

RAPPORT D'ACTIVITE

2020



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

Le mot du Président

L'année 2020, au combien particulière a été marquée par de nombreux événements.

Longtemps dans nos mémoires nous associeront cette année à la pandémie de la Covid 19, de l'adaptabilité permanente que nos salariés ont dû déployer dans la mise en œuvre de mesures spécifiques pour eux-mêmes, comme pour les personnels de nos établissements publics et collectivités affiliés.

Ce fut bien évidemment un enjeu majeur pour les services du CDG 42, comme pour tous les CDG de France, d'accompagner dans leur quotidien les collectivités au-delà des procédures habituelles pour lesquelles nous devons maintenir nos efforts en évitant si possible de ne pas trop déprogrammer les rencontres et instances habituellement prévues.

C'est ainsi que le colloque de février sur les risques psychosociaux a pu se dérouler avec 109 participants ce qui démontre aisément l'intérêt que suscite un tel thème.

Également le parcours de formation réalisé dans le cadre de la convention triennale avec le FIPHFP a pu avoir lieu pour les 11 participants porteurs d'handicap, qui ont pu bénéficier au-delà de la partie formation théorique, de plus de 100 heures en milieu professionnel.

Au titre de l'évolution du dialogue social nos services carrière et emploi ont pu accompagner les collectivités dans l'accapuration des nouvelles lignes directrices de gestion. Ont été largement associés élus et partenaires sociaux du fait de l'évolution voulu par le gouvernement sur l'attribution des instances paritaires dans le but de développer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ou d'orientations opérationnelles en matière de promotion et valorisations des parcours professionnels.

En respect des préconisations nationales et de règles spécifiques, deux concours et examens professionnels ont pu se dérouler, il aurait été plus que dommageable de les annuler mettant fins aux espoirs et au travail de centaines de candidats.

Nos agents du Pôle santé, ont pu épauler efficacement les autres services du centre en clarifiant et adaptant régulièrement les fiches techniques pour permettre de communiquer, en corrigeant les consignes à mettre en œuvre en décryptant au mieux les préconisations nationales selon des règles sanitaires changeantes et complexes qui ont émaillé toute cette année atypique.

Anecdotique, mais néanmoins fait marquant de cette année 2020, le report du second tour des élections municipales et le décalage que ces décisions nationales ont entraîné par un effet « mécanique » du report jusqu'en juillet du renouvellement des mandats des établissements publics, ce qui a d'autant décalé le mandat des sortants, et pour notre établissement la fixation des élections du renouvellement des administrateurs au 28 octobre 2020.

En pleine concertation avec Gérard MANET président sortant qui ne souhaitait pas poursuivre son activité publique, j'ai sollicité les candidatures des maires, des nouveaux présidents, ou des élus qu'ils souhaitaient désignés, pour mener une liste d'Union et de Rassemblement, représentant chacun de nos arrondissements et toutes les strates démographiques de nos communes (et établissements publics locaux).

Cette liste bien qu'unique a reçu une large participation des maires et présidents d'établissements, cela m'a permis lors du premier Conseil d'Administration qui a suivi l'élection, le 6 novembre 2020, de recueillir l'assentiment des administrateurs pour me désigner en qualité de président ainsi que les 4 vice-présidents et les membres du bureau que j'ai présenté à leurs suffrages.

La tâche qui nous incombe est ambitieuse et motivante, je poursuivrai la méthode d'entente qui a été mise en place dans le mandat précédent, tout en impliquant encore davantage le futur conseil d'administration dans les décisions que nous serons amenés à prendre.

Un objectif auquel je tiens aussi particulièrement sera de faire entrer dans l'ère du numérique notre CDG afin de gagner en réactivité et en efficacité.

Ces derniers mois, depuis ma nomination au contact de nos personnels, j'ai déjà pu mesurer leur dynamisme et la qualité professionnelle d'une équipe resserrée et motivée.

J'entends enfin que notre CDG continue à participer dans les instances régionales et nationales afin de peser activement à l'évolution de la fonction publique territoriale aussi bien en faveur de nos collectivités que de nos agents qui y travaillent.

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			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
ARCHIMBAUD-GRANGE Sandra	Adjointe	NOAILLY	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^{EME} COLLEGE – établissements publics locaux affiliés

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

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

TITULAIRES			SUPPLEANTS		
NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE / ETABLISSEMENT	NOM PRENOM	QUALITE	COMMUNE / ETABLISSEMENT
BUFFARD Marie-Christine	Adjointe	SAINT ETIENNE	FESNOUX Fanny	Adjointe	ROANNE
COFFY Béatrice	Adjointe	ST CHAMOND	GOUTELLE Marie-Ève	CM	SAINT-ETIENNE
CELLE Paul	Conseiller départemental	DEPARTEMENT DE LA LOIRE	MARAS Michèle	Conseillère départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE
REYNAUD Séverine	Conseillère départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE	DUMOULIN Brigitte	Conseillère départementale	DEPARTEMENT DE LA LOIRE
DENIS Philippe	Administrateur	SDIS	Joseph FERRARA	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, paie à façon, suivi des travaux

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

M. Dubost
Empl. et concours / examens, hygiène / sécurité

Mme Buffard
Veille juridique des conventions, marchés, arrêtés d'ouverture, FIPHP, collectivités non affiliées

M. Berlivet
Finances, comptabilité, NTIC

Les chiffres clés

Le Département de la Loire :

Superficie : 4 780 km²

Longueur nord-sud : 136 kms

Largeur est-ouest : 50 kms

762 941 habitants

326 communes,

105 établissements publics,

Le Centre de gestion de la Loire :

Le Conseil d'administration

- 29 membres,
- 3 séances sur l'année 2020,
- 57 délibérations.

32 agents au 31 décembre 2020

Budget 2020 :

- 6 065 611.00 € en section de fonctionnement,
- 350 985,00 € en section d'investissement

Collectivités territoriales et établissements locaux affiliés :

- 323 communes,
- 96 établissements publics locaux,
- 6 921 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 2020

Renouvellement du Conseil d'administration

En lien étroit avec le renouvellement des mandats locaux, avec un décalage de quelques mois, a lieu tous les 6 ans, en moyenne le renouvellement de la totalité des administrateurs du centre de gestion.

Depuis les années 80, et l'apparition de l'établissement administratif indépendant, le consensus s'est instauré lors de chaque élection, par le dépôt d'une liste unique aux suffrages des maires et des présidents d'intercommunalités. En effet la loi prévoit que ceux sont les dirigeants des communes et des établissements publics intercommunaux qui constituent ce corps électoral, devant choisir par l'élection au scrutin de liste (sans panachage possible), ceux qui les représenteront au sein du collège des maires et de celui de l'intercommunalité.

Ainsi chaque électeur dispose d'un nombre de voix variable en fonction des agents qui lui sont rattachés.

Une liste est composée d'élus en exercice détenant un mandat local, qui se présentent au suffrage sous la forme d'un binôme comptant le titulaire et son suppléant. En fonction du nombre d'agents en activité dans les structures affiliées au centre de gestion, chaque liste comporte ainsi 20 binômes, soit 40 représentants du collège des maires et 3 binômes, soit 6 représentants, du collège des présidents d'établissements publics. On notera qu'à cette première liste, lors de la même élection, sont également présentés aux suffrages des affiliés une liste en double constituée des « remplaçants ». Leur sort est lié à celui des titulaires, ce n'est qu'en cas d'empêchement de leur part (décès, démission) qu'ils seront appelés à siéger, sur le restant du mandat à courir.

Autre particularisme depuis 2014, un troisième collège d'administrateurs est constitué par les représentants des collectivités et établissements publics non affiliés. Ainsi 3 binômes représenteront les villes, 2 les établissements publics, enfin 2 représenteront le Département de la Loire. Là encore à ces 12 élus, un nombre équivalent de suppléants sont élus ou désignés pour abonder de dernier collège.

Pour l'élection qui s'est déroulée le 28 octobre 2020 la liste : tous les élus de « Liste Unitaire Ligérienne » présentée et impulsée par Yves NICOLIN, Président de Roanne Agglomération, sont devenus les nouveaux administrateurs du Centre de gestion. Bien qu'une seule liste ait été proposée au suffrage des employeurs, le dépouillement des bulletins de vote a permis de constater :

- Collège des communes : 3 548 voix sur un maximum possible de 4 849,
- Collège des établissements publics : 1 554 voix sur un maximum possible de 1 864,
- Collège spécifique de nos 3 communes non affiliées : 3 voix sur 3.

Dans les jours qui ont suivi il a été procédé à l'élection du Président, des 4 Vice- Présidents, et des membres du bureau lors du premier Conseil d'Administration de la mandature le 6 novembre 2020.

A l'unanimité des présents et représentés, M. Yves NICOLIN est devenu le nouveau président de l'établissement, tous les vice-présidents et membre du bureau présenté ont également été élus.

Colloque « Comprendre et prévenir les RPS »

RPS, QVT, bien-être au travail... Depuis plusieurs années, ces questions sont au centre des préoccupations des organisations. Le sujet est sensible, complexe, multifactoriel. C'est pourquoi le service prévention et le pôle santé au travail du CDG42 ont organisé un colloque autour de la prévention des Risques PsychoSociaux (RPS).

Ce colloque intitulé "**Comprendre et prévenir les RPS** » a eu lieu le 6 février 2020 à St-Jean-Bonnefonds et était destiné aux élus, responsables de services, responsables des ressources humaines, assistants/conseillers de prévention et membres du CHSCT des collectivités territoriales de la Loire. Il a réuni 109 participants, issus d'une cinquantaine de collectivités du département. Cette demi-journée a permis d'apporter un éclairage sur les Risques Psycho-Sociaux avec la participation de Mathilde Montabonnel, psychologue du travail et de Martine Rapy, référente prévention de la MNT.

Un spectacle intitulé « Randonnée dans la prévention des RPS » proposé par la compagnie de théâtre « Les trois branches d'Oc » a ensuite permis d'explorer de façon humoristique l'aspect multifactoriel des risques psychosociaux. Les médecins du travail du pôle santé et la psychologue ont pu répondre aux différentes questions soulevées par les participants.

Pour finir, quatre collectivités du département ayant mis en place une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux ont été interviewées afin de témoigner et de faire partager leurs retours d'expériences.

En conclusion, ce colloque a rencontré un vif succès auprès de l'auditoire. Le service prévention et le pôle santé au travail du CDG42 ont depuis été contactés pour accompagner des collectivités dans leurs démarches d'évaluation des RPS.



M. Manet, président du CDG et Mme Thivant maire de Sorbiers



Mme Montabonnel psychologue du travail



Martine Rapy, référente prévention à la MNT



Compagnie de théâtre « Les trois branches d'Oc »

Les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion ont été créées par l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (issu de la Loi de transformation n°2019-828 du 6 août 2019) ainsi que par 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 (Chapitre II).

Deux axes ont été clairement identifiés :

- Des orientations stratégiques sur le long terme : la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines
- Des orientations opérationnelles à court et moyen terme : en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les orientations stratégiques concernent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Cette stratégie pluriannuelle relève de l'autorité territoriale et non pas du président du CDG.

Les orientations opérationnelles quant à elles, concernent notamment la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne prennent en compte :

- La valeur professionnelle et des acquis de l'expérience
- L'égalité professionnelle
- La politique de recrutement et l'emploi

Ces éléments seront déclinés sous la forme de critères objectifs communiqués aux collectivités. Chaque critère est pondéré par l'attribution d'un nombre de points.

Il est à noter que l'élaboration des critères en vue de l'établissement de la liste d'aptitude, en matière de promotion interne, pour les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion relève de la compétence du Président du Centre de Gestion. Il établit également les listes d'aptitudes.

L'établissement des listes d'aptitude et les tableaux d'avancement de grades ne feront plus l'objet d'un examen préalable en CAP à compter du 1er janvier 2021

Enfin, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne sont applicables à tous les fonctionnaires des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire.

L'installation des instances le 4 décembre suite aux élections membres du Conseil d'administration

Suite aux élections des membres du Conseil d'administration du Centre de gestion de la Loire, la composition des instances représentatives du personnel a été modifiée concernant les représentants de l'administration en CAP, CTI et CCP.

A ce titre et afin de permettre aux nouveaux élus de se familiariser avec le fonctionnement des instances, une présentation succincte leur a été faite le 4 décembre dernier en début de CAP et de CTI concernant leur organisation, leur fonctionnement et leurs compétences.

Formation accueil, état civil, urbanisme, réalisé dans le cadre de la convention avec le FIPHFP

Dans le cadre de la dernière convention signée avec le Fond d'Insertion des Personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP), le CDG42 a mis en place un parcours de formation à destination exclusive de demandeurs d'emplois en situation de handicap.

Conçu dans le cadre d'un partenariat avec le CNFPT et Cap emploi, ce parcours de formation « Agent d'accueil qualifié en urbanisme et en état civil » s'est déroulé du 28 septembre au 06 novembre 2020, entièrement en présentiel.

Les 11 participants à cette action ont bénéficié de 75 heures d'enseignement théorique (sur les thématiques accueil physique et téléphonique, état civil, application du droit des sols, ...) et de 105 heures de stages pratiques en collectivités.

À l'issue de cette formation, les stagiaires ont pu intégrer le service remplacement, et, forts de leurs compétences confirmées, 6 sont actuellement en mission dans une des collectivités de la Loire dont 3 via le service de remplacement.



Réseau RH du 17 septembre 2020

Le 17 septembre 2020, les membres du réseau RH de la Loire se sont réunis dans les locaux de Loire-Foréz Agglomération.

Au programme de cette journée intense : une matinée d'échanges sur l'actualité RH qui a notamment permis de faire le point sur le financement de l'apprentissage par le CNFPT et la situation des agents en cette période de crise sanitaire ; l'après-midi a été consacrée à un atelier de travail collaboratif sur les lignes de gestion (LDG) en matière de stratégie RH, que chaque autorité territoriale se devait d'élaborer en début de mandat.



Le bilan d'activité des services de l'année 2020

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 2020, le service a traité 3015 opérations (déclarations de vacances et/ou offres d'emploi)

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), 37 personnes en situation de handicap ont été recrutées.

Déclarations de vacances seules : 1385

Offres avec déclarations de vacances : 1303

Offres sans déclaration de vacance : 327

37 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.

Les réunions assistance à la mobilité ont été annulées en présentiel en raison de la COVID. Des entretiens téléphoniques individuels ont remplacé les réunions collectives.

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. C'est chose faite en 2020 avec la création d'un poste dédié à cette mission.

Le CDG42 a accompagné les deux premiers agents PPR en 2020

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.

134 contrats rédigés
28 260 h réalisées en collectivité soit 15,5 ETP

Filière	Portage salarial	Remplacement	Total
Administrative	6	44	50
Culturelle	2	0	2
Technique	5	1	6
Médico sociale	2	0	2
TOTAL	15	45	60

22 nouveaux agents ont intégré le vivier de candidats du service remplacement (dont 10 en portage)

44 agents engagés au cours de l'année

23 agents en moyenne en mission par mois

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

Parcours formation Secrétaire de Mairie 2019 - Bilan N+1

Pour mémoire 12 stagiaires ont suivi le parcours formation 2019 (Sorti novembre 2019) et intégré le vivier de candidats du service remplacement :

6 ont travaillé pour le service remplacement et ont été par la suite embauchés directement sur des emplois permanents.

5 sont encore en mission via le service remplacement

1 stagiaire est actuellement sans activité pour raisons personnelles.

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 2020, 2 concours et examens professionnels ont été organisés.

Le concours ATSEM 2020 a été annulé à cause de la crise sanitaire.

En 2020, pour l'ensemble des épreuves (concours et examens professionnels), 764 candidats se sont inscrits, 246 candidats se sont présentés à l'admissibilité, 456 candidats se sont présentés à l'admission, 102 candidats ont été admis.

2 concours et examens organisés
764 candidatures instruites
102 lauréats

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 14 collectivités ont signé la convention.

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

14 collectivités adhèrent au service

286 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...),
- 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, 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.

5 saisines du Référent déontologue en 2020

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 6 917 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.

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^{er} janvier 2021, 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.

6 921 agents dont :

- 542 A
- 841 B
- 5 538 C

3 002 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2019, dont :

- 197 en catégorie A
- 325 en catégorie B
- 2480 en catégorie C

435 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2020, dont :

- 13 en catégorie A
- 56 en catégorie B
- 366 en catégorie C

80 agents ont été inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne (PI) en 2020.

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 5 fois sur l'année 2020. Il donne des avis sur des situations collectives.

Le Comité technique intercommunal en mission Hygiène, Sécurité, Condition de travail 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 2020, dont une réunion de travail spécifique dans le cadre de la pandémie COVID-19

Diffusion aux collectivités rattachées au CTI-HSCT d'un questionnaire spécifique à la période de confinement : identification des problèmes logistiques, organisationnels et de sécurité auxquels ont été confrontées les collectivités - mise en place du télétravail.

1 journée de formation des membres du CTi-HSCT sur l'analyse des accidents du travail (19 novembre 2020) et l'élection puis la mise en place des représentants élus au CTi-HSCT

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 2ème, 3ème et 4ème groupes aux fonctionnaires des collectivités affiliées et non affiliées.

Ont été organisés en 2020 :

- **10 séances de CAP, 77 dossiers**
 - 13 en catégorie A
 - 56 en catégorie B
 - 366 en catégorie C
- **5 séances du CTI, 586 dossiers**
- **6 séances du CTI, en mission HSCT, étude de :**
 - 14 documents uniques,
 - 17 accidents du travail,
 - 2 règlements intérieurs,
 - 1 aménagement ayant un impact important sur les conditions de travail
 - 5 mises en place de télétravail
 - 5 désignations d'assistants de prévention

3 séances du Conseil de discipline :

- **1 dossier traité pour les collectivités affiliées,**
- **2 dossiers traités pour les collectivités non affiliées,**
- **3 agents ont été entendu par le Conseil de Discipline: 1 agent de catégorie B et 2 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 2020, 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 2020, 291 dossiers ont été traités par la commission de réforme au cours de 10 réunions, dont 108 situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 183 par des collectivités non affiliées.

10 réunions

291 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^{er} août 2015, par le CDG 42.

En 2020, 877 dossiers ont été traités par le comité médical au cours de 11 réunions, dont 404 situations présentées par des collectivités affiliées au Centre de gestion et 473 par des collectivités non affiliées.

11 réunions
877 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...

131 dossiers de liquidation de pension

105 estimations de pension

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

4 validations de service

4 ateliers sur la thématique « Anomalie des déclarations individuelles »

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.

Suspension du service dans les collectivités pendant 2 mois lors du premier confinement.

4 états des lieux
140 jours d'intervention
188,5 mètres linéaires (ml) de documents éliminés dans les collectivités et environ 150 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**
- **46 collectivités ont signé la convention prévoyance**
- **5 collectivités ont signé la convention santé**

137 collectivités ont conventionné :

- **couvrant 1 018 bénéficiaires en santé**
- **couvrant 2 910 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.

97 collectivités adhérentes / 156 contrats

- 3 664 agents CNRACL
- 941 agents IRCANTEC

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 la 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.

151 collectivités adhérentes au service en 2020 : missions d'inspection, de conseil/assistance et d'expertise dans le cadre des CHSCT.

- 11 collectivités inspectées ont bénéficié de 12 rapports d'inspection, pour un nombre de 20 jours effectifs
- 10 collectivités ayant demandé la présence de l'ACFI lors de leur CHSCT, soit un total de 10 jours
- 8 collectivités ayant commandé des missions de conseil et un total de 5 jours de terrain

Animation de 2 sessions de formation continue des assistants prévention pour le compte du CNFPT : 4 jours de formation / 22 agents formés

109 participants au colloque du 6 février 2020 sur la thématique "Comprendre et prévenir les RPS", soit 50 collectivités.

Réalisation de missions confiées par les médecins du CDG42 :

- 16 études de postes réalisées par les préventeurs du CDG
- 5 demi-journées de sensibilisation "travail sur écran" réalisées avec 1 infirmière
- 1 demi-journée de sensibilisation "bruit" réalisée avec une infirmière
- 2 fiches de risques professionnels

Accompagnement des collectivités dans le contexte de pandémie COVID-19 : veille documentaire, réponses aux questions des collectivités, conseils sur la rédaction des protocoles de reprise d'activité et protocoles sanitaires, réalisation de fiches de consignes, participation aux CHSCT extra-ordinaires organisés dans le cadre de la pandémie...

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.

34 agents ont intégré la cellule maintien dans l'emploi en 2020 ; parmi eux 27 ont bénéficié d'actions relevant du FIPHFP

4 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.

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.

L'année 2020 a été marquée par la survenue de la pandémie liée au COVID-19. Le Pôle Santé est resté disponible pour les employeurs et les agents qui le souhaitaient, sous forme

d'entretiens téléphoniques ou d'échanges par mail : personnes vulnérables, statut, conduites à tenir autour d'un cas ou pour des situations individuelles...etc...

Le pôle santé a adressé aux employeurs adhérents du Pôle Santé les recommandations sanitaires et de protection collectives et individuelles (comment s'en protéger...etc...), en lien avec les postes de travail des agents (entretien des locaux, travail auprès des enfants, agents d'accueil, agents administratifs...etc...), au fur et à mesure des connaissances acquises dans cette période bien délicate.

Les visites médicales, entretiens infirmiers et actions sur le terrain ont été repris dès le 11 mai 2020, avec les précautions nécessaires liées au Covid-19 : Paravent de plexiglas, port de masque, désinfection renforcée entre deux agents...etc...

Par ailleurs, les problématiques de santé au travail rencontrées le plus souvent au sein des collectivités sont principalement 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.

Le Pôle Santé travaille avec une psychologue du travail. Les médecins du pôle peuvent la solliciter pour accompagner les agents qui le souhaitent sur un nombre limité de séances, en toute confidentialité.

Ce dispositif a pu être mis en place pour des agents des collectivités de moins de 50 agents. 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.

- 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)

6 530 Agents suivis

2 515 visites médicales

216 agents absents lors des visites médicales

1 215 entretiens infirmiers

112 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.

En mai 2019, la réunion de réseau -qui a réuni plus de 40 participants- s'est déroulée sur une journée complète avec 1/2 journée de formation sur une thématique choisie en commun (le cumul d'activités des agents de la FPT). Une formule plébiscitée qui sera reconduite chaque année.

4 réunions du réseau RH organisées en 2020

Réunion de mars 2020 annulée pour cause de confinement, mais diffusion du "compte-rendu"

3 réunions (1 en mixte présentiel/distanciel, 1 en tout présentiel, 1 en tout distanciel) organisées, avec une trentaine de participants en moyenne