CDG 45

Rapport d'activité 2016

TABLE DES MATIERES

EDITO 3

I) Mot de la présidente 3

II) Evénements marquants / chiffres clés..... 3

III) Présentation du conseil d'administration..... 4

EMPLOI ET RECRUTEMENT 5

IV) Bourse de l'emploi..... 5

V) Concours et examens professionnels organisés par le CDG45 5

VI) Concours et examens professionnels confiées à d'autres CDG 6

VII) Commissions des sélections professionnelles 7

VIII) Fonctionnaires momentanément privés d'emploi 7

GESTION DU PERSONNEL..... 8

I) Gestion des titulaires et stagiaires..... 8

II) Gestion des contractuels 8

III) Retraite 9

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 10

I) Conseil juridique statutaire..... 10

II) Conseil en organisation..... 12

III) Remplacement d'agents et accompagnement à la prise de poste 13

IV) Prestation paie..... 14

V) Prestation chômage..... 14

VI) Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) .. 14

INSTANCES CONSULTATIVES..... 16

I) Commissions administratives paritaires..... 16

II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours 17

III) Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 17

IV) Droit syndical..... 18

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 19

I) Médecine préventive..... 19

II) Commission de réforme 19

III) Comité médical..... 20

IV) Assistance et conseil en hygiène et sécurité 22

V) Mission inspection..... 22

VI) Handicap et maintien dans l'emploi..... 23

VII) Contrat d'assurance groupe 23

VIII) Protection sociale complémentaire 24

RESSOURCES INTERNES 26

I) Présentation des services 26

II) Ressources humaines 27

III) Budget et comptabilité 27

IV) Achats 27

V) Communication 28

VI) Documentation..... 29

EDITO

I) Mot de la présidente

2016, aura été une année très riche en terme d'activité pour le CDG45 grâce aux orientations prises par le Conseil d'Administration choisissant de développer de nouvelles missions, à l'actualité législative et règlementaire et aux différentes interventions des agents du CDG45 réalisées sur l'ensemble du territoire départemental.

Au cours de l'année 2016, le CDG45 a proposé aux collectivités de bénéficier de nouveaux services, s'inscrivant dans une volonté de proposer aux collectivités affiliées de nouvelles prestations RH, source de mutualisation aujourd'hui primordiales pour nos structures publiques.

Ainsi en 2016 ont été créés ou développés :

- Le service paie
- Des prestations en matière de retraite
- Le service Conseil en Organisation
- La prestation Document Unique

Le CDG45 a également accompagné l'ensemble des collectivités demandeuses dans l'application des dispositions de la loi NOTRE sur le volet RH et de la mise en œuvre du RIFSE-EP.

Ce rapport d'activité vous présente en détail les actions menées par notre établissement, vous y trouverez un volume d'activité toujours important et vous y découvrirez de nouveaux projets dont certains continueront à être développés dans les années à venir en complément de notre activité quotidienne au service de l'ensemble des collectivités affiliées.

Vous constaterez que le CDG45 est en constante réflexion pour moderniser ses méthodes de travail, répondre au mieux aux attentes de nos collectivités locales, tout en rationnalisant ses dépenses pour rendre toujours plus efficientes ses interventions en matière de gestion des ressources humaines.

Ce résultat est obtenu grâce à l'engagement unanime des membres du Conseil d'Administration, qui peuvent en toute confiance s'appuyer sur la compétence, l'expertise et l'implication de l'ensemble des agents du Centre.

La réussite du CDG45 n'a qu'un seul objectif, accompagner, soutenir, être un acteur incontournable en matière d'application et d'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale pour l'ensemble des collectivités et établissements du Loiret qui lui font confiance et auxquels il dédie son action.

Florence GALZIN

II) Evénements marquants / chiffres clés

Atelier AML

80 personnes étaient présentes sur l'atelier organisé à l'Assemblée générale de l'Association des Maires du Loiret le 02 avril 2016 sur : *La mutualisation des agents en cas de fusion de Communautés de Communes.*

Document unique

Le service Hygiène et Sécurité a accompagné 41 collectivités dans la réalisation du document unique durant l'année 2016

Table ronde sur la loi Déontologie du 20 avril 2016

A destination des élus et cadres dirigeants des collectivités du département, elle s'est tenue à Châteauneuf-sur-Loire le 15 novembre 2016.

Il s'agissait d'une première dans ce format.

III) Présentation du conseil d'administration

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
GALZIN Florence **Présidente** Maire de Châteauneuf sur Loire Conseillère Départementale	**CUILLERIER Frédéric** Maire de Saint Ay
MARTIN Michel **Premier Vice-Président** Maire de Neuville aux Bois	**BRUNEAU James** Maire de Sermaises
BOURILLON Christian **Deuxième Vice-Président** Maire de Chevillon sur Huillard Conseiller Départemental	**GRANDPIERRE Alain** Maire de La Chapelle sur Aveyron Conseiller Départemental
BOUVARD Jean-Claude Maire de Guigneville	**BERTRAND Alain** Maire de La Bussière
DEMAUMONT Franck Maire de Châlette sur Loing	**CHARTON Annie** Conseillère municipale de St Jean de la Ruelle
FAUCON David Maire de Beaugency	**CHOFFY Patrick** Maire de Boisseaux
FEVRIER Albert Maire de Ladon	**DE COURCY Odile** Maire de Sully la Chapelle
GARDIA Georges Maire de Corbeilles	**DE PELICHY Constance** Maire de La Ferté Saint Aubin
HAUCHECORNE Bertrand Maire de Mareau aux Prés	**FOULON Patrick** Maire de Saint Père sur Loire
JOSEPH Michèle Maire de Dammarie en Puisaye	**GIRAULT Jacques** Maire d'Autry le Châtel
LEVY Véronique Maire d'Aulnay la Rivière	**HODEAU René** Maire de Viglain
MALBO Gérard Maire de Sandillon Vice-Président du Conseil Départemental	**LEGRAND Gérard** Maire de Chilleurs aux Bois

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
MARTIN Pauline Maire de Meung sur Loire Vice-Présidente du Conseil Départemental	**MALET Jean-Jacques** Maire de Bellegarde
NIEUVIARTS Hervé Maire de Marcilly en Villette	**MURA Frédéric** Maire de Fay aux Loges
NOLLAND Philippe Maire de Pithiviers	**RENUCCI Claude** Maire de Beaune la Rolande
PELLE Jean-Michel Adjoint au Maire d'Olivet	**TISSERAND Francis** Maire de Courtenay
TOURAINE Michel Maire de Puiseaux	
RAIGNEAU Michel Maire de Triguères	**TURPIN Joël** Maire de Saint Martin d'Abbat
RAT Emmanuel Maire de Châtillon sur Loire	**VACHER Philippe** Maire de Seichebrières Conseiller Départemental
THION Denis Maire de Courcelles	**VIVIER Bruno** Maire de Charsonville
FAUTRAT Marie-Françoise Elue au syndicat Pays Beauce Gatinais en Pithiverais	**BAILLEUL GUY** Président de la Communauté de Communes du Canton de Lorris Maire d'Oussoy en Gâtinais
DONNAT Marie-Claude Présidente de la Communauté de Communes de la Forêt	**MASSE Guy** Président de la Communauté de Communes du Canton de Briare
SUIRE-ARNAULT Thérèse Vice-Présidente des Résidences de l'Orléanais Conseillère Municipale d'Orléans	**BARRIER Christian** Président de la Communauté de Communes du Beaunois Maire de Nancray sur Rimarde
GABELLE Jean-Pierre Conseiller Départemental	**GUERIN Michel** Conseiller Départemental
MELZASSARD Corinne Conseillère Départementale	**CHAUVIERE Shiva** Conseillère Départementale Maire de Messas
GRAND Jean-Philippe Conseiller Régional	**DUMAS Christian** Conseiller Régional Maire d'Ingré
ROUSSELET Audrey Conseillère Régionale	**PIDOUX Fanny** Conseillère Régionale

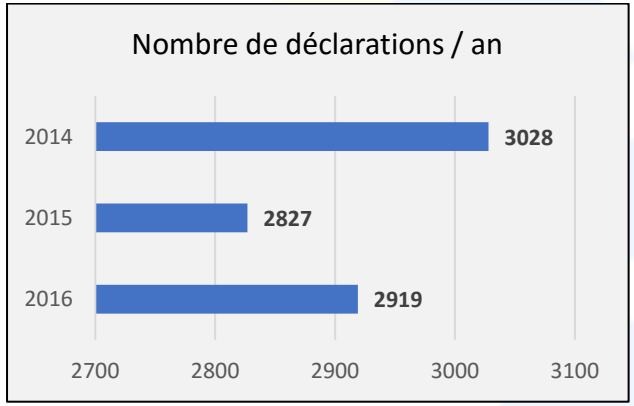
EMPLOI ET RECRUTEMENT

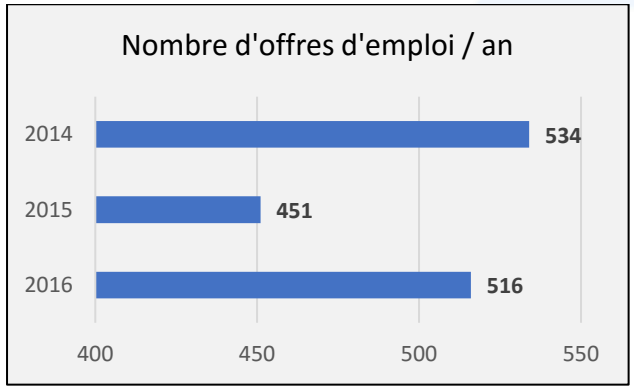
IV) Bourse de l'emploi

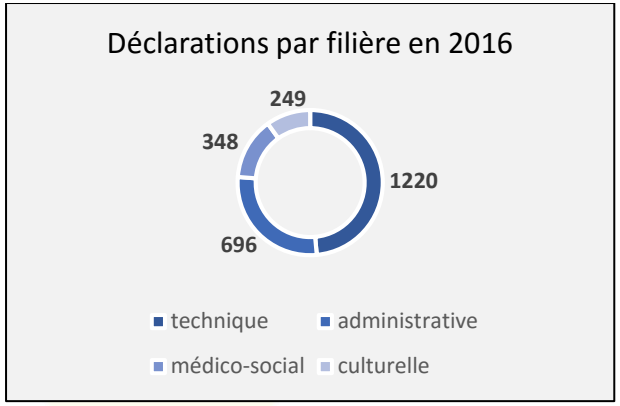
a) Déclarations de vacance d'emploi

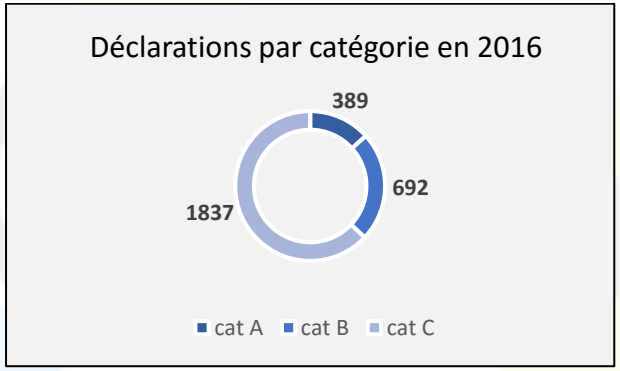
Les collectivités et établissements publics, affiliés et non affiliés, ont l'obligation légale d'enregistrer sur le site de la bourse de l'emploi du centre de gestion du Loiret toute déclaration de création ou de vacance d'emploi.

En 2016, 2919 déclarations ont été transmises au centre de gestion, dont 516 assorties d'une offre d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi publiées reste stable mais faible. En 2011, 4218 déclarations avaient été enregistrées, dont 788 offres d'emploi.







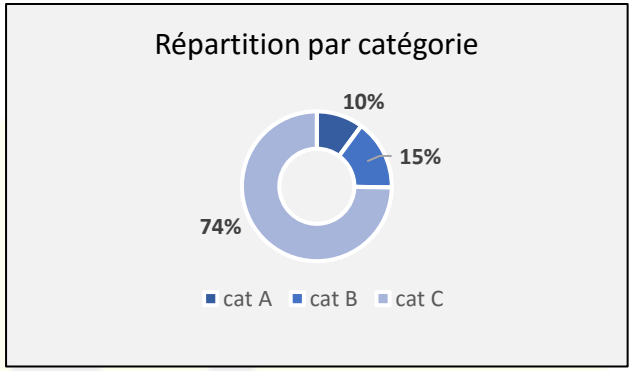


Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (assistants éducatifs petite enfance, animateur enfance-jeunesse). Viennent ensuite les familles des affaires générales (assistant de gestion administrative, secrétaire de mairie), de l'entretien et des services généraux (chargé de propreté, agent de service polyvalent en milieu rural) et enfin de la restauration collective (agent de restauration).

b) Demandeurs d'emploi

Dans le cadre de sa mission obligatoire de gestion d'une bourse de l'emploi, le CDG45 joue un rôle d'intermédiaire entre les collectivités et les demandeurs d'emploi depuis 2007. En 2016, 70 nouvelles candidatures ont été enregistrées. Elles se répartissent comme suit :

Titulaires FPT	45	64%
Titulaires FPE	5	7%
Titulaires FPH	3	4%
Lauréats	9	12%
RQTH	8	11%
Total	70	100%

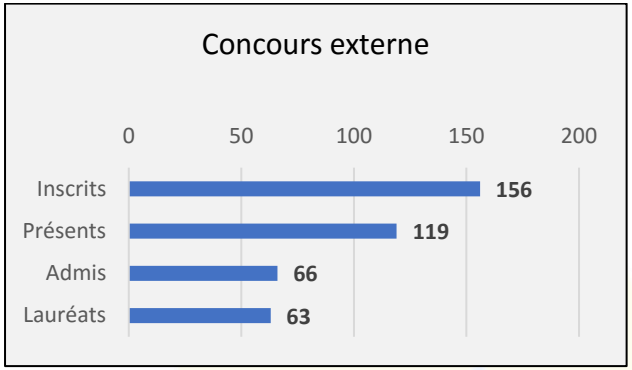


V) Concours et examens professionnels organisés par le CDG45

Au titre de ses missions obligatoires, le centre de gestion a organisé en 2016 les concours et examens professionnels suivants :

a) Concours d'infirmier en soins généraux de classe normale

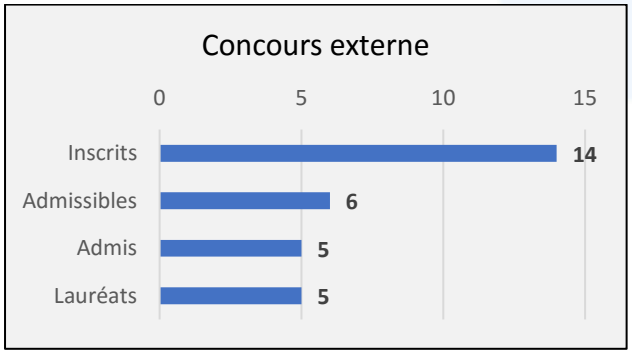
Le CDG45 a organisé le concours d'infirmier territorial en soins généraux au niveau interrégional en convention avec les collectivités et établissements publics suivants : Conseil départemental du Cher, CDG28, CDG36, CDG41, CDG37, CDG77, CIG Petite Couronne, CIG Grande Couronne.



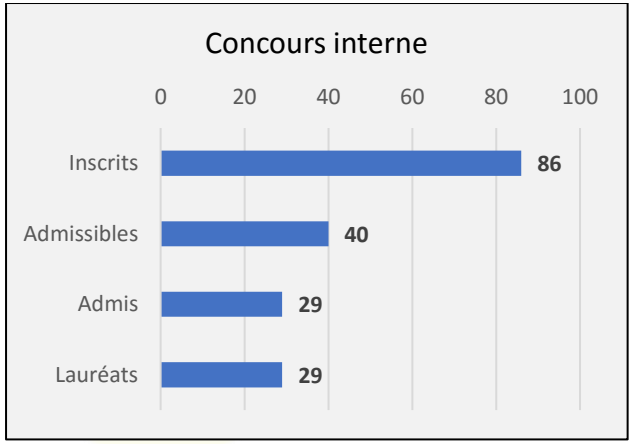
Ouvert pour 91 postes, seuls 66 candidats ont été déclaré lauréat. Le jury du concours d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale a fixé la moyenne d'admission à 11/20.

b) Concours d'adjoint technique de 1ère classe, spécialité Environnement & Hygiène » - Externe & Interne

Le CDG45 a organisé le concours d'adjoint technique de 1ère classe dans la spécialité Environnement et Hygiène au niveau régional en convention avec les centres de gestion suivants : CDG28, CDG36, CDG37, CDG41.



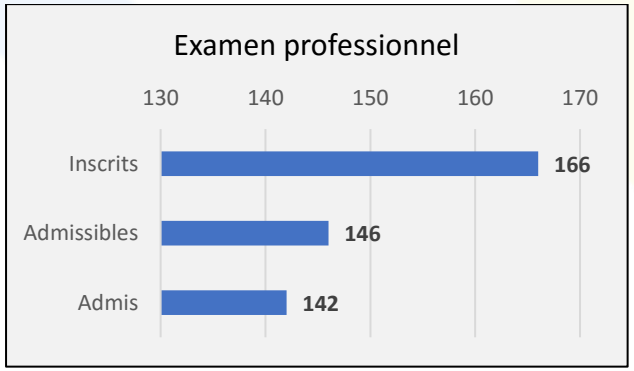
Ouvert pour 32 postes, le jury a fixé la moyenne d'admission du concours EXTERNE d'adjoint technique de 1ère classe à 14,5/20.



Ouvert pour 22 postes, le jury a fixé la moyenne d'admission du concours INTERNE d'adjoint technique de 1ère classe à 11,38/20.

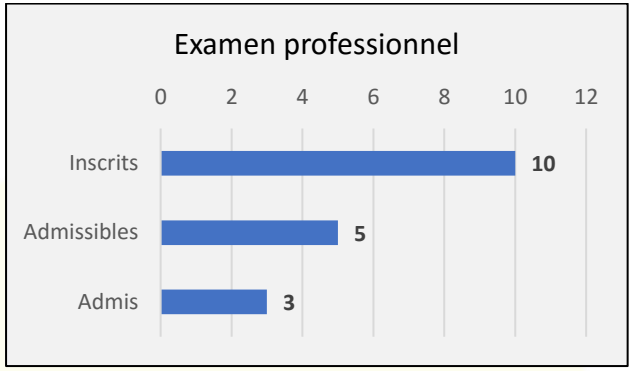
c) Examen professionnel d'adjoint technique de 1ère classe, spécialité « Environnement & Hygiène »

Le CDG45 a organisé l'examen professionnel d'adjoint technique de 1ère classe dans la spécialité Environnement et Hygiène au niveau régional en convention avec les centres de gestion suivants : CDG18, CDG28, CDG36, CDG37, CDG41.



d) Examen professionnel d'animateur principal de 1ère classe

Le CDG45 a organisé l'examen professionnel d'animateur principal de 1ère classe au niveau régional en convention avec les centres de gestion suivants : CDG28, CDG36, CDG37, CDG41.



VI) Concours et examens professionnels confiées à d'autres CDG

En 2016, le CDG45 a passé convention avec les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire et de la Région Parisienne pour les concours et examens professionnels qu'il n'organisait pas :

	Concours	Examens professionnels
Catégorie A	3	2
Catégorie B	9	10
Catégorie C	7	5

VII) Commissions des sélections professionnelles

La loi du 12 mars 2012 a ouvert un dispositif de titularisation au bénéfice des agents non titulaires de droit public sur la période 2012-2016. Ce dispositif prenait fin le 13 mars 2016. En 2016, 8 agents éligibles au dispositif se sont présentés devant une commission de sélection professionnelle organisée par le CDG45.

Nombre de sessions	1
Collectivités bénéficiaires	4
Nombre de postes	8 (2 cat A, 6 cat B)
Candidats auditionnés	8
Candidats déclarés aptes	8

VIII) Fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Lors d'une suppression de poste d'un agent titulaire de plus de 17,50 heures, ce dernier est placé en surnombre pendant un an dans sa collectivité et s'il n'a pas retrouvé d'emploi pendant cette période il est ensuite pris en charge par le CDG45 du Loiret.

Pendant cette période de prise en charge, le CDG45 verse le traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial à l'agent. La collectivité d'origine de l'agent verse une contribution au CDG45 correspondant au salaire chargé de l'agent avec une majoration ou minoration selon le nombre d'année de prise en charge :

	Collectivités affiliées	**Collectivités non affiliées**
Les deux premières années	150%	200%
La troisième année	100%	100%
Les années suivantes	75%	75%

Pendant cette période de prise en charge, le CDG45 accompagne les agents dans leur recherche d'emploi, leur donne accès aux différentes formations dispensées par le CNFPT dans le but qu'ils retrouvent un emploi.

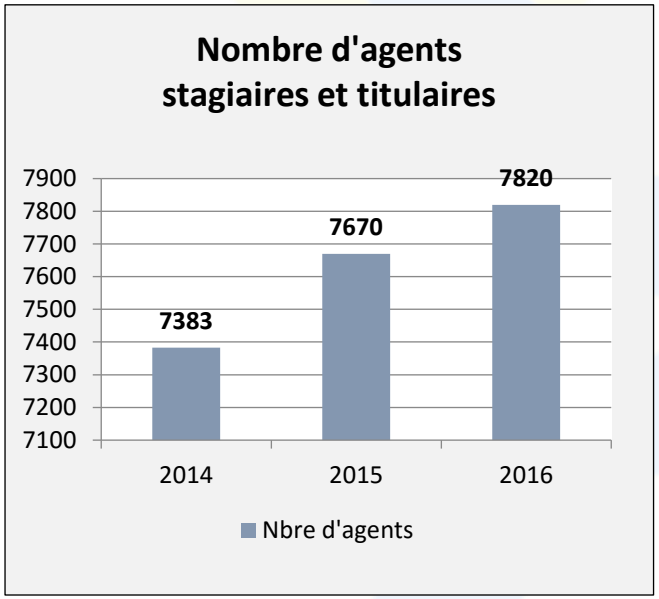
A ce jour, le CDG45 du Loiret prend en charge deux agents privés d'emploi de catégorie B. Des missions ont pu être confiées à l'un d'eux sur des tâches administratives. Ces missions, qui ont pu rendre service à 9 collectivités, représentent 163 jours en 2016. Pour le second agent du cadre d'emplois des animateurs, le CDG45 a financé une formation pour l'obtention du BAFA afin de lui permettre d'exercer une activité auprès des enfants. Ainsi, des missions sur les TAP lui sont confiées depuis le début 2017.

En 2016, les dépenses pour le CDG45, salaires chargés des deux agents et des agents qui les accompagnent, frais de déplacements lors des missions ou stage, sont de 111 785 euros contre 106 291 euros de recettes.

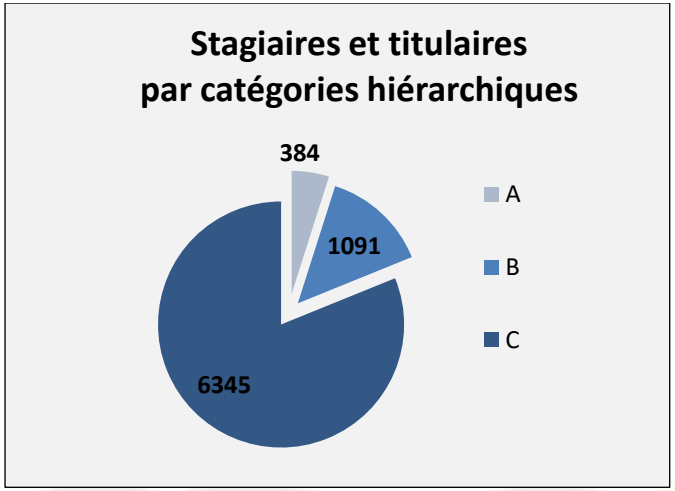
GESTION DU PERSONNEL

I) Gestion des titulaires et stagiaires

La loi fait obligation au CDG45 de tenir la liste nominative des fonctionnaires ainsi qu'un dossier individuel par agent géré. Cette liste arrêtée au 1er janvier 2017 est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte **7 820** agents, augmentation due en partie au transfert des agents de la Communauté de Communes de la Beauce Oratorienne auprès de la Communauté de Communes des Terres du Val de Loire et de la régularisation de la situation de certains agents contractuels employés sur un emploi permanent sur un grade d'accès sans concours.



La répartition des agents par catégories hiérarchiques est identique par rapport à l'année précédente.



Dans le cadre de son rôle de conseil en gestion des personnels et en fonctionnement des services, le service Gestion des Personnels et Instances Consultatives a continué l'assistance individualisée pour couvrir les actes essentiels de la carrière des agents.

Au cours de l'année 2016, **277** nominations stagiaires ont été enregistrées et 286 titularisations.

Par ailleurs la mise en place de la réforme des Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations a nécessité un accompagnement particulier des collectivités tout au long de l'année 2016.

Quatre réunions ont été organisées afin d'informer les collectivités de ce nouveau dispositif :

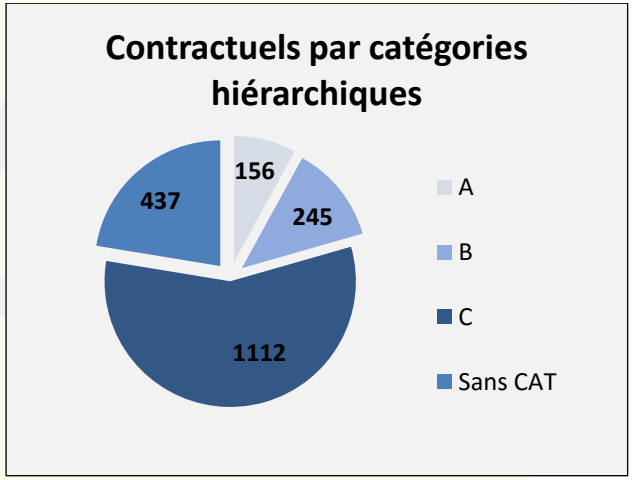
> Le 10 octobre 2016 à Corquilleroy : 92 participants
> Le 11 octobre 2016 à Ormes : 81 participants
> Le 13 octobre 2016 à Dampierre en Burly : 99 participants
> Le 18 octobre 2016 à Neuville aux Bois : 88 participants

II) Gestion des contractuels

La gestion des agents contractuels est assurée par le Service Gestion des Personnels et Instances Consultatives depuis le 1er janvier 2016.

Un poste à mi-temps a été créé pour assurer cette mission de conseil aux collectivités pour le recrutement des agents contractuels sur emploi permanent ou non permanent. Par ailleurs, l'enregistrement de l'ensemble des agents contractuels des collectivités affiliées a nécessité un investissement important du service en 2016.

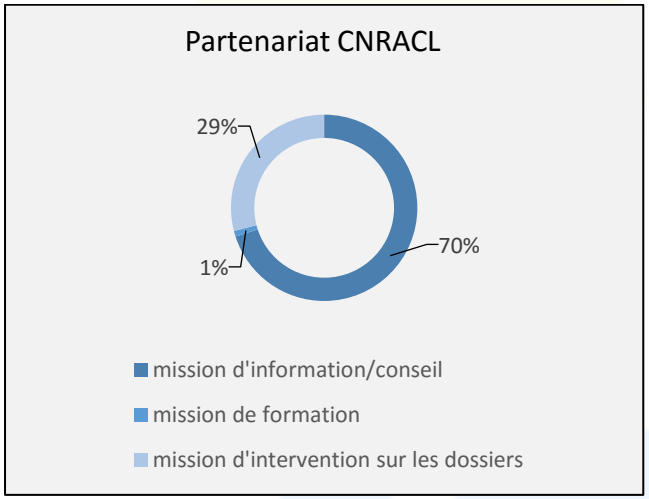
Au 1er janvier 2017, sont recensés **1300** contractuels sur emplois permanents et 650 sur emplois non permanents.



III) Retraite

a) La convention avec la CNRACL

Au cours de l'année 2016, les missions définies dans la convention 2015-2017 dans le cadre du partenariat avec la CNRACL, se sont poursuivies.



Information CNRACL, RAFP, IRCANTEC

Tout au long de l'année 2016, le service retraite a accompagné les collectivités dans leurs recherches de points de réglementation, dans l'étude des droits à retraite pour les situations complexes et dans l'accomplissement des différentes procédures à respecter.

Le service a maintenu son activité de diffusion d'informations réglementaires par le biais de la lettre d'information et en alimentant le site internet au fil de l'actualité.

A noter un recul des demandes relatives à l'aide à la saisie et aux procédures qui s'explique par les effets des réunions/ateliers annuels.

A contrario, les demandes d'explications sur les résultats d'une simulation et les études de droits à la retraite révisées sont en hausse.

Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective au profit des collectivités affiliées

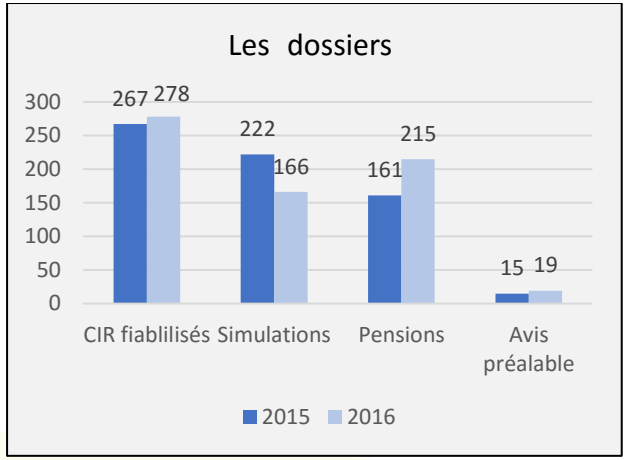
59 collectivités ont participé à des séances d'aide à la saisie réparties en 5 demi-journées, avec pour objectif, de les familiariser aux différents dossiers dématérialisés et de leur présenter l'actualité de la réglementation.

Une mission d'intervention sur les dossiers des collectivités

Durant l'année 2016, le service des retraites a contrôlé et veillé à la complétude des dossiers dématérialisés avant de les adresser à la caisse des Dépôts et consignations.

Son intervention a également porté sur les dossiers de validation, régularisation, rétablissement au régime général.

Dans le cadre du droit à l'information des actifs, il a également continué à contribuer activement à la fiabilisation des comptes de droit pour les 7 cohortes suivantes : 1951, 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 et 1981.



b) La prestation retraite

Depuis le 01/01/2016, le service des retraites a ouvert une nouvelle prestation aux collectivités affiliées et non affiliées.

20 collectivités ont passé convention avec le Centre de Gestion pour cette prestation, en 2016.

Constitution des dossiers

Le service des retraites a pris en charge dans son intégralité, l'élaboration des comptes de droits, des dossiers de liquidation, des simulations ou des demandes d'avis préalable de ces collectivités.

Rendez-vous individuel des agents

Sur demande de leur collectivité, le service des retraite a également accueilli sur rendez-vous, les agents afin de les conseiller et de les orienter en fonction de leurs droits d'ouverture de retraite.

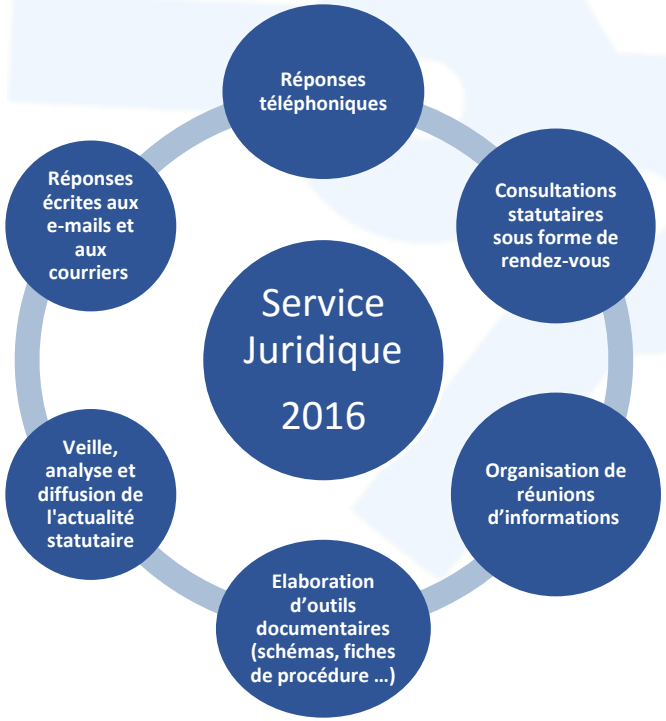
ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I) Conseil juridique statutaire

a) La composition et les missions du service juridique statutaire

Le service juridique statutaire du CDG45 est composé de deux agents de catégorie A (un agent de catégorie B est en cours de recrutement).
Il accompagne les collectivités et établissements publics en matière d'application des règles statutaires.

A cet égard le service juridique statutaire tient compte des spécificités de chaque collectivité ou établissement.
La mission d'assistance juridique statutaire se décline selon les modalités suivantes :

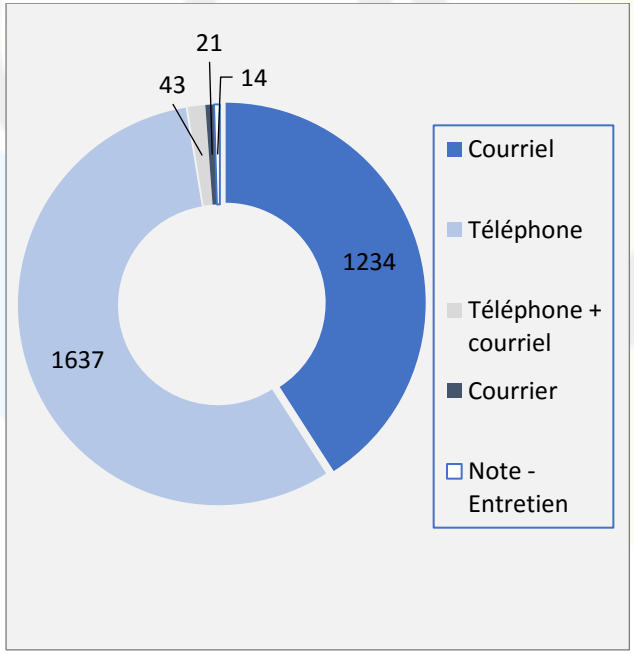


Les demandes des collectivités et établissements affiliés ou abonnés

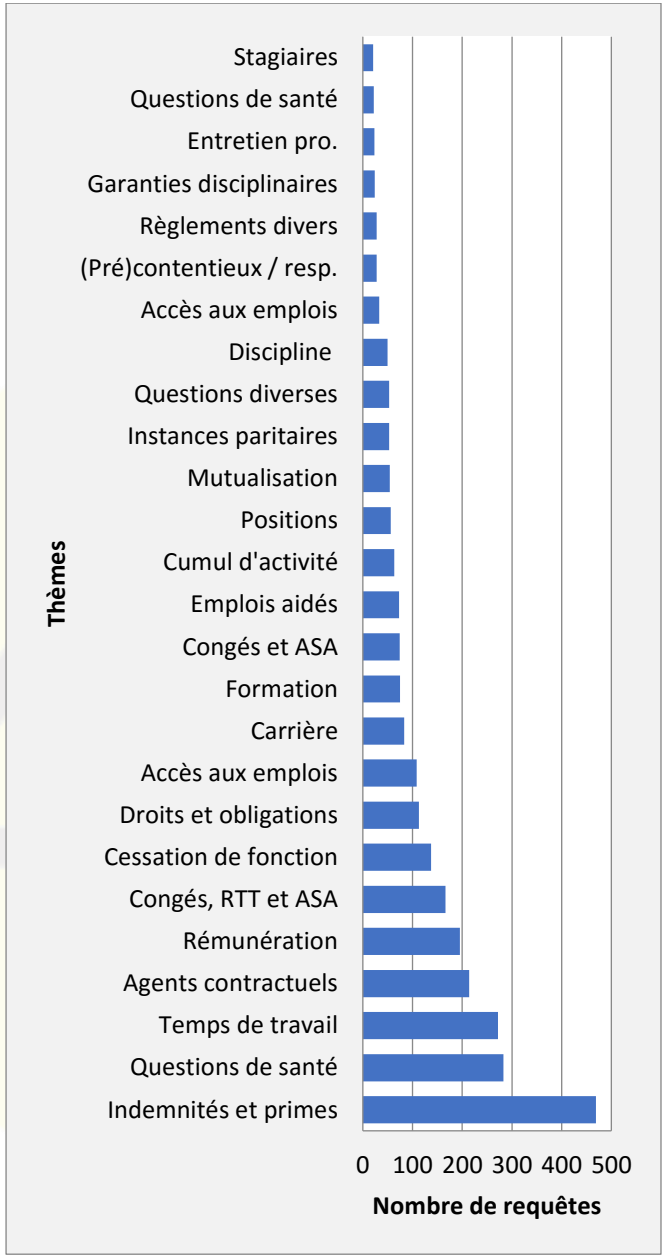
Dans le cadre de son rôle de conseil et d'aide à la décision auprès des collectivités affiliées ou relevant du socle commun, le service a répondu, entre janvier et décembre 2016, à 2930 demandes émanant de collectivités et établissements publics (élus, responsables de services ressources humaines, directeurs ou secrétaires de mairies….).

Eu égard au transfert dans un autre service, de la saisie et du suivi des contrats, le nombre des demandes des collectivités reste stable par rapport à l'année 2015 et supérieur à l'année 2014.

Les réponses sont ainsi réparties :



Les thèmes



b) L'organisation d'une table ronde :

La loi du 20 avril 2016 revisite les droits et obligations des fonctionnaires,
33 ans après la loi statutaire du 13 juillet 1983.
Pour appréhender ces évolutions et décrypter les incidences de cette loi sur le statut des agents territoriaux, le service juridique a organisé sur ce thème une table ronde, le 15 novembre 2016 à Châteauneuf sur Loire, au profit des collectivités et établissements du Loiret.

Dans le cadre de ce nouveau format, il a été fait appel à des intervenants extérieurs au CDG45, reconnus pour leurs qualifications et dont les approches et les analyses croisées ont permis d'enrichir le débat.

Cette table ronde s'est déroulée, en présence de :
Madame Florence GALZIN, Présidente du CDG45 du Loiret
Avec la participation de :
Monsieur Alain VASSELLE, Sénateur, Rapporteur de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
Monsieur Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
Monsieur Franck COQUET, Vice-président du Tribunal Administratif d'Orléans, Président de la 1ère chambre
Monsieur Christian SERAIN, Délégué du Défenseur des Droits.

c) Les outils documentaires :

La mise en place d'une Foire aux Questions Interne

Le service juridique a mis en place sur la base des questions récurrentes des collectivités et établissements publics une foire aux questions.
Au sein des réponses les références applicables sont présentées sous forme de liens actifs, ce qui permet Ultérieurement de s'assurer que la disposition concernée reste en vigueur.
Les réponses sont également datées afin d'en assurer le suivi et la mise à jour.
34 thèmes ont été définis. La FAQ compte 146 questions/réponses.
Cette FAQ a été élaborée dans une double optique :
Il s'agissait tout d'abord de rationaliser et d'assurer la cohérence des réponses élaborées par le service au regard des évolutions possibles de sa composition.
Cette FAQ s'inscrit également dans le cadre du projet de Gestion Electronique des Documents du CDG 45.

Les modèles et fiches pratiques

Le service juridique a procédé, en 2016, à l'alimentation du site internet du CDG45 et a mis en place :

- Des supports de présentation (ex : contractuels) ;
- Des modèles de délibération et d'arrêté ;
- Un modèle de règlement intérieur général

d) La veille juridique :

Veille externe :

FLASH STATUT

Le Flash Statut a été mis en place par le service juridique en novembre 2015 afin d'offrir l'information la plus complète et récente concernant l'actualité statutaire.
Ce mensuel tient compte des évolutions en matière législative, réglementaire et jurisprudentielle, mais fait également état des projets de textes.
Les 12 numéros de 2016 ont été consultés par les collectivités et établissements publics du Loiret mais également par des structures situées hors du département.

Veille interne

Le service procède à une veille juridique quotidienne.
Les services internes du CDG45 sont informés par courriel et, au plus près de la date de leur parution, des actualités statutaires, relevant de leur domaine de compétence.

e) Les précontentieux et contentieux :

Les services internes du CDG45 sont amenés à solliciter le service juridique dans le cadre de leurs champs de compétences respectifs.
Tel a notamment été le cas en matière de précontentieux s'agissant des concours.
Le service juridique est, par ailleurs, intervenu dans le cadre de deux contentieux : L'un en matière disciplinaire, le second concernant le contingent mensuel de décharges d'activité de service.

f) La participation à des instances externes :

Réunions des services juridiques des Centres de Gestion de la région Centre Val de Loire :

Depuis l'année 2015, les Présidents et les Directions des Centres de Gestion de la Région ont souhaité organiser des réunions des 6 Services Juridiques des établissements concernés afin qu'une réflexion soit menée au niveau régional sur des thématiques particulières notamment liées à l'actualité statutaire.
Les travaux de l'année 2016 ont porté sur la prolongation du dispositif de résorption de l'emploi précaire dit « Sauvadet ».
Dans le cadre de ces travaux, ont été recensées les différentes problématiques rencontrées sur le plan statutaire, lors de la mise en œuvre du dispositif initial.
L'analyse des nouvelles dispositions a également permis de mettre en évidence certaines interrogations autour desquelles les différents services juridiques ont pu

échanger afin de définir des positions communes au niveau régional.
Une réunion a eu lieu le 30 septembre 2016 dans les locaux du CDG 45 à Orléans. Les autres échanges se sont effectués par courriels.
Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'une FAQ commune.
Les différents CDG sont convenus de mettre en ligne cette documentation sur chaque site internet dans la partie accès réservé aux collectivités.

Participation aux groupes de travaux dans le cadre de l'ANDCDG :

La commission statut de l'ANDCDG a décidé de créer un groupe de travail concernant la déontologie.
Plusieurs réunions ont ainsi été organisées.
Le CDG (Direction et service juridique) a participé à ces travaux en produisant des notes sur différentes thématiques.
Ces travaux donneront lieu à la publication d'un guide pratique à destination de l'ensemble des Centres de Gestion et des partenaires institutionnels.

II) Conseil en organisation

Partenaire des collectivités en matière d'administration du personnel, garant de la bonne application du droit statutaire, le CDG45 a vocation à intervenir plus largement en soutien aux collectivités dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Les transformations auxquelles se trouvent confrontées en permanence les collectivités, nouvelle politique publique ou nouveau projet à mettre en œuvre, remplacement de collaborateurs, les conduisent à s'engager dans des démarches d'adaptation de l'administration dans lesquelles le CDG45 peut apporter toute son expertise.

Le service Conseil en Organisation propose une aide méthodologique et des outils professionnels pour optimiser le management et l'organisation des services en intervenant sur mesure et sur site, à la demande des collectivités, sur tout ou partie des missions suivantes :

> Organisation des services : adéquation effectifs / missions / ressources
> Aménagement du temps de travail
> Mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines : organigramme, fiches de poste, refonte des procédures, entretiens professionnels
> Assistance au recrutement

a) Analyse des organisations

8 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service conseil en organisation.

> 5 communes
> 3 communautés de communes
> Près de 200 agents ont été rencontrés, la plupart en entretiens individuels.

Les interventions ont porté sur des thématiques diverses :

> Etat de lieux des organisations, analyse des modes de fonctionnement RH, mise en avant d'éventuels dysfonctionnements et préconisations pour améliorer les situations
> Accompagnement dans la refonte des fiches de poste et de l'organigramme de la structure
> Accompagnement des EPCI dans le cadre des fusions : rencontre avec les agents, participation aux réunions d'information sur la fusion, conseil dans la réalisation d'un nouvel organigramme…
> Mise à plat d'une organisation dans le cadre de la gestion de conflit

b) Conseil auprès des collectivités

Dans le cadre de la mise en place du schéma départemental de coopération intercommunale au 1er janvier 2017, le CDG45 a travaillé en amont avec les services de la Préfecture afin de préparer ce changement.
Ainsi, le CDG a animé un atelier lors de l'assemblée générale de l'AML le 2 avril 2016. Près d'une cinquantaine de personnes y ont participé.
Par la suite, deux réunions d'information ont été organisées pour évoquer les conséquences des fusions pour les agents, l'une en direction des élus, avec l'appui de l'AML (70 personnes présentes) et l'autre en direction des DGS des EPCI du département (12 personnes présentes).

c) Le RIFSEEP

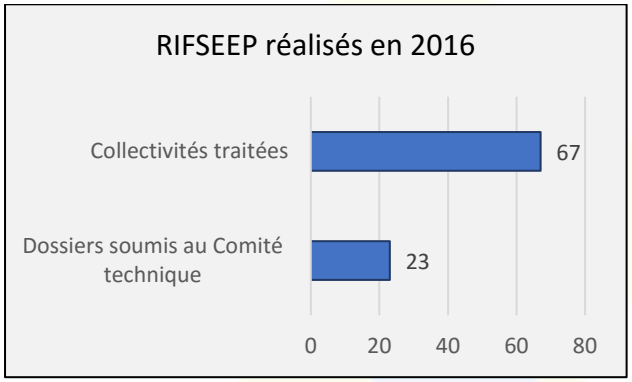
Une mission de conseil à la mise en place du nouveau régime indemnitaire a été proposée aux collectivités dans le dernier trimestre 2016. Cette mission a été réalisée pour des collectivités ayant de 1 à un peu plus de 400 agents. Il s'agit de transposer le régime indemnitaire actuel sur le RIFSEEP.
Cette étude comprend :

> Transposition du régime indemnitaire actuel sur le nouveau
> Présentation aux élus et secrétaire général ou DGS du nouveau régime indemnitaire
> Rédaction de la saisine du Comité Technique et des projets de délibérations.

Le CDG45, pour cette mission, se déplace au sein des collectivités à la rencontre des élus afin de leur apporter les éléments nécessaires à la prise de décision tout en respectant la règlementation.
La complexité de cette mise en place réside dans le fait que l'ensemble des textes ne sont pas sortis, ce qui ne

permet pas de délibérer sur l'ensemble des filières de la Fonction Publique Territoriale.

Le bilan sur cette année 2016 est le suivant :



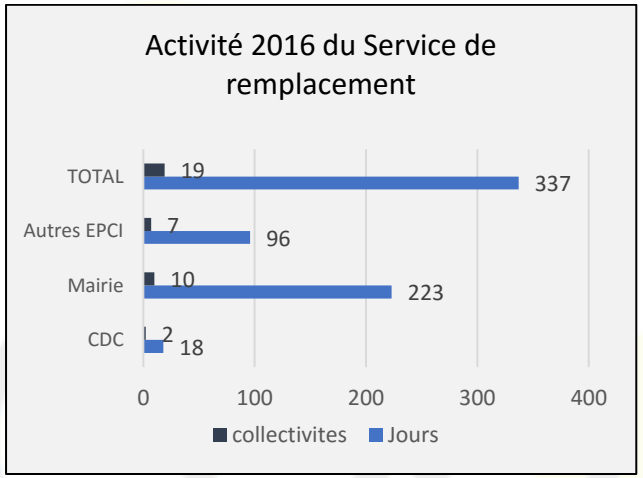
Plusieurs autres missions ont été demandées qui se réaliseront sur l'année 2017.

III) Remplacement d'agents et accompagnement à la prise de poste

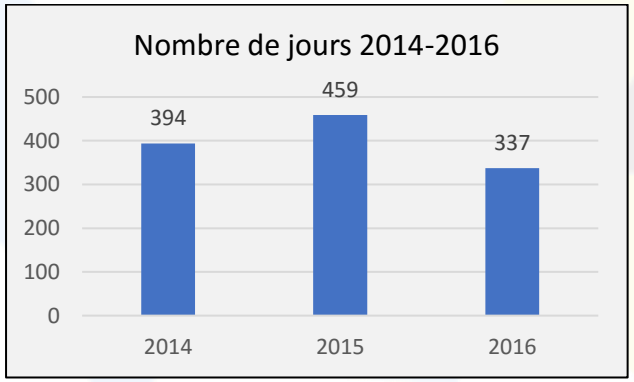
Le service d'aide à l'emploi vient en complément des services d'aide au recrutement et de l'Emploi. Celui-ci propose un service de remplacement ou d'accompagnement sur les missions administratives dans les collectivités.
En cas d'absence pour maladie ou d'accroissement d'activité, les collectivités peuvent solliciter la mise à disposition d'un agent du service d'aide à l'emploi.
Ce service est également sollicité dans l'aide à la prise de fonction d'un nouvel agent. L'agent mis à disposition formera et accompagnera le nouvel agent dans les missions afférentes à son poste.
Ce service est facturé 210 euros de la journée s'il s'agit de remplacement et 250 euros la journée s'il s'agit d'accompagnement.

Pour la réalisation de ces missions, le CDG45 dispose actuellement de deux agents à temps complet.

a) L'activité du service en 2016

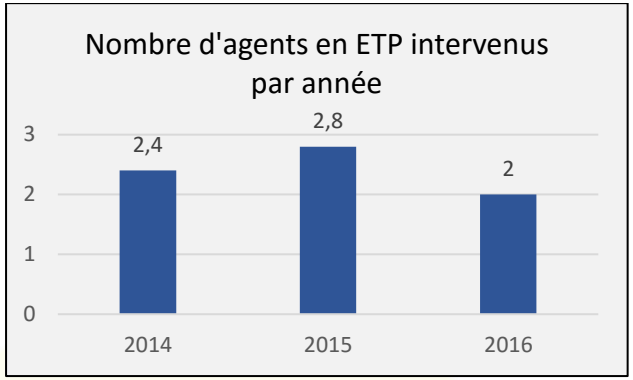


b) Comparaison 2014-2016

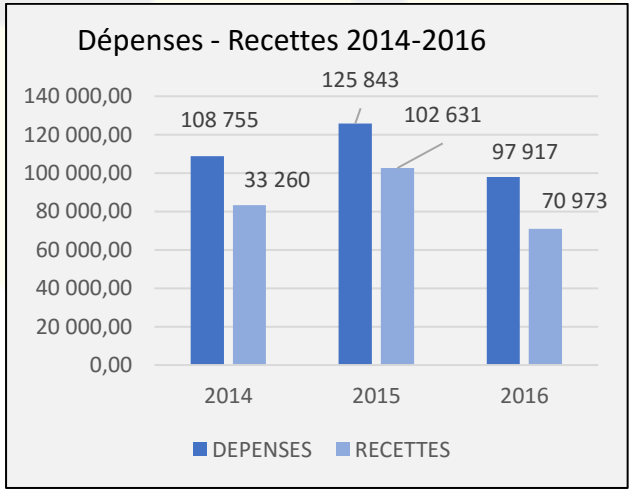


En 2016, seuls deux agents à temps complet sont intervenus pour le service de remplacement alors que les autres années, des agents avaient été recrutés en sus à temps non complet et ponctuellement pour faire face aux besoins.

En 2016, toutes les demandes de remplacement n'ont pu être satisfaites.

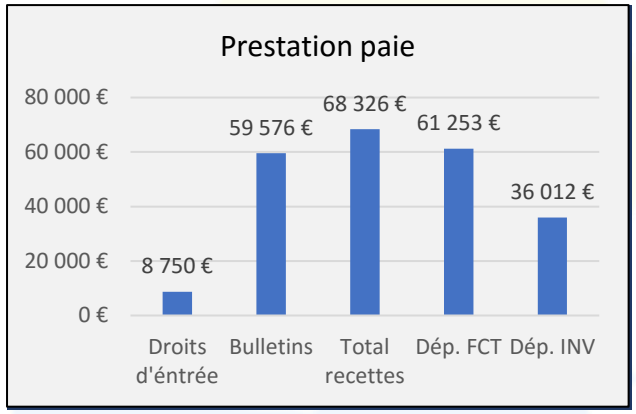


Les agents du service de remplacement n'étant qu'au nombre de 2, les déplacements dans les collectivités sont importants. 29 000 km pour les deux agents durant l'année 2016. L'indemnisation des frais de déplacement est conséquente mais permet une facturation équitable pour toutes les collectivités quel que soit leur situation géographique dans le département. Une étude pour l'attribution de véhicules de service sera menée en 2017 visant à réduire les frais de déplacements et le cout de ce service.



IV) Prestation paie

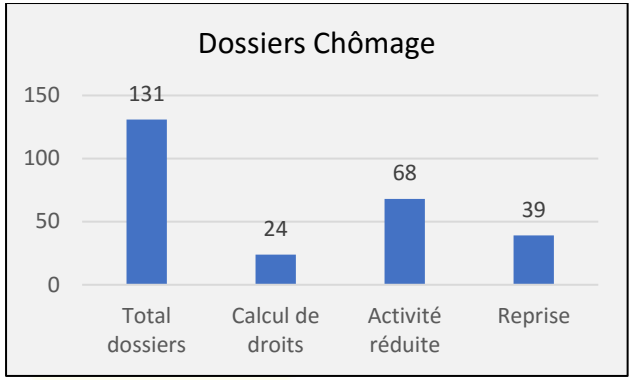
La prestation paie a été mise en place en 2016. 22 collectivités ont adhéré à ce service au 1er janvier 2016 et 15 678 bulletins ont été générés dans l'année.



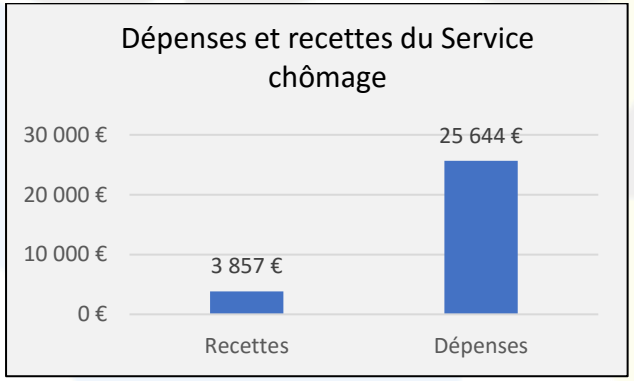
Les dépenses de fonctionnement correspondent aux salaires chargés des agents du service, soit un agent de catégorie B et un agent de catégorie C. Les charges indirectes (locaux etc) n'ont pas été prises en compte. Les dépenses d'investissement correspondent à l'acquisition du logiciel et des interfaces nécessaires pour la transmission des données aux collectivités.

V) Prestation chômage

131 dossiers ont été traités en 2016 dont une majorité de calcul de droits suite à une activité réduite. L'activité de ce service a commencé lentement en 2016 mais s'est vue augmentée en fin d'année.



3 Centres de Gestion de la région Centre Val de Loire ont adhéré au service chômage en fin d'année pour nous confier au CDG45 le traitement des dossiers de leurs collectivités. Deux collectivités non affiliées ont fait part de leur intention de confier en 2017, la gestion de leurs allocataires.
Ce service est en plein développement et devrait avec les nouvelles adhésions s'équilibrer tant en charge de travail qu'en dépenses et recettes.



VI) Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)

Bilan social

Tous les 2 ans un rapport sur l'état de la collectivité (REC) doit être présenté au comité technique. Ce rapport, communément appelé « bilan social », expose les moyens budgétaires et humains de la collectivité. En 2016 s'est tenue la campagne de collecte du « bilan social 2015 » auprès des collectivités territoriales affiliées et non affiliées du Loiret.

Pour faciliter la saisie des informations, le CDG45 s'est doté d'un logiciel de saisie en ligne : INFOCENTRE GPEEC. Outre la saisie, cet outil permet la restitution des informations sous forme de tableaux et de graphiques.

La campagne a été lancée sur le 1er semestre 2016 auprès des 492 collectivités et établissements publics du Loiret. 83% des collectivités ont transmis leur bilan social 2015.

Le bilan social des collectivités rattachées au comité technique du CDG45 a été présenté en décembre 2016.

492 collectivités / EPCI du Loiret ont été pris en compte
Soit **83% des collectivités/EPCI** concernés par cette obligation

Voir le Bilan Social des collectivités rattachées au CT du CDG45

RASSCT

Chaque année les CT/CHSCT des collectivités et établissements publics doivent délibérer sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT).

Pour les **collectivités et établissements publics dont le CT/CHSCT est placé auprès du CDG45**, un unique RASSCT est établi sur la base des informations reçues par les services du CDG45.

269 collectivités / EPCI ayant leur CT/CHSCT placé auprès du CDG45 ont été pris en compte
Soit **62% des collectivités/EPCI** concernés par cette obligation

Pour les **collectivités et établissements publics ayant leur propre CT/CHSCT**, le CDG45 leur met à disposition un outil et les assiste dans la réalisation de leur RASSCT.

42 collectivités / EPCI ayant leur propre CT/CHSCT ont été pris en compte
Soit **87,5% des collectivités/EPCI** concernés par cette obligation

Sur la base des RASSCT transmis, le CDG45 réalise une synthèse qu'il communique au Conseil Supérieur de la FPT.

INSTANCES CONSULTATIVES

I) Commissions administratives paritaires

Elles connaissent des questions d'ordre individuel et émettent notamment des avis sur les avancements d'échelon, de grade, les promotions internes, les révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels, les détachements et intégrations, les prorogations de stage et les non-titularisations en fin de stage.

En 2016, les CAP se sont réunies 7 fois : les 26 janvier, 22 mars (cat A et B), 1er avril (Cat C), 7 juin, 11 juillet (cat B et C), 27 septembre et 13 décembre.

La réforme des Parcours Professionnelles Carrières et Rémunérations, applicable dès le 1er janvier 2016 pour les agents de catégorie B et C (filières sociale et médico-sociale), a instauré un cadencement unique d'avancement d'échelon. La CAP n'a donc plus été sollicitée pour avis pour ces agents.

	2014	2015	2016
Av éch	2929	3327	3153
Cat A	193	142	153
Cat B	376	423	236
Cat C	2360	2762	2764
Av grades	548	561	568
Cat A	19	12	17
Cat B	73	95	64
Car C	456	454	487

Par ailleurs, on constate une augmentation de :

> 45% des demandes de disponibilités,
> 20% des demandes de détachement,
> 35% des demandes de mises à disposition
> 70% des demandes de mutations internes ou changements d'affectation.

et une baisse de :

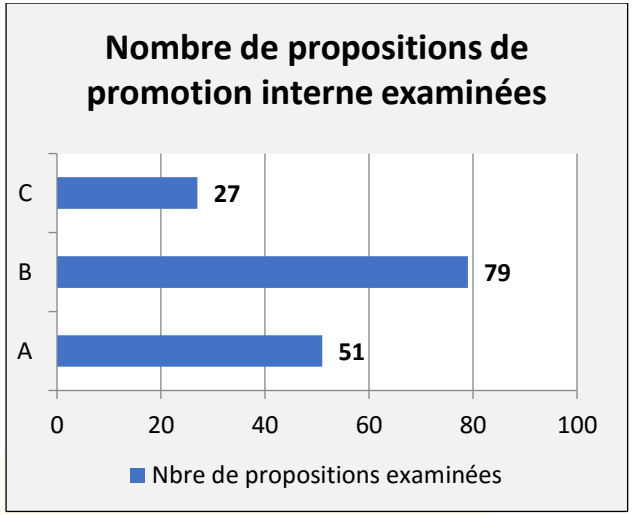
> 55% des demandes de prorogations de stage ou non titularisations
> 50 % des demandes de révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels

La promotion interne permet à un agent titulaire remplissant certaines conditions d'âge et d'ancienneté d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Le nombre de promotions est fonction du nombre de nominations intervenues auprès de l'ensemble des Collectivités affiliées au CDG45 au cours de l'année précédente, auquel un quota est appliqué pour déterminer le nombre de postes affecté à la promotion interne. Il s'agit là d'un mode de recrutement car la promotion interne donne lieu à l'établissement de listes d'aptitude établies après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Pour l'année 2016, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 7 juin 2016. Les grades suivants ont été étudiés :

> Attaché
> Ingénieur
> Rédacteur
> Technicien et technicien principal de 2ème classe
> Assistant de conservation du P&B
> Animateur
> Agent de maîtrise avec et sans examen

Le nombre de propositions examinées pour l'ensemble des cadres d'emplois s'établit comme suit

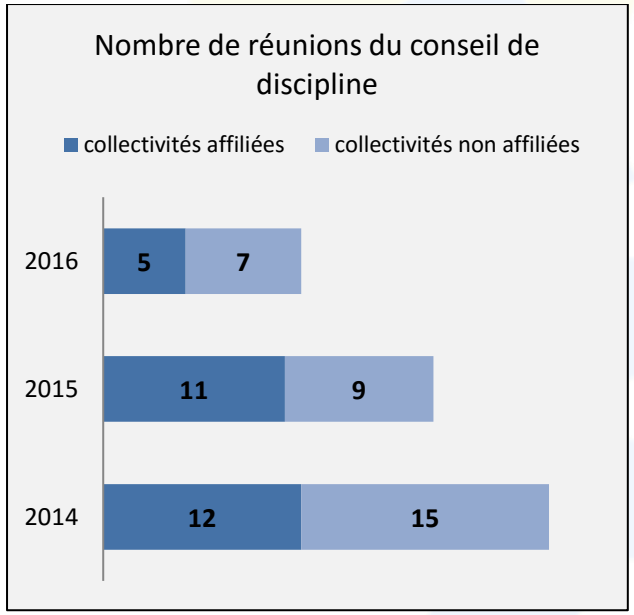


Grades	Nbre de postes	Nbre de propositions étudiées	Nbre de propositions rejetées
Attaché cat B	3	43	1
Attaché cat A	11	1	0
Ingénieur	1	7	7
Bibliothécaire	1	0	0
Prof. ens. artistique	5	0	0
Rédacteurs	5	43	5
Technicien	1	31	6
Technicien ppal 2ème cl.	1	1	1
Assistant de conservation du P&B	2	2	0
Animateur	3	2	1
Educateur APS	20	0	0
Agent de maîtrise	61	27	4

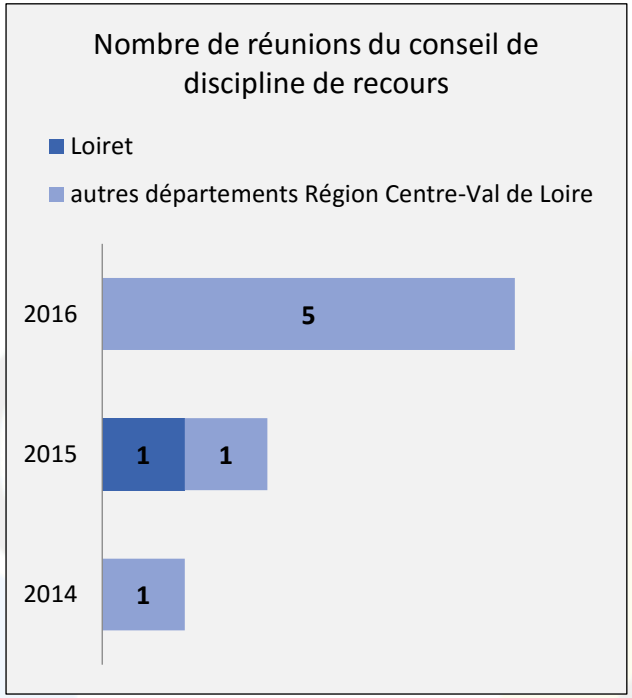
II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

Les conseils de discipline sont issus des Commissions Administratives Paritaires et sont saisis pour avis sur les propositions de sanctions disciplinaires formulées par les autorités territoriales.

Au cours de l'année 2016, les conseils de discipline de premier degré placés auprès du CDG45 se sont réunis pour 5 dossiers. Par ailleurs, 7 réunions ont eu lieu pour les collectivités non affiliées.



Le CDG45 étant situé au Département Chef-Lieu de Région, il lui incombe également d'assurer le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours Régional compétent pour examiner les recours formés par les fonctionnaires ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires des deuxième et troisième groupes, lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de premier degré, et dans tous les cas pour les sanctions du quatrième groupe. Le Conseil de Discipline de Recours s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2016 (pour des agents de départements de la région Centre Val de Loire, autres que le Loiret).



III) Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CT du CDG45 est compétent pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents. Il traite les questions d'ordre général sur le fonctionnement et l'organisation des collectivités et émet un avis sur les modifications du tableau des effectifs, la mise en place ou la modification de règlements intérieurs, de régimes indemnitaires, de protocoles ARTT ou de règlement d'organisation du temps de travail ainsi que sur des thèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

En 2016, le CT/CHSCT s'est réuni 7 fois : les 26 janvier, 22 mars, 7 juin, 11 juillet (CT uniquement), 27 septembre, 18 octobre (CT uniquement) et 13 décembre.

a) Comité Technique

On constate une augmentation de :

> 65% des demandes de mises en place ou modifications de règlement intérieurs,
> 400% des demandes de mises en place ou modifications de régimes indemnitaires liée à l'entrée en vigueur du RIFSEEP,

et une baisse de :

> 45% des demandes de modifications de tableaux des effectifs liée à l'adoption d'un avis favorable de principe courant 2015 pour toute demande de suppression de poste liée à une évolution de carrière ou à une augmentation de durée hebdomadaire de travail,
> 25 % des demandes d'organisation du temps de travail.

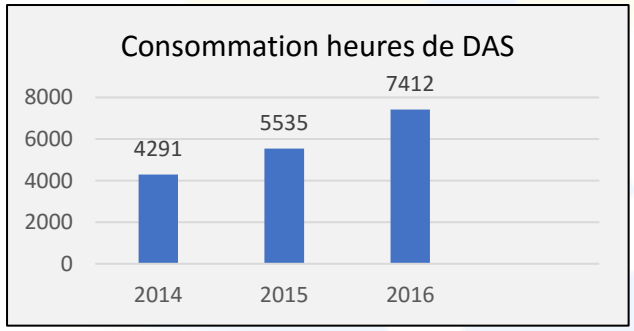
b) Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

On constate une augmentation de 95% des demandes d'avis sur la réalisation de documents uniques et/ou de plans d'actions. Par ailleurs, les membres du CHSCT ont effectué 5 visites de locaux et sont intervenus à 5 reprises suite au signalement d'un risque professionnel, d'une enquête d'accident de travail ou d'un droit de retrait.

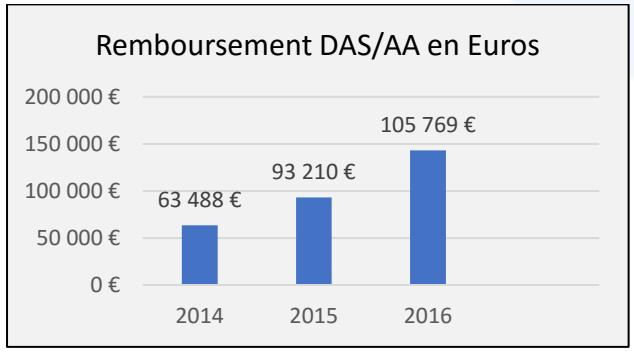
A l'inverse, on constate une baisse de 20% des demandes d'avis sur un règlement intérieur en Hygiène et Sécurité.

IV) Droit syndical

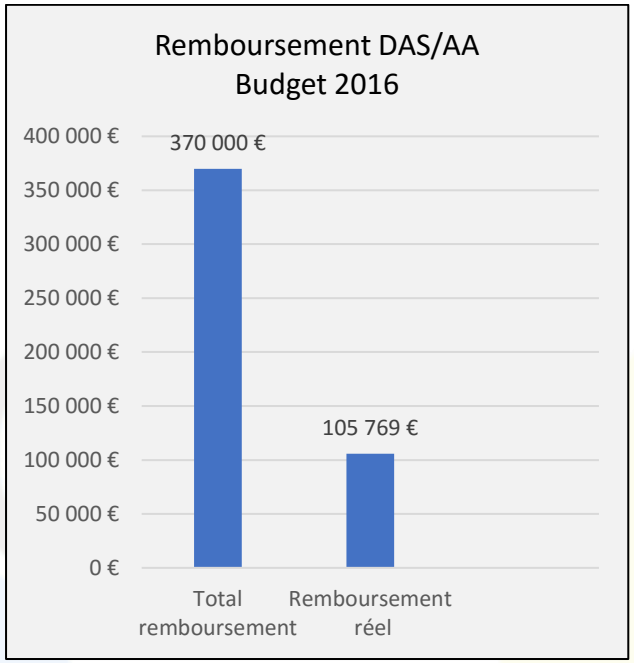
La consommation des décharges d'activité de service est en hausse en 2016 par rapport à l'année 2015, à ce jour 7 412,43 heures ont fait l'objet d'une demande de remboursement contre 5 536,20 heures en 2015, soit une consommation en hausse de 34 %. Néanmoins, les chiffres de l'année 2016 devraient encore évoluer au cours de l'année 2017, en effet, nombre de collectivités et établissements n'ont pas encore adressé leur demande de remboursement.



Le montant des remboursements des décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence pour l'année 2016 s'élève à 143 061,54 euros.



Une analyse plus fine des dépenses sur l'année 2016 met en avant un montant total des dépenses pour cet exercice égal à 370 000euros, dont seul 105 769 euros représentent le remboursement des décharges d'activité de service et autorisations d'absence de l'année.



SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

I) Médecine préventive

Le service de médecine préventive n'est ouvert qu'aux seules collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Le temps médical dont dispose le service a à nouveau diminué en 2016 : **2,2** équivalents temps plein (ETP) début 2016 et seulement 0,9 ETP en fin d'année.

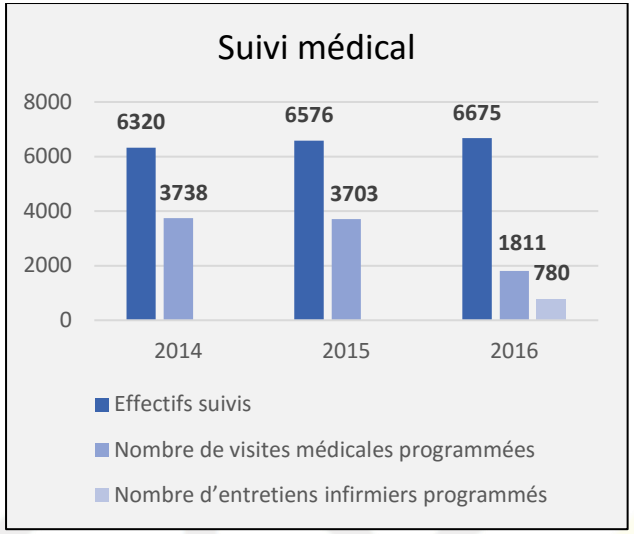
Le projet de recrutement d'infirmières en santé au travail a été mis en œuvre et l'organisation générale du service a été revue en conséquence. Elle a fait l'objet d'une validation en conseil d'administration le 28 novembre 2016, après avis du comité technique. Elle prévoit désormais des modalités de fonctionnement différenciées suivant la taille des collectivités.

Le nombre de locaux mis à disposition du service pour la réalisation des visites reste identique à 2015 : 18 locaux répartis sur le département, avec un local délaissé (Boisseaux), mais un autre repris (Briare).

2591 visites médicales ou entretiens infirmiers ont été programmés : **2413** réalisées et **178** non effectuées suite à une absence excusée ou non.

Les actions en milieu du travail sont développées autour de trois axes : participation aux CHSCT, études de poste et organisation de réunions de sensibilisation. En 2016 ont été organisées des réunions de sensibilisation sur les risques liés à l'utilisation des machines dangereuses et le port des équipements individuels.

Le suivi médical des agents enregistre une baisse sur les trois dernières années :



Quoiqu'il en soit la nouvelle organisation mise en place devrait permettre de retrouver rapidement un fonctionnement opérationnel.

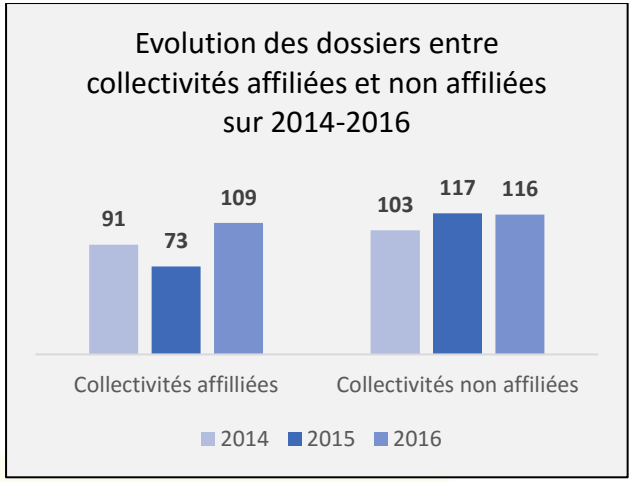
Désormais 5 postes sont ouverts pour ce service : 2 postes de médecins, 2 postes d'infirmières et un poste de secrétariat. Des recherches sont en cours pour le recrutement du deuxième médecin.

II) Commission de réforme

La commission de réforme s'est réunie 11 fois en 2016 et a examiné 225 dossiers.

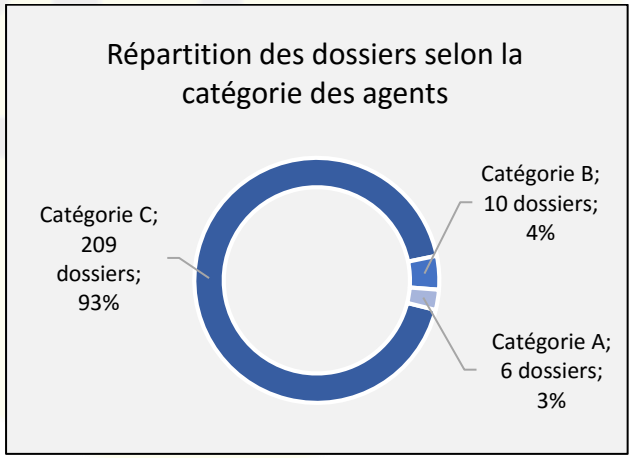
Répartition selon l'affiliation de la collectivité

52% des dossiers ont concerné les collectivités non affiliées et 48% les collectivités affiliées.
On note une nette évolution du nombre de dossiers pour les collectivités affiliées (+49% par rapport à 2015). Le nombre de dossiers pour les collectivités non affiliées est quant à lui resté stable (-1% par rapport à 2015).



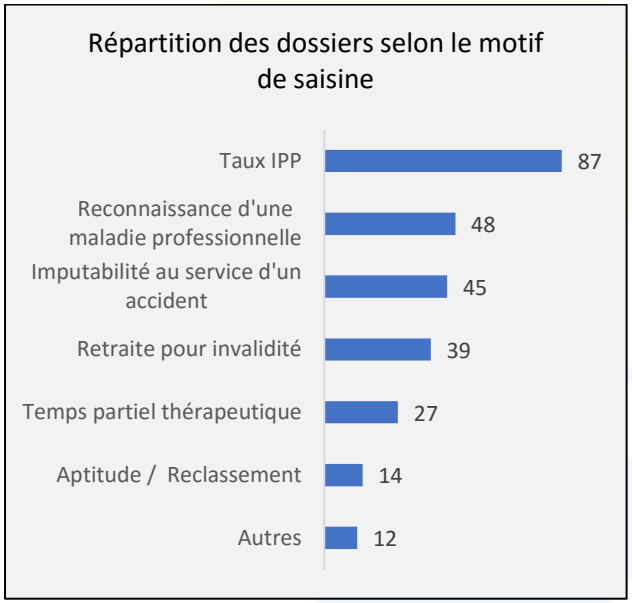
Répartition selon la catégorie

Avec un taux de 93%, la catégorie C est la catégorie la plus concernée par les cas de saisine de la commission de réforme, notamment en raison des missions des agents qui les exposent plus que les catégories B (4%) et les catégories A (3%).



Répartition selon le motif de saisine

32% des dossiers concernent la fixation d'un taux IPP et la consolidation suite à un accident ou une maladie. Il est à noter que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (272) est supérieur au nombre de dossiers présentés (225).



III) Comité médical

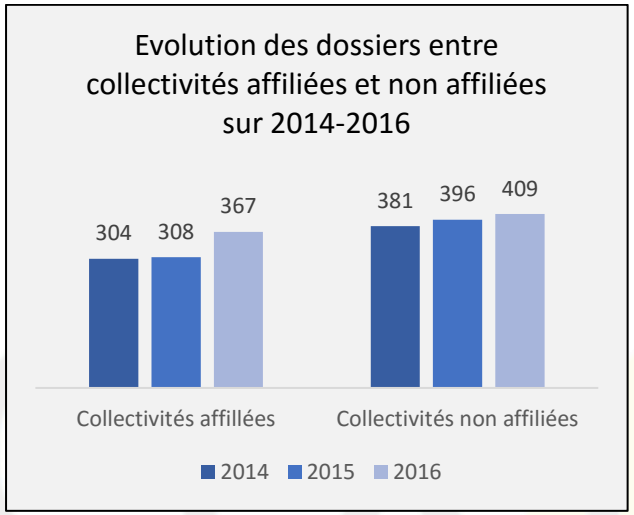
Le comité médical s'est réuni à 14 reprises au cours de l'année 2016 contre 13 en 2015.

Au total, 776 dossiers ont été examinés, soit une augmentation de 10% par rapport à l'année 2015.

Par ailleurs, le recrutement d'un renfort temporaire au secrétariat du comité médical a permis de réduire le délai de traitement des dossiers.

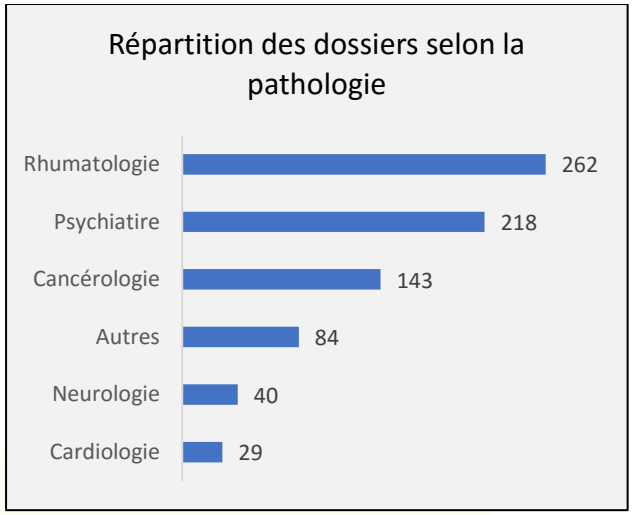
Répartition selon l'affiliation de la collectivité

53% des dossiers ont concerné les collectivités affiliées et 47% les collectivités non affiliées.



Répartition selon la pathologie

Les principales pathologies au titre desquelles une saisine du comité médical a été effectuée au cours de l'année restent identiques à l'année précédente : rhumatologie (34%), psychiatrie (28%) et cancérologie (18%).

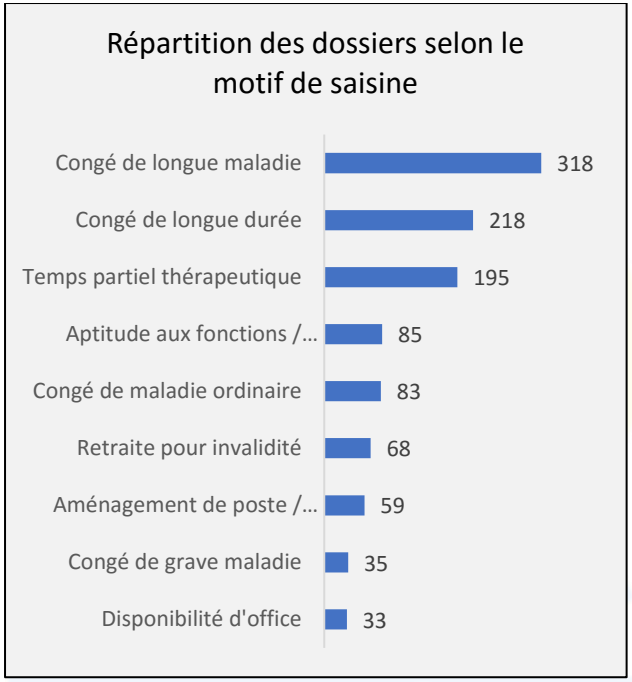


Répartition selon le motif de saisine

Les deux principaux motifs de saisine du comité médical restent l'octroi et le renouvellement d'un congé longue maladie (29%) ou d'un congé longue durée (20%).

Viennent ensuite les demandes relatives au temps partiel thérapeutique (18%). Cela s'explique par le fait qu'à l'issue d'un congé longue maladie ou d'un congé longue durée, s'ensuit le plus souvent une reprise d'activité à temps partiel thérapeutique. Ce chiffre est appelé à baisser avec la réforme du temps partiel thérapeutique, applicable depuis le 21/01/2017. Désormais, le comité médical ne sera saisi qu'en cas d'avis non conforme entre le médecin traitant de l'agent et le médecin agréé qui l'aura expertisé à demande de la collectivité. Toutefois, le comité médical continue à traiter les demandes de reprise à temps partiel thérapeutique lorsqu'elles sont consécutives à un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie ou à l'issue d'un de congé maladie ordinaire.

Il est à noter que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (1094) est supérieur au nombre de dossiers présentés (776).



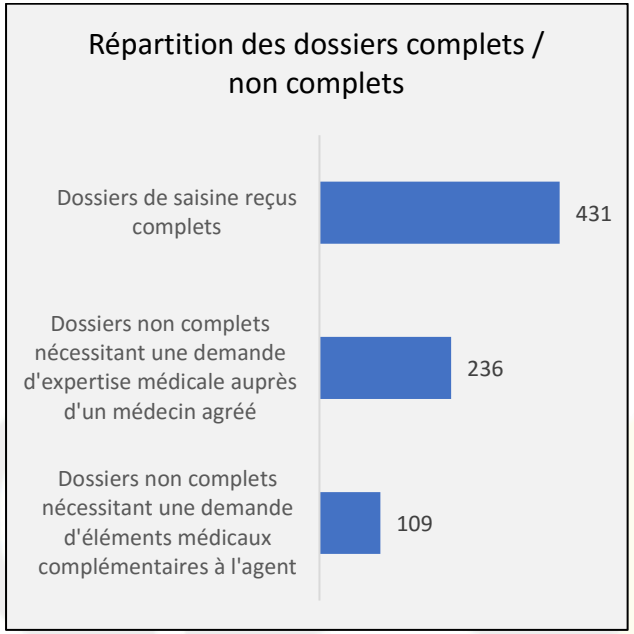
Demande d'expertise et d'éléments médicaux complémentaires à l'agent

Le nombre de dossiers incomplets transmis au secrétariat reste en augmentation.

Pour remédier à cette situation, depuis 2016, le secrétariat du comité médical relance désormais l'agent afin qu'il fournisse des justificatifs médicaux supplémentaires susceptibles d'étayer sa demande.

A défaut, il diligente une expertise médicale. Toutefois, le nombre insuffisant de médecins agréés, et notamment spécialistes, devient problématique, ce qui contribue à rallonger les délais de traitement des demandes.

Sur l'ensemble des dossiers reçus, **44% étaient incomplets** et ont nécessité soit une demande d'éléments médicaux complémentaires auprès de l'agent, soit une demande d'expertise.

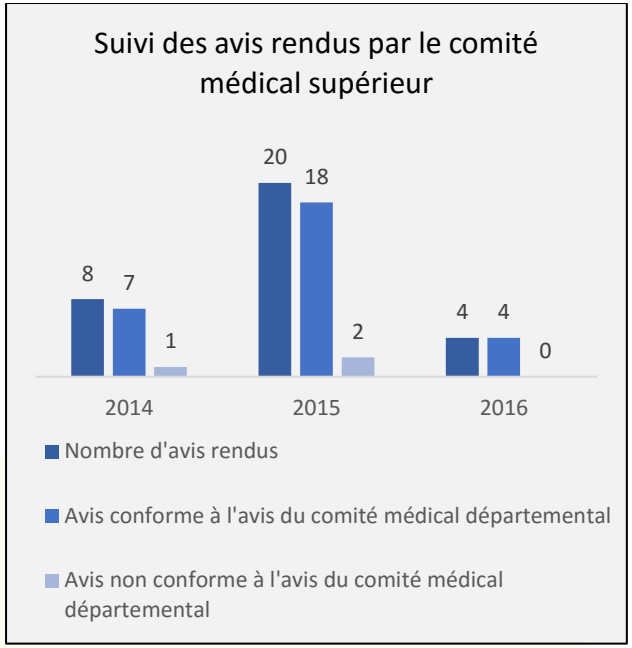


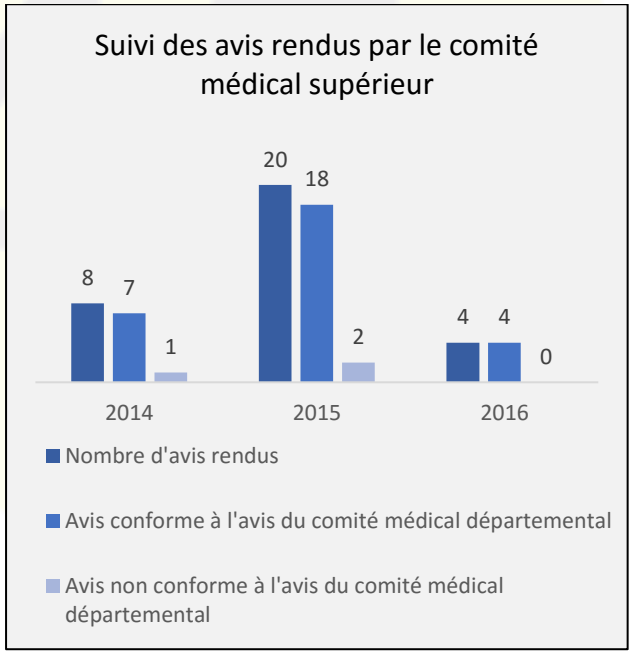
Avis rendus par le comité médical supérieur

Le comité médical supérieur est l'instance de recours possible contre un avis du comité médical. Il peut être saisi à l'initiative de l'agent ou de la collectivité.

Le nombre d'avis rendus par cette instance reste faible en raison des délais d'instruction des demandes qui est de 9 mois en moyenne.

Sur l'année 2016, seuls 4 avis ont été rendus sur les 8 dossiers transmis. Ces 4 avis étaient conformes à l'avis rendu par le comité médical départemental.





IV) Assistance et conseil en hygiène et sécurité

Informer et conseiller les autorités territoriales des règles en matière d'hygiène et de sécurité :

Création de fiches techniques
Création de modèles de documents
Communication des actualités réglementaires
Réponse à des questions techniques, méthodologiques ou réglementaires par mail ou téléphone
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous
Organisation de journée de prévention

17 fiches techniques /modèles de **documents** mis à jour ou créés

283 réponses apportées à des questions techniques, méthodologiques ou réglementaires par mail ou par téléphone

9 accompagnements personnalisés lors de rendez-vous

2 réunions / échanges pour les collectivités / EPCI ayant leur CHSCT propre : outils d'aide à la mise en place et à l'animation des CHSCT

Mettre en réseau les assistants / conseillers de prévention :

Suivi et communication de l'annuaire des agents de prévention
Communication de flash prévention
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous

125 collectivités / EPCI ont désigné au moins un assistant / conseiller de prévention

14 conseillers de prévention
138 assistants de prévention
ont été nommés

Accompagner les collectivités et EPCI dans la mise en place de leur document unique :

Mise à disposition de conseiller de prévention pour réaliser le document unique
Mise à disposition d'outils pour réaliser le document unique
Organisation de formation à la méthode du CDG45
Observations et conseils sur les documents uniques effectués par les collectivités

41 collectivités / EPCI ont réalisé leur document unique avec l'appui d'un conseiller de prévention du CDG45
[janvier 2016 à janvier 2017]

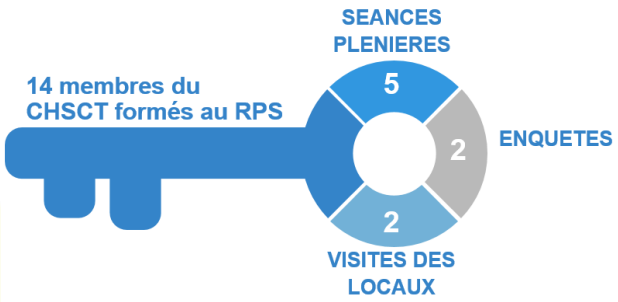
6 demi-journées de formation sur le document unique ont été organisées

Participer à des rencontres régionales ou nationales / Développer le réseau et les compétences des préventeurs :

Réseau des préventeurs de la Région Centre
Réseau des préventeurs du Grand Ouest
Commission handicap, santé, sécurité et conditions de travail de l'ANDCDG
Journée Atelier CARSAT sur les RPS
Réunion d'information - logiciel d'évaluation des risques chimiques Seirich – INRS
Rencontre échange de pratiques avec l'inspecteur santé sécurité de l'Education Nationale
Forum qualité de vie au travail CDG28

Assister les membres du CT/CHSCT du CDG45 dans leurs actions concernant l'hygiène et la sécurité :

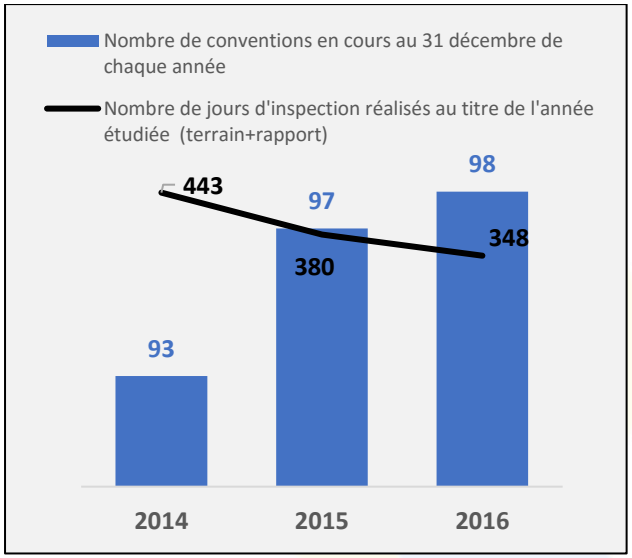
Appui des membres du CT/CHSCT
Avis sur les documents soumis au CHSCT
Soutien méthodologique dans les enquêtes et visites
Réalisation du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)



V) Mission inspection

Mettre à disposition des Chargés d'Inspection en santé sécurité au travail :

Contrôle la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (inspection de sites)
Analyse les situations et les organisations générales
Rédaction de rapports d'inspection
Diagnostic et proposition de mesures d'amélioration
Information des autorités territoriales et aide à la compréhension des exigences réglementaires
Participation au CHSCT



Sur 2016, la mission ACFI était réalisée par 3 agents correspondant à 2,8 ETP.
Il est important de noter que les 3 techniciens réalisant la mission inspection ont suivi la formation obligatoire de 16 jours dans des INSET, ont réalisé un dossier représentant une quinzaine de jours de travail et ont obtenu à l'issue la certification de Chargé d'Inspection en Santé Sécurité au Travail sur la période de février 2015 à février 2017.

VI) Handicap et maintien dans l'emploi

Le Centre de Gestion a signé une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en 2014.
La convention fixe un certain nombre d'objectifs dans les domaines de la communication, du recrutement, du conseil et de l'accompagnement des agents et des collectivités.

a) La communication

Communiquer auprès des collectivités sur le handicap, les actions à mener, les aides à solliciter : publication d'articles dans la lettre d'information du CDG, rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides.

Réalisation d'une plaquette avec Cap Emploi envoyée à toutes les collectivités afin de rappeler les aides mobilisables lors du recrutement de personnes en situation de handicap.
Animation de deux réunions d'information avec le service Emploi auprès de demandeurs d'emplois en situation de handicap afin de les renseigner sur les conditions d'accès à la fonction publique.
Le service maintien dans l'emploi a participé à deux forums emplois.

b) Le recrutement

Le partenariat signé avec Cap Emploi en 2014 fonctionne bien.

Durée du contrat	moins de 3 mois	3 à 6 mois	Plus de 6 mois	Plus de 12 mois
Nombre contrats	15	3	9	18

Le Centre de Gestion accompagne aussi les collectivités dans l'intégration d'apprentis en situation de handicap. Des aides sont mobilisables, pour l'apprenti et pour la collectivité. Il existe aussi des aides à la pérennisation des contrats aidés pour des agents en situation de handicap.

c) Le conseil et l'accompagnement

Intervention en conseil auprès des collectivités, par téléphone ou directement en entretien afin de les accompagner dans des actions de maintien dans l'emploi.

Les sujets abordés sont divers : les aides du FIPHFP, l'apprentissage, le recrutement d'un travailleur handicapé, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi suite à des arrêts longue durée ou encore la passation de tests d'aptitude.
16 agents ont été suivis régulièrement cette année. 8 ont été conseillés ponctuellement.

Etude de poste	4
Aménagement de poste	3
Accompagnement dans les démarches	8
Bilan d'orientation professionnel	1

d) Le développement d'un réseau

Le correspondant handicap du CDG participe activement au dispositif Handipacte qui réunit les acteurs du handicap des trois fonctions publiques en Région Centre Val de Loire. Ce réseau a pour vocation à créer des liens entre les fonctions publiques et favoriser l'échange des bonnes pratiques. C'est aussi l'occasion de participer à des rencontres thématiques, avec des intervenants externes.
Une action expérimentale est actuellement en cours afin de pouvoir favoriser à terme la mobilité inter fonction publique dans le cadre d'un reclassement pour raisons de santé.

VII) Contrat d'assurance groupe

Le 1er janvier 2016 a constitué le départ du nouveau contrat groupe d'assurances statutaires conclu avec le courtier SOFAXIS et l'assureur AXA pour une durée de quatre ans, acteurs déjà impliqués dans le précédent contrat.
325 collectivités et établissements de département avaient donné mandat au CDG45 pour le lancement de la

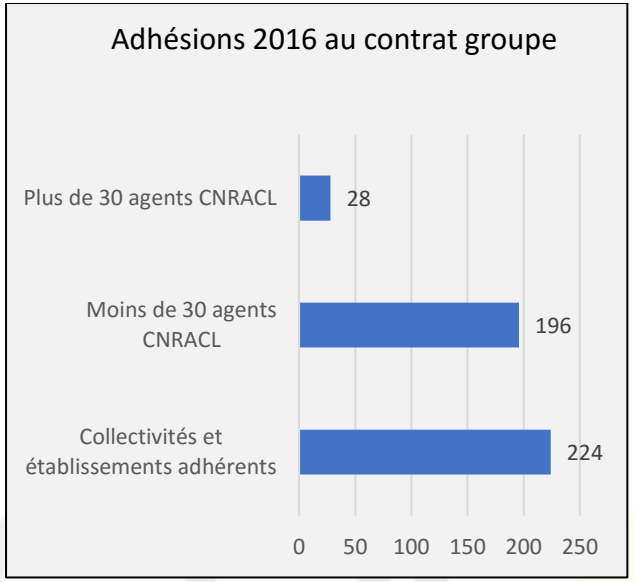
consultation, le montant des masses salariales estimé au regard ses informations collectées était de :

> Pour les agents CNRACL s'élève à 75 276 000 euros
> Pour les agents IRCANTEC s'élève à 15 545 000 euros
> Pour un total de 90 821 000 euros

Le marché était structuré en plusieurs tranches, une tranche ferme rassemblant l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 30 agents CNRACL et plusieurs tranches conditionnelles pour les collectivités et établissements de plus de 30 agents CNRACL ; chaque tranche correspondant à une collectivité ou un établissement. Au total, 35 tranches conditionnelles avaient été constituées. Cette distinction ne s'applique pas pour la couverture des agents IRCANTEC.

a) Premières adhésions

224 collectivités et établissements ont adhéré au nouveau contrat groupe d'assurances statutaires la première année du contrat, 28 collectivités et établissements de plus de 30 agents CNRACL et 196 collectivités et établissements de moins de 30 agents CNRACL.
Ainsi, 69% des collectivités et établissements ayant donné mandat au CDG45 pour la consultation ont confirmé leur adhésion définitive au contrat groupe. Ce taux de participation est plus fort pour les collectivités et établissements de plus de 30 agents CNRACL avec 87,5 % d'adhésion définitive.



VIII) Protection sociale complémentaire

Le CDG45 a conclu une convention de participation auprès de deux prestataires pour une durée de six ans ; PUBLISERVICES pour ce qui concerne la complémentaire santé, et la MUTAME pour la prévoyance.
Au 1er janvier 2014, date d'effet de la mise en œuvre de ces conventions, on compte 248 collectivités qui ont adhéré à la convention de participation proposée par le CDG45 du Loiret dont :

> 148 collectivités pour la couverture de deux risques, santé et prévoyance,
> Seulement 20 collectivités pour le risque santé
> 80 collectivités pour le risque prévoyance.

Potentiellement, cela représente l'adhésion de 5563 agents tous risques confondus.
L'année 2015 fût marquée par l'annonce de mauvais résultats du contrat de complémentaire santé, contrebalancé par une hausse tarifaire dès le 1er janvier 2016 et le basculement de la convention de participation-santé en contrat dit « responsable ».
En 2016, la présentation du compte de résultat exposé par la MUTAME/MNT après trois années d'existence du contrat a fait apparaitre un déséquilibre dû à une aggravation de la sinistralité.

a) Aggravation de la sinistralité (ensemble des risques)

Ensemble des collectivités et établissements			
Année	Cotisations nettes	Résultat net	P/C net
2015	414 679	-102 615	**125%**
2014	334 833	-171 473	**151%**
Cumul	749 512	-274 087	**137%**

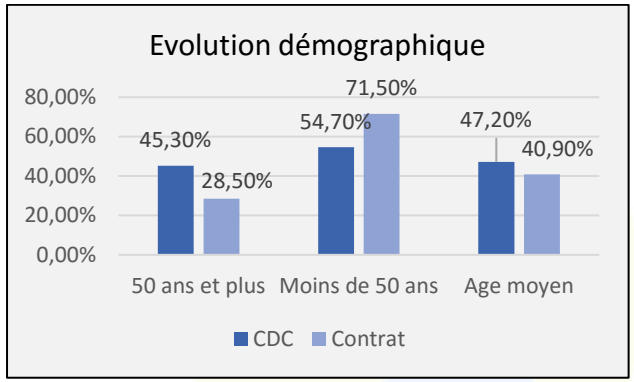
Collectivités et établissements de moins de 11 agents			
Année	Cotisations nettes	Résultat net	P/C net
2015	66 450	-50 530	**176%**
2014	56 282	-61 393	**209%**
Cumul	122 732	-111 923	**191%**

Collectivités et établissements de 11 à 149 agents			
Année	Cotisations nettes	Résultat net	P/C net
2015	215 478	-1 041	**100%**
2014	179 154	-91 632	**151%**
Cumul	394 632	-92 674	**123%**

b) Evolution démographique

Le compte de résultat a également fait apparaitre une répartition par classe d'âge différente entre les adhérents et l'ensemble des effectifs communiqués lors de la consultation qui avait servi de base pour la tarification de l'assureur.
Ainsi, la proportion des adhérents de plus de 50 ans est 59% plus élevée que celle communiquée lors de la

consultation, or, les agents de 50 ans et plus ont une sinistralité plus aggravée.

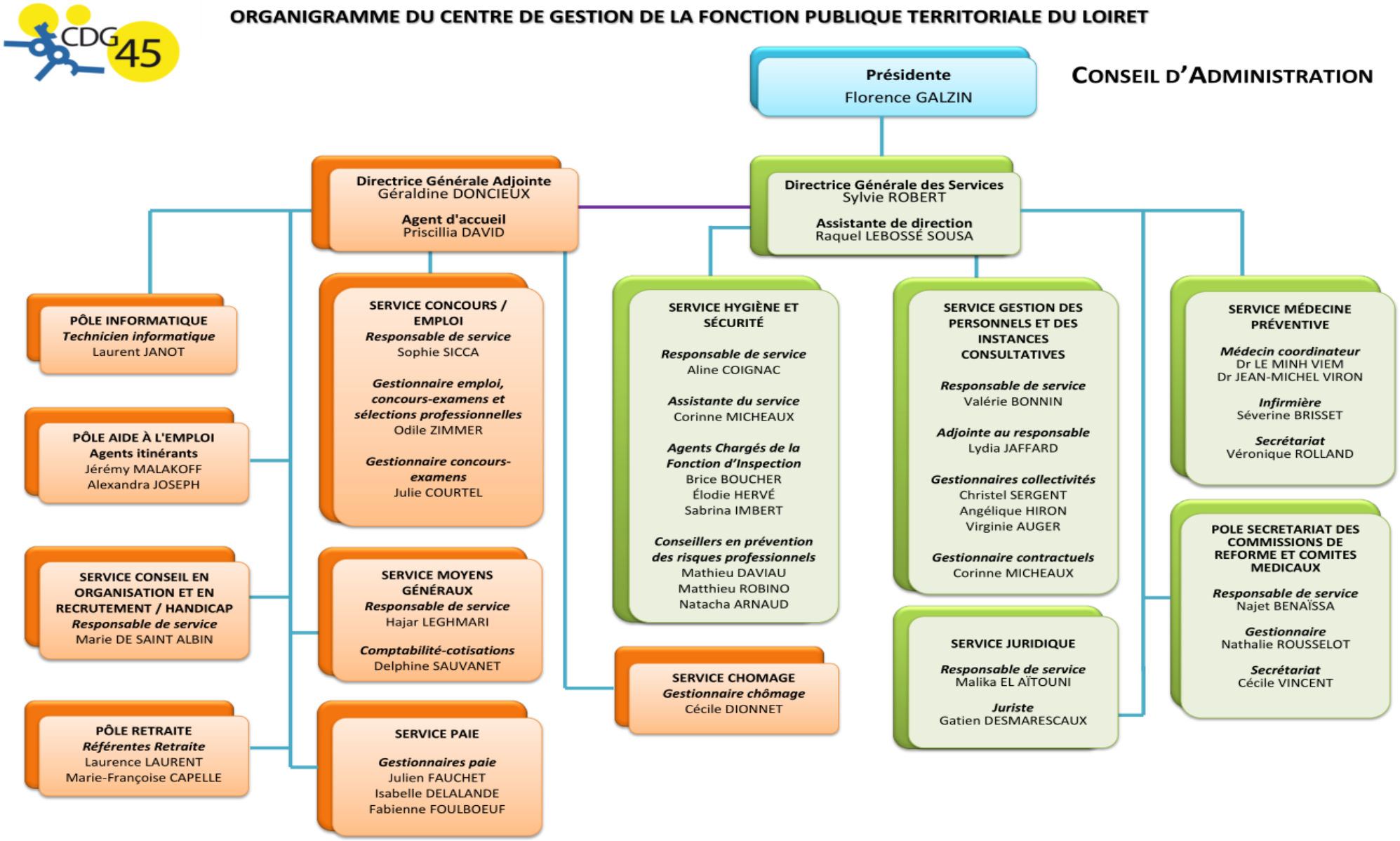


c) Mesures adoptées

Pour redresser le contrat, le CDG45 a opté pour une baisse de 5 points du niveau d'indemnisation à compter du 1er janvier 2017, avec un maintien de traitement à hauteur de 90% au lieu de 95% prévu initialement.

RESSOURCES INTERNES

I) Présentation des services



II) Ressources humaines

Action sociale : les agents du CDG45 bénéficient de l'adhésion au CNAS.

Protection sociale : les agents peuvent adhérer à une complémentaire santé et/ou prévoyance. Le CDG45 participe à hauteur de 5 euros par agent pour la Santé et pour 10 euros pour la prévoyance. Plus de 90% des agents ont adhéré à la prévoyance qui garantit en cas de passage à demi-traitement, suite à une maladie, le remboursement du salaire net à hauteur de 90%.

Formation : 16 agents ont pu bénéficier de formation auprès du CNFPT en 2016.

Avancement de grade et promotion interne : 1 agent a bénéficié d'une promotion interne au grade d'Attaché, 3 agents d'avancement au grade supérieur et 1 agent a été nommé rédacteur stagiaire suite à sa réussite au concours.

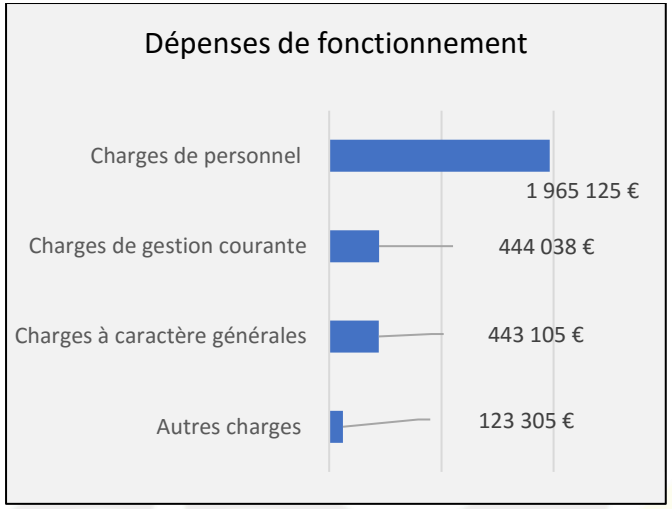
III) Budget et comptabilité

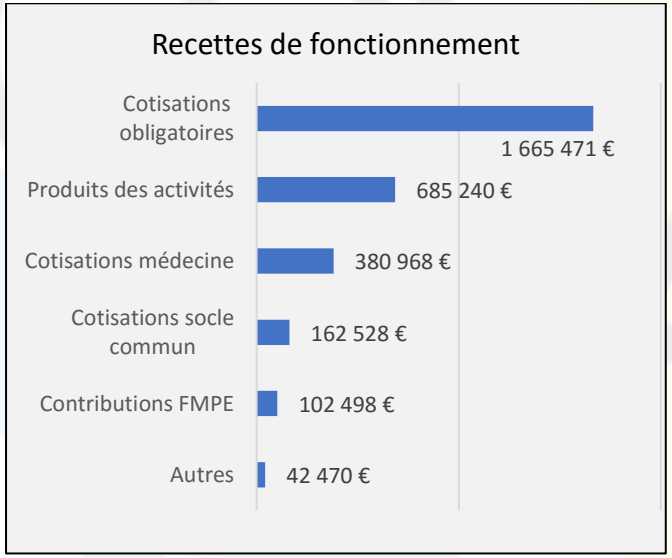
Le service moyens généraux composé de deux agents est en charge des opérations comptables de l'établissement. Il assure l'engagement et la vérification des factures et émet les titres de recettes générées par l'accomplissement des missions facultatives. Enfin, le service veille au recouvrement des cotisations au CDG45, principales ressources financières.

a) Le budget

Avec en fonctionnement : 2 975 573 € en dépenses et 3 039 175 € en recettes

Et en investissement, 458 431 € de dépenses et 101 559 € en recettes





b) La dématérialisation comptable

Le CDG45 a procédé en 2016 à la dématérialisation totale de sa chaine comptable pour permettre la transmission des factures et des recettes via l'envoi de flux « PESV2 » incluant la signature électronique de la Présidente de l'établissement. Ainsi, toutes les pièces comptables sont scannées, saisies et insérées dans le logiciel de comptabilité, puis, rattachées au mandatement ou au titre de recettes correspondant.

c) Les cotisations au CDG45 et le socle commun

Les cotisations versées par les collectivités et établissements publics affiliés sont une part déterminante des recettes du CDG45, ces versements sont gérés par le service moyens généraux par le rapprochement des encaissements du comptable (P503) et des déclarations des collectivités et établissements (bordereau de cotisation).

L'année 2016 fût marquée par l'adhésion au socle commun de l'ensemble des collectivités et établissements du département non obligatoirement affiliés au CDG45. Un taux de cotisation adapté de 0,07% leur est appliqué pour le bénéfice du secrétariat de la commission de réforme et du comité médical, de l'assistance juridique statutaire. Le service moyens généraux veille aussi au recouvrement de cette contribution.

IV) Achats

Le service moyens généraux est en charge des achats du CDG45, il a recours majoritairement à des marchés à procédure adaptée. La rédaction des pièces de la consultation et l'analyse des offres sont assurées par ce service. En outre, une partie des achats notamment en fournitures courantes est opérée auprès de l'UGAP. Par ailleurs, l'établissement a fait le choix d'adhérer à la centrale d'achat Approlys.

a) Les marchés 2016

Objet MAPA	Montant
Location et maintenance de trois photocopieurs	**29 232,80 €**
Assurances du CDG45	**18 873,70 €**
Nettoyage et entretien des locaux et bureaux du CDG45	**43 277,22 €**
Total	**91 474,72 €**

b) Achats par l'intermédiaire de l'UGAP

Le CDG45 privilégie l'UGAP pour ses fournitures depuis le 1er janvier 2015, en effet, les faibles quantités commandées ne permettent pas à l'établissement de bénéficier seul de tarif avantageux.

En outre, l'adhésion du CDG45 à la centrale d'achat Approlys lui permet de bénéficier d'une réduction supplémentaire.

Objet achats UGAP	Montant
Acquisition d'un véhicule de service (dont frais administratif et taxes)	**12 000,52 €**
Location de deux véhicules de service	**7 902,07 €**
Fournitures courantes (bureau, hygiène et entretien, petit équipement)	**6 762,33 €**
Maintenance annuelle véhicule de service (propriété du CDG45)	**951,44 €**
Total	**27 616,36 €**

c) Adhésion Approlys

Depuis 2014, le CDG45 est adhérent à la centrale d'achat Approlys. Cette adhésion a permis notamment de respecter la nouvelle réglementation en matière de tarifs d'électricité.

Ainsi, l'établissement a pris part au marché de Fourniture d'électricité lancé par la centrale d'achat, le lot auquel appartenait le CDG45 a été attribué à l'entreprise GDF pour une durée de trois ans avec une date d'effet au 1er janvier 2016.

V) Communication

Contrat groupe d'assurance statutaire

Le Vendredi 30 septembre 2016, 44 collectivités et/ établissements ont participé à la réunion d'information annuelle portant sur le contrat groupe d'assurances statutaires organisée par le Centre de Gestion avec la collaboration de SOFAXIS.

Assemblée générale de l'AML

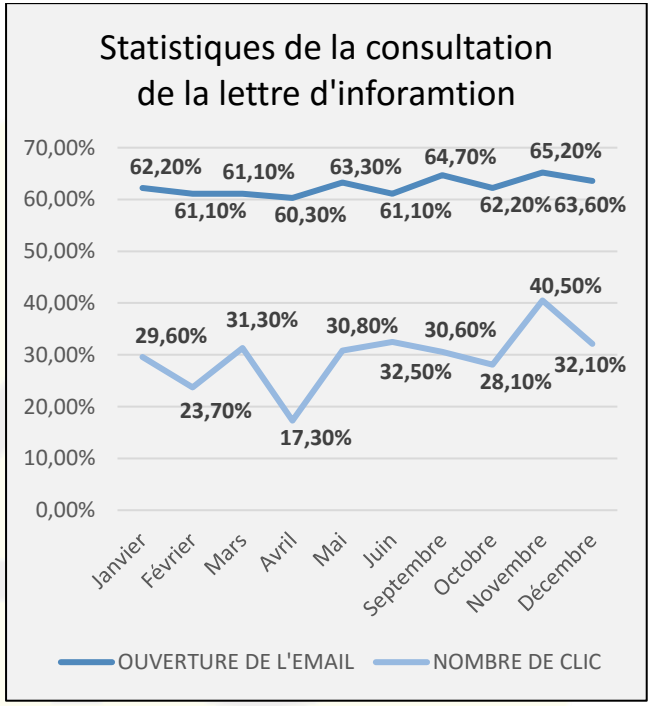
Chaque année, le CDG45 est présent en qualité de partenaire à l'Assemblée Générale de l'Association des Maires du Loiret.
Cette manifestation lui permet de rencontrer et d'changer avec de nombreux élus sur les problématiques de gestion des ressources Hum aines.
En 2016, compte tenu de l'actualité, un atelier sur la mutualisation des agents en cas de fusion de Communauté de Communes a été organisé par le CDG45.

Salons de l'emploi

Salon du travail et de la mobilité à Paris
Salon 2000 emplois-2000 sourires à Orléans
Journée des métiers du secteur public à Orléans
Forum emploi défense mobilité à Orléans
Salon de l'emploi de la mairie d'Ormes

a) Lettre d'information

Le CDG45 procède à l'envoi périodique d'une « Lettre d'information ». Celle-ci permet d'informer les collectivités sur les changements en matière de réglementation, sur des évènements ou enquêtes organisées.
Durant l'année 2016, 10 lettres d'information ont été publiées.

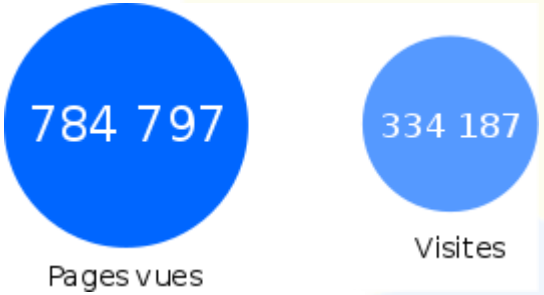


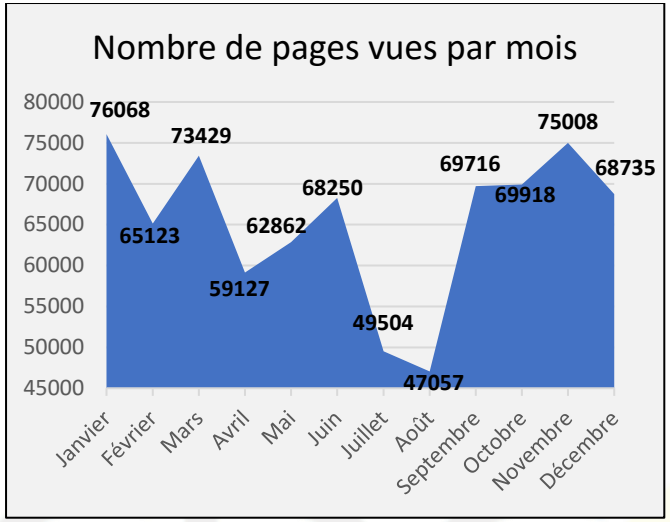
Si on constate qu'entre **62%** et **65%** des personnes destinataires de la lettre d'information ouvrent celle-ci, seulement **17%** à **40%** des personnes vont consulter l'intégralité des articles à l'aide des liens. La difficulté principale est de garder à jour la base de données d'adresses emails des correspondants dans les collectivités.

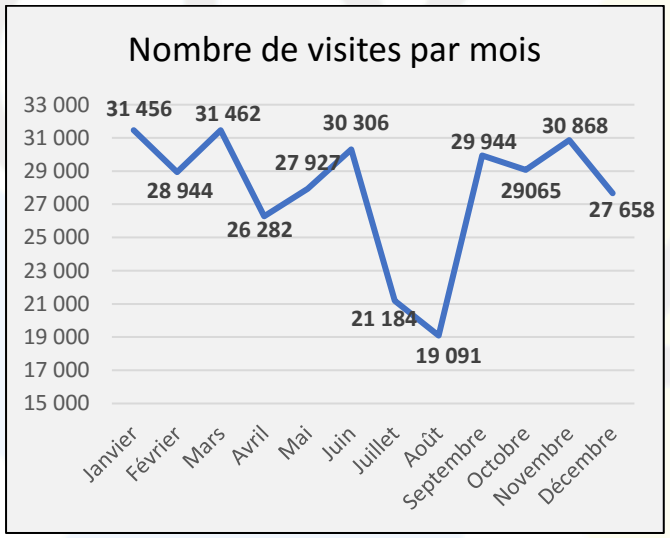
b) Site internet

Le site internet du CDG45 est l'organe de communication principal du CDG45. Celui-ci permet aux collectivités de pouvoir accéder aux dernières actualités réglementaires, à la bourse de l'emploi, aux différentes procédures CAP et CT, aux concours organisés, à des modèles de documents,…

Le site du CDG45 sur l'année 2016 c'est :







VI) Documentation

Le service juridique a procédé à une réévaluation globale de ses sources documentaires.

Les abonnements à différents codes au format papier ont ainsi été résiliés. En effet, ce format ne s'est pas révélé le plus pertinent eu égard aux besoins du service.

Le service juridique dispose désormais des revues suivantes : AJDA ; AJFP ; AJCT ; IAJ ; Le courrier des maires et des élus locaux ; Les cahiers de la Fonction Publique ; Les cahiers juridiques ; Le journal des Maires ; Repères.

Les différentes résiliations ou non-reconductions ont permis de souscrire à de nouvelles revues et ce dans le respect de l'enveloppe budgétaire initiale.

En effet, cette réorganisation documentaire qui offre aux services du CDG un panel de sources plus large conduit également à réaliser une économie de plus de 4 000 euros.

Par ailleurs, nombreux services ont l'usage de revues spécialisées :

> ELNET sécurité, INRS pour le service hygiène et sécurité
> Codes des rémunérations pour le service paie
> EGORA, le concours médical pour le service de médecine préventive

A cela s'ajoute, l'acquisition de codes juridiques, code des marchés publics et code du travail.

Enfin, le CDG45 met à disposition de ses cadres une version numérique au quotidien La République du Centre.