels. Aucune organisation syndicale n'a été en mesure de déposer des listes de candidats. Par conséquent, un tirage au sort a eu lieu afin de désigner les représentants du personnel.

4 représentants du personnel titulaires ont été tirés au sort en catégorie A et catégorie B. 7 représentants du personnel ont été tirés au sort en catégorie C.

## Le bilan social

Cette année 2018 a été une année de collecte du bilan social pour l'année 2017, sous une « nouvelle formule ».

Instauré par l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le rapport sur l'état de la collectivité (ou « bilan social ») est un instrument de mesure du domaine social dans la collectivité.

Présenté au moins tous les deux ans au Comité Technique, le bilan social permet de connaître l'état de l'emploi territorial à un instant T (31/12 de l'année n-1) et de suivre son évolution dans le temps.

Quelles sont les nouveautés du dernier bilan social ?

Comme précédemment, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire a mené une action de coordination des données, pour le compte de la Direction Générale des Collectivités Locales qui produit un rapport national, via une nouvelle application, dans l'objectif d'améliorer le rendu aux collectivités (édition automatique d'une fiche de synthèse du bilan social attractive, outil mutualisé permettant l'édition simultanée du rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la synthèse sur l'absentéisme).

L'attrait de ces nouvelles fonctionnalités a motivé les collectivités du département qui ont retourné leur bilan social avec un taux jusqu'alors jamais atteint : 98% des 400 collectivités recensées dans le département - représentant 19 602 agents publics - ont transmis leurs données propres !

A noter, que les collectivités le souhaitant pourront désormais solliciter le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire pour l'édition de leur bilan social personnalisé chaque année.

## 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...),
- à 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, M. Manet a procédé à la désignation de 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 ([www.cdg42.org](http://www.cdg42.org) - rubrique « Référent déontologue ») ou par courrier postal sous double pli confidentiel (Centre de gestion de la Loire, 24 rue d'Arcole, 42000 Saint-Etienne).

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.

## La paie à façon

La création du service « paies à façon » a été validée par délibération du Conseil d'administration du 23 mai 2018, suite à une enquête menée auprès des collectivités affiliées en mars 2018.

Courant juin 2018, les collectivités qui avaient déclaré être intéressées par ce service ont été recontactées et après les vacances d'été, ce sont 12 collectivités qui ont signé la convention :

- Le CCAS de Boën-sur-Lignon
- La mairie de Boën-sur-Lignon
- La mairie de Boisset-les-Montrond
- La mairie de Cléppé
- Le CCAS de La Grand Croix
- La mairie de La Grand Croix
- La mairie de Jarnosse
- La mairie de Lupé
- La mairie de Roisey
- La mairie de St-Médard-en-Forez
- La mairie de Ste-Foy-st-Sulpice
- La mairie de Tartaras

La mise en place des différents paramétrages avec notre logiciel Ciril a été très importante ; elle s'est déroulée sur plusieurs jours, voire semaines et est toujours en cours, même après le « début officiel » du service...

Après des « paies en double » en novembre et décembre, les premières « vraies paies » se sont déroulées au mois de janvier 2019. Un énorme travail a été réalisé par le service finances ; ce travail doit encore être développé, car les collectivités avaient des usages qu'il nous faut appréhender et leurs interlocuteurs ont des exigences auxquelles il nous faudra désormais répondre (Trésor public en l'occurrence).

266 paies ont été produites pour le service de paies à façon pour le mois de janvier 2019. Trois agents du CDG assurent la gestion du service finances et sont aptes à intervenir dans ce domaine de compétences.

## Réunions d'information sur les instances médicales

Le Centre de gestion assure, pour le compte des collectivités affiliées et non affiliées de la Loire, les secrétariats de la commission de réforme depuis janvier 2014 et du comité médical depuis juillet 2015. Après quelques années de gestion pour le compte des employeurs territoriaux, un besoin d'information a été identifié par l'unité instances médicales – retraite.

Six réunions d'information à destination des gestionnaires des ressources humaines et secrétaires de mairie ont donc été organisées sur le thème « Les risques professionnels et la maladie : droits et instances médicales ».

Ces rencontres furent l'occasion d'aborder la réglementation sur les congés maladie (imputables au service et non imputables) et de rappeler le rôle des instances médicales et les procédures de saisie (comité médical et commission de réforme)

Au total, ce sont 128 participants de 90 collectivités et établissements publics qui se sont déplacés pour ces demi-journées animées par Nathalie Bruel, gestionnaire Comité médical et Aurélie FAVIER, coordinatrice de l'unité.

2 réunions se sont déroulées dans les locaux du CDG42 avec la participation de l'assureur SOFCAP pour les collectivités adhérentes

4 réunions ont été décentralisées sur le département grâce à la collaboration de collectivités d'accueil (Mairie de Commelle-Vernay, Communauté de Communes Val d'Aix et Isable, Mairie de Saint Priest en Jarez et Mairie de Montbrison).

## Réunion d'information avec les médecins du Comité médical

Une rencontre a été organisée au CDG42 le jeudi 1 mars 2018 à destination des membres du Comité médical (médecins généralistes et spécialistes, Dr Revil médecin secrétaire, et agents de la DDCS en charge du secrétariat).

Cette rencontre fut l'occasion de faire découvrir les bureaux du CDG42, et de présenter des points réglementaires sur lesquels l'unité Instances médicales – retraite avait travaillé pour mise en conformité des pratiques avec la législation actuelle.

Cette entrevue fut clôturée par un temps de convivialité autour du verre de l'amitié.

## Conférence retraite

L'unité Instances médicales-retraite du CDG42 a été invitée à intervenir lors des conférences retraite organisées par la DRH mutualisée de la Ville de Roanne et de Roannais Agglomération le vendredi 14 décembre 2018.

Chaque conférence était composée d'une intervention sur le régime général assurée par une personne de la CARSAT et d'une intervention sur la CNRACL assurée par Aurélie FAVIER, coordinatrice de l'unité Instances médicales – retraite.

Les agents âgés d'au moins 58 ans ont été conviés à ces demi-journées d'information et d'échange ayant pour objet de :

- rappeler la réglementation en vigueur,
- donner une information sur les droits à retraite (carrière longue, agent parent d'au moins 3 enfants...), sur la consultation de son relevé de carrière,
- donner une information sur la gestion des différents régimes, etc...

Au total, 120 agents étaient présents sur les deux demi-journées de conférence.

# Le bilan d'activité des services de l'année 2018

## 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 2018, le service a traité 2144 déclarations d'emplois (dont 935 offres).

En matière d'aide au recrutement, 5 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 11<sup>ème</sup> Conférence régionale de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, le « Forum des supporters de l'emploi » organisé par Pôle Emploi.

### Publication de 935 offres d'emploi

**2144 postes déclarés vacants**

**63 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'information collectives ont été organisées en 2018**

**47 personnes ont participé à ces rencontres représentant 26 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.

**60 nouvelles demandes de remplacement**

**249 bulletins de salaire pour 2018**

**20 agents en mission, en moyenne, 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 2018, 3 concours et examens professionnels ont été organisés.

En 2018, pour l'ensemble des épreuves (concours et examens professionnels), 2 430 candidats se sont inscrits, 936 personnes se sont présentées (*concours Assistant Socio-Educatif non terminé au 31.12.2018*), 113 lauréats ont été admis (*concours Assistant Socio-Educatif non terminé au 31.12.2018*).

**3 concours et examens organisés**  
**113 lauréats**  
**2 430 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 2018, le Centre de gestion de la Loire a organisé la 6<sup>ème</sup> session de sélections

professionnelles. 7 candidats ont été auditionnés, 6 ont été déclarés aptes par la commission.

Parmi les candidats, 5 relevaient de la catégorie A, 2 de la catégorie B.

**7 candidats auditionnés en 2018,**

**6 candidats aptes.**

**6<sup>ème</sup> et dernière session pour la Fonction Publique Territoriale**

## 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 6917 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 des catégories A, B et C,
- du Comité technique paritaire intercommunal/ Comité d'hygiène et de sécurité 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.

**7017 agents dont 454 A, 871 B, 5692 C**

**3161 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2018, dont :**

- **198 en catégorie A**
- **360 en catégorie B**
- **2 603 en catégorie C**

**781 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2018, dont :**

- **19 en catégorie A**
- **62 en catégorie B**
- **700 en catégorie C**

87 agents ont été inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne (PI) en 2018.

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 6 fois sur l'année 2018. 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<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes aux fonctionnaires des collectivités affiliées et non affiliées.

**Ont été organisés en 2018 :**

- 12 CAP
- 6 CTI, 814 saisines

**13 séances du Conseil de discipline:**

- 6 dossiers traités pour les collectivités affiliées,
- 7 dossiers traités pour les collectivités non affiliées,
- 13 agents ont été entendus par le Conseil de Discipline : 2 agents de catégorie A et 11 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 autre, la gestion de leur commission de réforme.

Au cours de l'année 2018, les services du Centre de gestion de la Loire ont organisé 10 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 2018, 361 dossiers ont été traités par la commission de réforme au cours de 10 réunions, dont 129 situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 232 par des collectivités non affiliées.

**10 réunions**

**361 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 2018, 890 dossiers ont été traités par le comité médical au cours de 12 réunions, dont 405 situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 485 par des collectivités non affiliées.

**12 réunions**

**890 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 : rendez-vous, conseils téléphoniques, réunions d'information (6 demi-journées concernant 128 personnes issues de 90 collectivités).

**96 dossiers de liquidation de pension**

**96 estimations de pension**

**202 dossiers au titre du droit à l'information (relevé de situation individuel et estimation indicative globale)**

**18 validations de service**

**4 permanences délocalisées**

**1 rétablissement**

**1 régularisation de services**

**1 accompagnement à la correction des anomalies de déclarations individuelles pour 20 collectivités et établissements**

**A noter que pour la première fois, le service Retraite est intervenu à la demande de la ville de Saint Etienne auprès de ses gestionnaires RH pour deux demi-journées de formation sur l'utilisation de la plateforme CNRACL.**

# 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.

Interruption du service pendant 6 mois, départ de l'archiviste contractuelle.

**63,5 jours d'intervention**

**9 diagnostics d'état des lieux**

**103,18 mètres linéaires (ml) de documents éliminés dans les collectivités et 51,2 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.

**89 collectivités ont signé une des conventions à l'issue de la procédure :**

- **50 collectivités couvrant 1588 bénéficiaires en santé**
- **83 collectivités couvrant 2079 agents en prévoyance**

## **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,

**69 collectivités assurées soit 3 208 agents CNRACL.**

## **Hygiène et sécurité**

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 le création de locaux (étude de plans : préconisations, santé, sécurité, conditions de travail)
- Animation de sensibilisation aux risques professionnels
- 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.

**154 conventions d'adhésion au service prévention ont été établies depuis sa création, dont 11 signées en 2018**

- **16 collectivités inspectées ont bénéficié de 24 rapports d'inspection, pour un nombre de 40 jours effectifs.**

- **11 collectivités ayant demandé la présence de l'ACFI lors de leur CHSCT, soit un total de 10 jours**

- **34 collectivités ayant commandé des missions de conseil et 10 dans le cadre des DU mutualisés soit un total de 61 jours de terrain**

### **Fin du partenariat FNP (2014 -2018)**

- **132 documents uniques finalisés fin 2018 (objectif : 123)**

- **28 documents uniques encore en cours**

**Evaluation des risques psychosociaux dans 1 collectivité "test" (en lien avec le Pôle Santé au Travail)**

**39 études de postes réalisées à la demande des médecins du Pôle Santé au travail**

## **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.

**51 actions d'aide au maintien dans l'emploi en 2018**

**10 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 onze 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.

L'année 2018 est marquée par la réalisation d'une démarche d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux dans une collectivité de plus de 120 agents, selon une méthodologie issue de l'outil « évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS/DU » de l'INRS, en étroite collaboration avec le service Hygiène et sécurité, les entretiens étant réalisés

conjointement par un préventeur et une infirmière du Pôle Santé.

Le partenariat se poursuit avec une psychologue du travail chargée de l'accompagnement et de la prévention des risques psychosociaux, principalement pour des entretiens individuels à destination d'agents des collectivités adhérentes au pôle santé au travail, sur sollicitation du médecin du travail. A noter la réalisation par la psychologue et une infirmière du Pôle Santé d'une intervention auprès d'une équipe d'une collectivité adhérente au Pôle Santé, afin de réaliser un diagnostic face à une situation dégradée.

**6540 agents suivis**

**216 collectivités ou établissements publics adhérents**

**3 médecins et 2 internes (4 mois), 2 infirmières,**

**2 secrétaires médicales**

**3 048 visites médicales**

**281 agents absents lors des visites médicales**

**1 223 entretiens infirmiers**

**137 agents absents lors des entretiens infirmiers**

**1 170 heures d'action en milieu de terrain dont une évaluation des risques psychosociaux dans 1 collectivité (en lien avec le service Hygiène et Sécurité)**

## **Le réseau RH**

Le Centre de gestion de la Loire 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 d'échanger sur l'actualité et des thématiques propres à la gestion des personnels de la fonction publique territoriale.

**3 réunions du réseau RH organisées en 2018.**