CDG 45

Rapport d'activité 2019

MISSIONS OBLIGATOIRES

C.A.P./C.T./C.H.S.C.T.
C.D.R. /C.M.
Carrière
Concours
Discipline
Droit syndical
Emploi

PRESTATIONS A LA CARTE

Allocation chômage
Inspection
Remplacement
Assurance statutaire
Paie
Aide en organisation
Médecine préventive
Archivage
Protection sociale complémentaire
Aide au recrutement
Santé Prévention

COTISATION ADDITIONNELLE

Hygiène Sécurité
Retraite
Conseil juridique
Santé Prévention

Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

TABLE DES MATIERES

EDITO **3**
- I. Mot de la présidente 3
- II. Présentation du conseil d'administration 4

EMPLOI ET RECRUTEMENT **5**
- I. Bourse de l'emploi 5
- II. Concours et examens professionnels organisés par le CDG45 6
- III. Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG 6
- IV. Fonctionnaires momentanément privés d'emploi 7

GESTION DU PERSONNEL **8**
- I. Gestion des titulaires et stagiaires 8
- II. Gestion des contractuels 9
- III. Retraite 9

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES **11**
- I. Conseil juridique statutaire 11
- II. Rapport d'activité du référent déontologie, laïcité, alerte éthique du Loiret 14
- III. Conseil en organisation 16
- IV. Aide à l'emploi 17
- V. Prestation paie 18
- VI. Prestation chômage 18
- VII. Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) 18

INSTANCES CONSULTATIVES **20**
- I. Commissions administratives paritaires 20
- II. Conseil de discipline et conseil de discipline de recours 22
- III. Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 23
- IV. Droit syndical 24

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL **26**
- I. Médecine préventive 26
- II. Commission de réforme 26
- III. Comité médical 27
- IV. Assistance et conseil en hygiène et sécurité 29
- V. Mission inspection 30
- VI. Handicap et maintien dans l'emploi 31
- VII. Contrat d'assurance groupe 32

AUTRE PRESTATION **32**
- I. Aide à l'archivage 32

RESSOURCES INTERNES **33**
- I. Présentation des services 33
- II. Ressources humaines 33
- III. Budget et comptabilité 34
- IV. Achats 34
- V. Communication 35
- VI. Les événements marquants 37

EDITO

I. Mot de la Présidente

Chères collègues, chers collègues,

L'année 2019 constitue une année très forte en mutations et évolutions de l'environnement territorial, en particulier pour le statut de la fonction publique territoriale. Afin de vous accompagner dans les nécessaires adaptations de nos collectivités et de nos pratiques RH, notre Centre de Gestion, institution départementale d'expertise et de conseil, constitue une ressource privilégiée pour la gestion de nos personnels.
Dans ce contexte le CDG du Loiret, fort de son expérience et de l'expertise des équipes professionnelles diversifiées qui le compose, s'efforce de s'adapter à vos besoins et vous propose régulièrement
des missions innovantes.

Par exemple, en 2019 :

- Un service d'aide à l'archivage a été mis en place, pour accompagner les maires et présidents à l'approche des élections municipales ;
- Un nouvel outil « Données sociales » a été mis à disposition des collectivités pour faciliter la production des bilans sociaux et rapports divers, tout en permettant des comparaisons entre employeurs ;
- Une journée d'information sur la loi de transformation de la fonction publique, qui a recueilli un large succès avec la présence de plus de 300 personnes, a été organisée en octobre 2019 en partenariat avec l'Association des Maires du Loiret et le CNFPT.

Au travers de ce rapport d'activité vous constaterez que les membres du conseil d'administration du CDG45 ainsi que l'ensemble des équipes de notre établissement public poursuivent plus que jamais notre travail d'adaptation, d'évolution, de modernisation afin de disposer d'une structure répondant au mieux à toutes nos collectivités.

Je tiens à remercier l'ensemble des administrateurs de l'établissement au service de nos collectivités et de l'ensemble du personnel territorial qui les composent, la Direction Générale et l'ensemble des équipes de l'établissement pour la qualité du travail mené au cours de cette année.
Que l'année 2020 soit la poursuite de ce service de proximité fondamental, riche et stimulant pour l'administration de nos territoires.

Florence GALZIN

II. Présentation du Conseil d'Administration

TITULAIRES	FONCTIONS	SUPPLÉANTS	FONCTIONS
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
LEPELTIER Nicole	Maire de Villemurlin		
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
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
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
VIVIER Bruno	Maire de Charsonville		
FAUTRAT Marie-Françoise	Elue au syndicat Pays Beauce Gatinais en Pithiverais	BAILLEUL GUY	Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes des Canaux et Forêts en Gâtinais Maire d'Oussoy en Gâtinais
DONNAT Marie-Claude	Présidente de la Communauté de Communes de la Forêt	MASSE Guy	Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes Berry Loire Puisaye Maire d'Ouzouer sur Trezée
SUIRE-ARNAULT Thérèse	Vice-Présidente des Résidences de l'Orléanais Conseillère Municipale d'Orléans	BARRIER Christian	Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes du Pithiverais Gâtinais 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

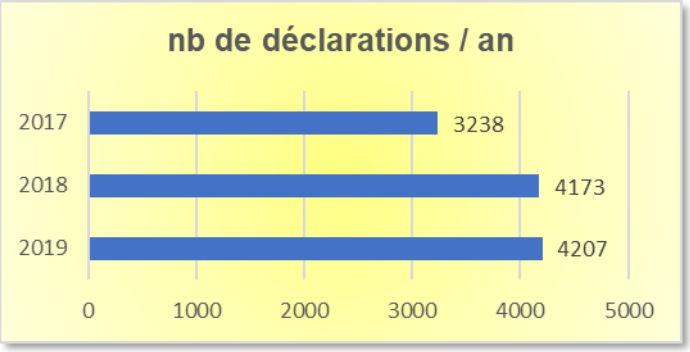
EMPLOI ET RECRUTEMENT

I. Bourse de l'emploi

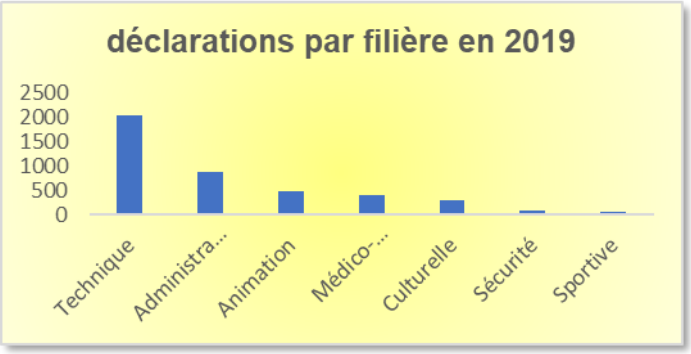
Déclarations de vacance d'emploi

Les collectivités et établissements publics ont l'obligation légale d'enregistrer sur le site de la bourse de l'emploi toute déclaration de création ou de vacance d'emploi.

En 2019, 4207 déclarations ont été transmises au CDG45.



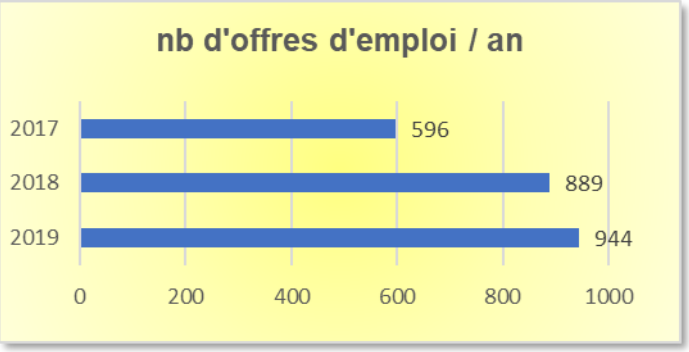
Le nombre de déclarations est en augmentation depuis 2017, mais la répartition entre les filières est constante.



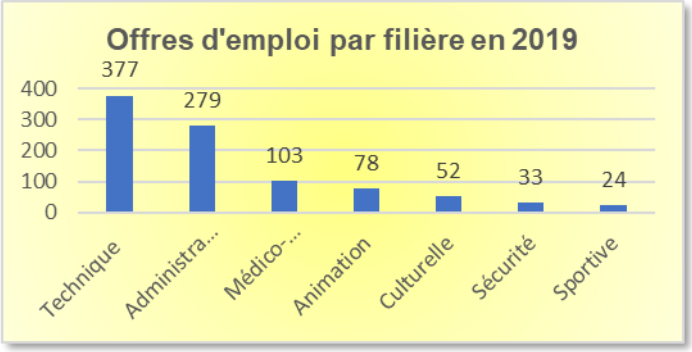
Par ailleurs, le nombre de nominations déclaré a légèrement augmenté passant de 2060 en 2017 à 2287 en 2018 et 2115 en 2019. Pour autant, il est utile de rappeler aux collectivités que la validité juridique de leurs recrutements repose notamment sur l'obligation de déclarer les nominations.

Publication d'offres d'emploi

En 2019, 944 déclarations de vacance d'emploi étaient assorties d'une offre d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi est en nette progression depuis 2017



Les offres publiées sur la bourse de l'emploi se répartissent majoritairement entre les filières technique et administrative.



Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, 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).

Demandeurs d'emploi

« Guichet unique » de l'emploi territorial dans chaque département, les centres de gestion jouent un rôle d'intermédiaire entre les collectivités et les demandeurs d'emploi. Le CDG45 permet aux titulaires des 3 FP, aux lauréats de concours et aux agents reconnus travailleurs handicapés de déposer leur candidature dans la bourse de l'emploi.
En 2019, 18 nouvelles candidatures ont été enregistrées.

Promotion de l'emploi territorial

Le CDG45 remplit une mission générale d'information et de promotion de l'emploi territorial auprès de tout public. Pour ce faire, en 2019, les agents du service de la bourse de l'emploi ont participé à différentes manifestations :

- 21/03/2019, « les rendez-vous de l'emploi », Beaugency
- 25/04/2019, « 2000 emplois – 2000 sourires », Orléans
- 30/04/2019, « le forum de l'emploi », Ormes
- 24/09/2019, « le forum de l'emploi », Beaugency
- 14/11/2019, « le forum emploi-handicap », St Denis en Val
- 21/11/2019, « le forum des métiers », Université d'Orléans

II. Concours et examens professionnels organisés par le CDG45

Afin d'assurer le principe d'égalité d'accès aux emplois publics,
le recrutement dans les collectivités territoriales se fait par concours dans la plupart des métiers.
Au titre de ses missions obligatoires, le CDG45 a organisé en 2019 les concours suivants :

- Professeur territorial d'enseignement artistique
- Rédacteur territorial

2019 en quelques chiffres…

1799 dossiers instruits
1511 candidats admis à concourir
18 membres de jury
28 surveillants
34 correcteurs
26 examinateurs complémentaires
12 jours d'épreuves
5 réunions de jury

Concours de professeur territorial d'enseignement artistique, discipline « musique », spécialité « orgue »

CONCOURS EXTERNES	
• Postes ouverts : **12** • Dossiers reçus : **36** • Admis à concourir : **19** • Moyenne Admission : **12/20**	• Admis : **12** • Taux de réussite : **63%** • Convention nationale • En partenariat avec le CRD d'Orléans

CONCOURS INTERNES	
• Postes ouverts : **3** • Dossiers reçus : **17** • Admis à concourir : **6** • Moyenne Admissibilité : **10/20** Admissibles : **4**	• Moyenne Admission : **11,81/20** • Admis : **3** • Taux de réussite : **50%** • Convention nationale • En partenariat avec le CRD d'Orléans

Concours de rédacteur territorial

CONCOURS EXTERNES	
• Postes ouverts : **52** • Dossiers reçus : **484** • Admis à concourir : **349** • Moyenne Admissibilité : **10/20** Admissibles : **66**	• Moyenne Admission : **11.50/20** • Admis : **35** • Taux de réussite : **10%** • Convention régionale

CONCOURS INTERNES	
• Postes ouverts : **65** • Dossiers reçus : **1106** • Admis à concourir : **903** • Moyenne Admissibilité : **11/20** • Admissibles : **199** • Moyenne Admission : **13/20**	• Postes après transfert externe → interne : **77** • Admis : **77** • Taux de réussite : **8,5%** • Convention régionale

CONCOURS 3e VOIE	
• Postes ouverts : **13** • Dossiers reçus : **156** • Admis à concourir : **99** • Moyenne Admissibilité : **10/20** • Admissibles : **28**	• Moyenne Admission : **12/20** • Postes après transfert externe → interne : **18** • Admis : **18** • Taux de réussite : **18%** • Convention régionale

III. Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG

En 2019, le CDG45 a passé convention avec les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire et de la Région Ile de France pour les concours et examens professionnels qu'il n'organisait pas :

	Concours	Examens professionnels
Catégorie A	3	1
Catégorie B	6	9
Catégorie C	9	8
Total	18	18

Le suivi des lauréats

13 listes d'aptitude en cours…

- 3 en catégorie A
- 6 en catégorie B
- 4 en catégorie C

…. Et 271 dossiers de lauréats à suivre dont…

- 8 nominations
- 2 prolongations < 4 ans
- 14 inscrits en 1ère année
- 203 inscrits en 2e année
- 18 réinscrits en 3e année
- 10 réinscrits en 4e année
- 16 reçus-collés

Dans le cadre de l'accompagnement des lauréats, les six centres de gestion de la région Centre Val de Loire se sont coordonnés pour organiser des réunions d'information et d'échange. Ainsi, tous les lauréats encore inscrits sur une liste d'aptitude sont conviés à l'une de ces réunions parmi six dates et six lieux différents.

Le CDG45 a organisé sa réunion d'information des lauréats le 24 mai 2019.

- 261 lauréats invités
- 6 lauréats présents

Coopération nationale et régionale

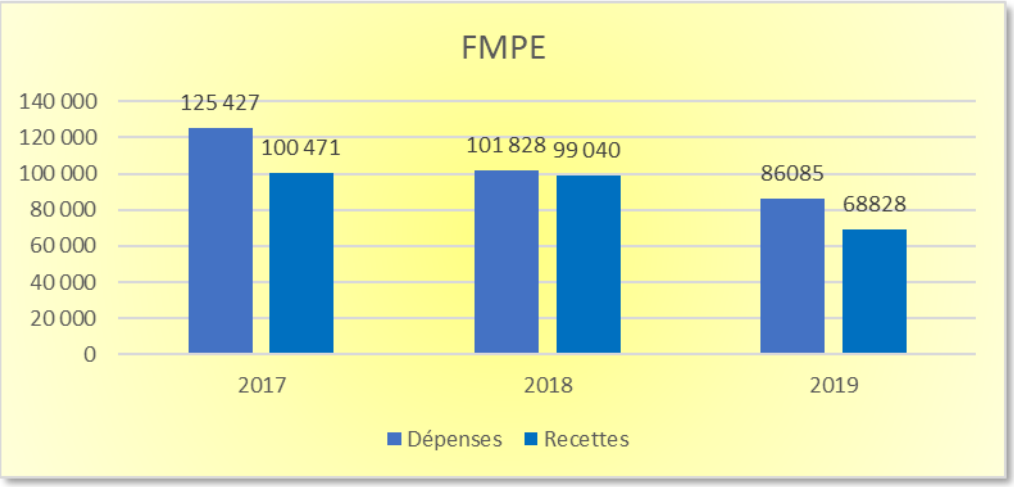
Le CDG45 participe :

- A la commission « recrutement-concours » de l'Association Nationale des Directeurs des CDG,
- À la cellule pédagogique nationale,
- Aux réunions techniques animées par le CDG coordonnateur de l'Indre et Loire.

IV. 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 moyennant contribution de la collectivité d'origine.

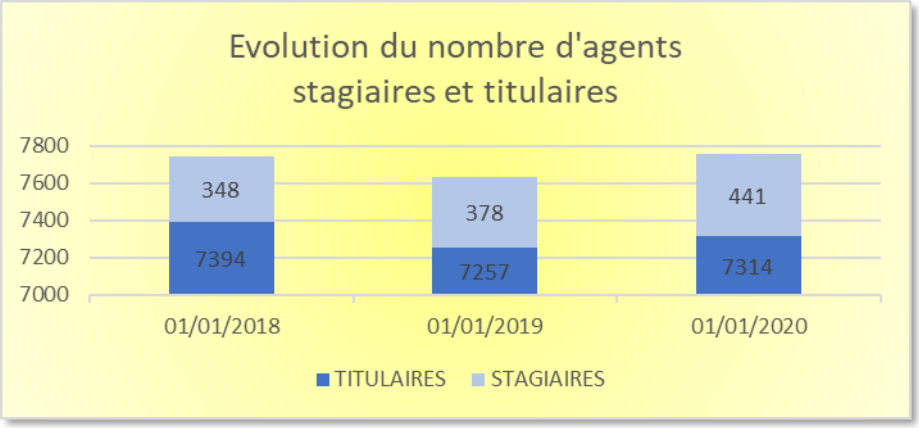
Dès la prise en charge, le CDG45 accompagne les agents dans leur recherche d'emploi, leur donne accès aux différentes formations dispensées par le CNFPT dans le but qu'ils retrouvent un emploi.



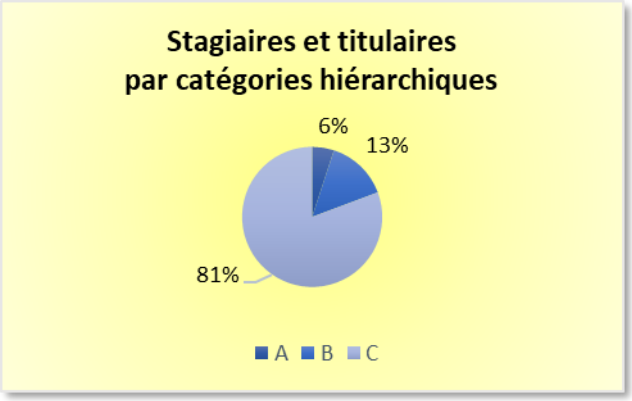
GESTION DU PERSONNEL

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 2020 est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte 7 755 agents. On remarque une hausse globale des effectifs par rapport à l'année précédente principalement en catégories A et C.

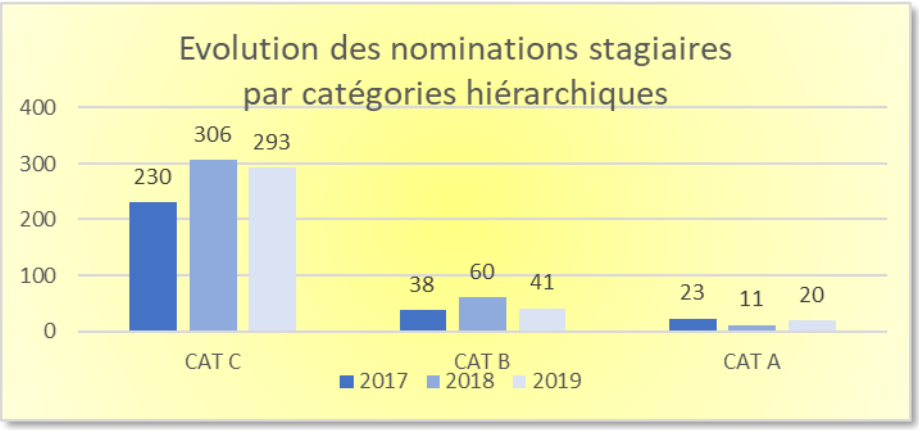


La répartition des agents par catégories hiérarchiques est sensiblement identique par rapport à l'année précédente.



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.

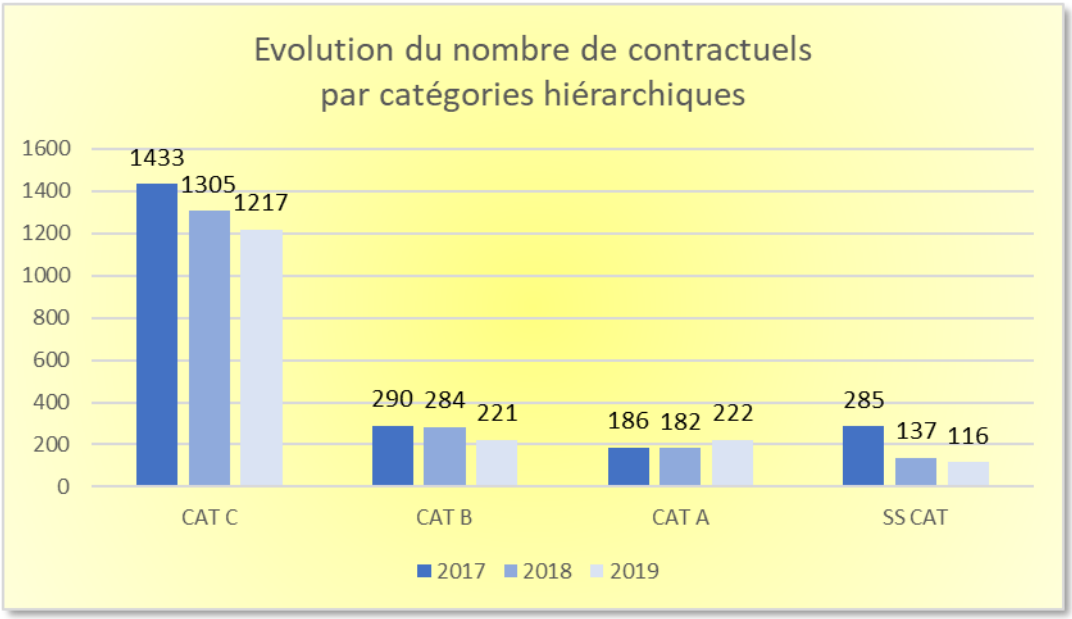
Au cours de l'année 2019, 354 nominations stagiaires ont été enregistrées, soit une baisse de 6%.

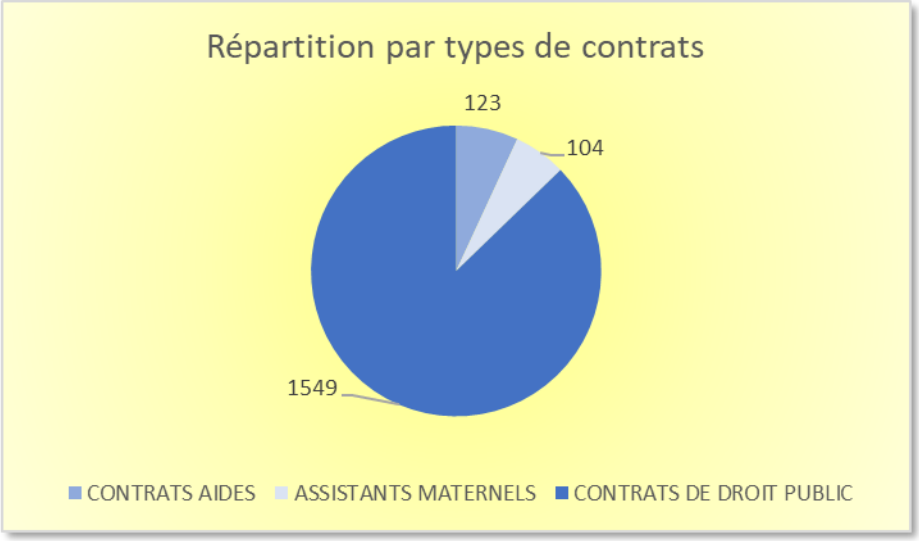


II. Gestion des contractuels

Au 1er janvier 2020, sont recensés 1254 contractuels sur emplois permanents et 522 sur emplois non permanents ; soit un total de **1776** agents contre 1908 au 1er janvier 2019.

On constate que cette baisse concerne plus particulièrement les agents des catégories B et C.

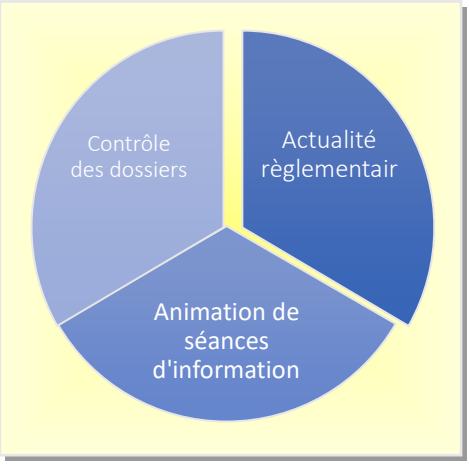




III. Retraite

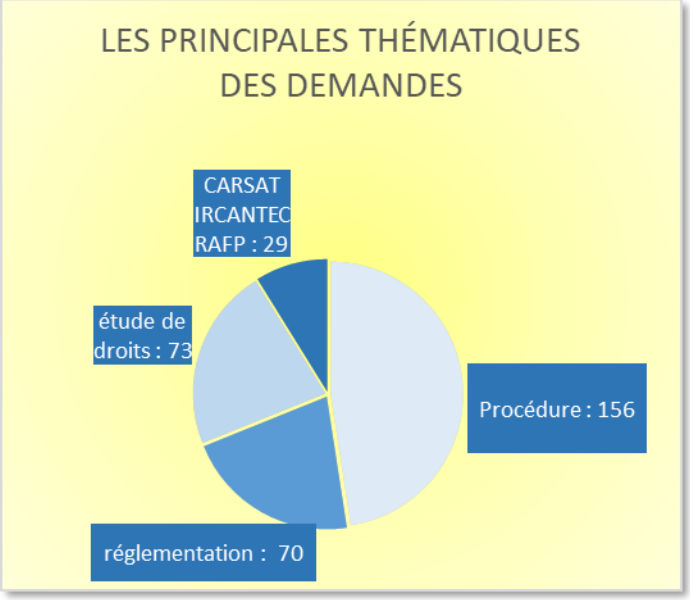
La convention CNRACL

Dans le cadre de la convention de partenariat entre le CDG45 et la CNRACL, le pôle retraite a pour rôle d'informer et d'accompagner les collectivités sur la réglementation et les procédures.



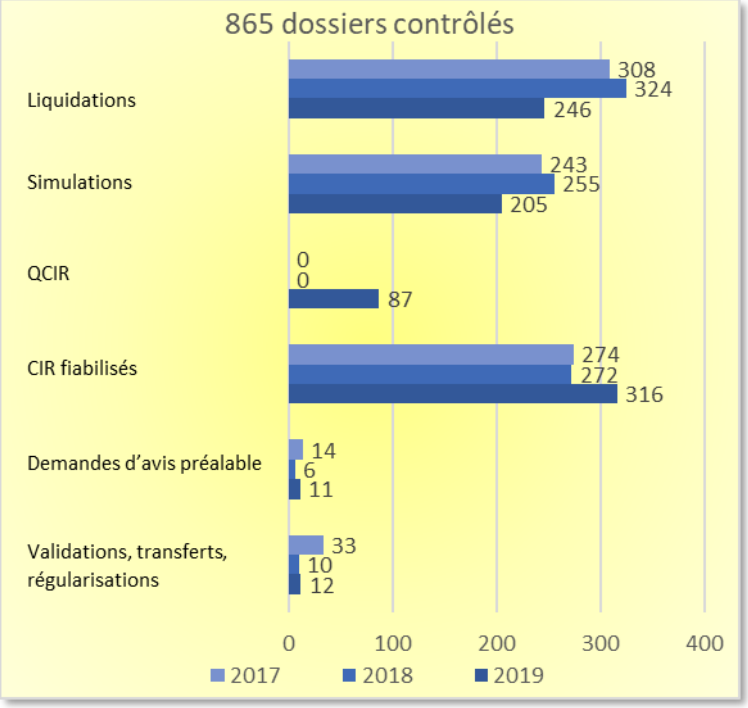
Une mission d'information sur la réglementation et les procédures :

Le pôle retraite assure la communication de l'actualité réglementaire et des procédures à appliquer par le site internet et la lettre d'information.
Il accompagne les collectivités dans leurs démarches réglementaires, dans l'étude des droits à retraite dans les cas complexes et dans l'application des procédures à respecter.
328 réponses ont été apportées à des demandes spécifiques.

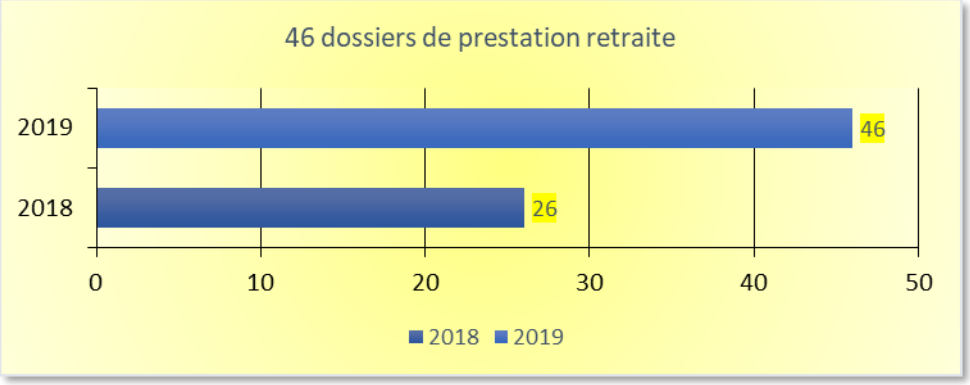


Une mission de contrôle et d'intervention sur les dossiers dématérialisés :

Contrôle des dossiers : Le pôle retraite vérifie la complétude des dossiers, apporte son aide au moment de leur constitution et en assure le suivi jusqu'à l'attribution du droit.
Droit à l'information et campagnes des QCIR : le pôle retraite accompagne également les collectivités dans la fiabilisation des comptes de droit des agents.
Prestation retraite : Le pôle retraite prend en charge dans son intégralité, l'élaboration des comptes de droits, des dossiers de liquidation, des simulations ou des demandes d'avis préalable des collectivités affiliées ou non affiliées et se charge de recevoir les agents si la collectivité le souhaite.



En 2019, **46 dossiers** ont été effectués au titre de la prestation retraite.



8 agents sur rendez-vous, afin de les conseiller et de les orienter en fonction de leurs droits d'ouverture de retraite.

Une mission d'animation formations/informations :

- 5 ateliers d'aide à la saisie des cohortes
- 73 collectivités participantes

Tenue du stand information CNRACL au forum des séniors organisé par la ville de Montargis.
Accompagnement de la montée en compétence du service retraite du Conseil Régional sur deux demies-journées.

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I. La composition et les missions du service juridique

Le service juridique du CDG45 répond à l'ensemble des collectivités territoriales, aux intercommunalités et aux autres établissements publics situés sur le ressort du département du Loiret.

Toutes ces collectivités sont soit affiliées (obligatoirement ou volontairement) au CDG45 soit adhérentes au « socle commun » des missions du CDG 45 qui comprend le service juridique.

Le service juridique est composé de 3 agents spécialisés dans le domaine des administrations publiques locales et particulièrement le statut de la fonction publique et la partie du droit du travail applicable au secteur public.

Il accompagne les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans la réalisation de leurs projets (ex : transfert de compétences à l'intercommunalité, réorganisation de services, modification du temps de travail, etc…)

Il conseille les collectivités territoriales et leurs établissements publics sur l'application du droit de la fonction publique et du droit du travail aux agents (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels, apprentis, agents en contrats aidés, etc…),

Il assure une mission de veille et d'information juridique,

Il anime et participe à des groupes de travail, des formations, des rencontres entre professionnels.

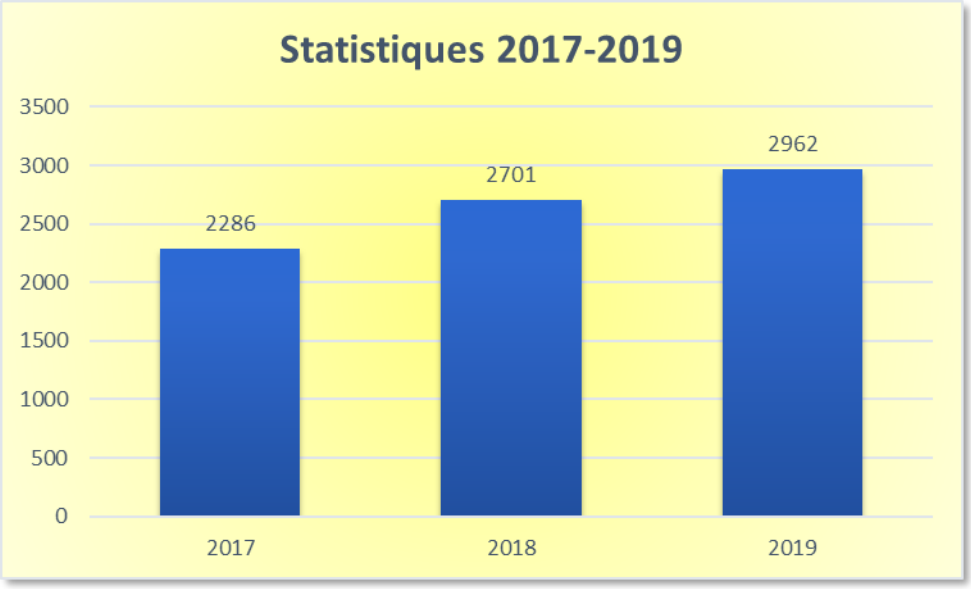
L'évolution des saisines du service juridique

1) Le nombre de saisines

Dans le cadre de son rôle de conseil et d'aide à la décision, le service a répondu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 à 2962 demandes émanant des collectivités territoriales, de leurs établissements publics, des services du CDG45 et des partenaires (ex : Préfecture).

Ces demandes proviennent aussi bien des directions générales, des secrétariats de mairie et de syndicats que des directions et services ressources humaines, plus rarement des élus qui sollicitent en priorité le service juridique de l'Association des Maires du Loiret (AML 45).

Le nombre de saisines est une nouvelle fois en augmentation. Après une progression de plus de 18% en 2018, le nombre de saisines bondit encore de presque 10% en 2019. Après une accalmie d'une année (2017) liée à la forte activité des deux années précédentes (début de mandat et fusion des EPCI) et aux mouvements de personnel au sein du service (départ et arrivée de deux nouveaux juristes ; création d'un troisième poste), les sollicitations adressées au service juridique s'accroissent chaque année et l'activité dépasse largement celle des années antérieures à 2015.



2) Les thèmes

Le graphique ci-dessous représente la répartition des réponses selon les thèmes abordés.

La comparaison avec 2018 démontre :

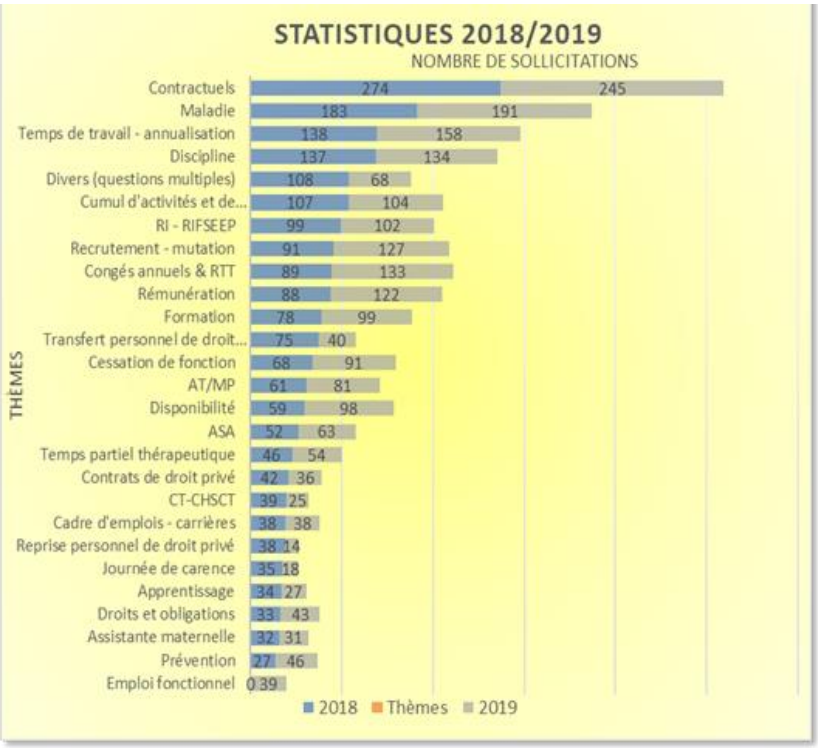
La persistance désormais de 9 fortes thématiques dont le volume de sollicitations soit reste stable soit fluctue à la hausse ou à la baisse :

- La gestion des contractuels de droit public ↘
- Le temps de travail[1] ↗
- La gestion des situations de maladie (accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, invalidité, etc…) →
- La rémunération[2] ↗
- La discipline →
- Le cumul d'activités et de rémunération →
- Le régime indemnitaire →
- Les congés annuels et RTT + les ASA ↗
- Le recrutement – la mutation ↗

S'ajoute à cela l'émergence de thématiques sous-jacentes depuis 2014 mais dont l'individualisation dans la liste des thèmes permet de mesurer l'importance[3] grandissante :

- La formation ↗
- La cessation de fonctions (licenciement, démission) ↗
- La disponibilité ↗
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles ↗
- Les autorisations spéciales d'absence ↗
- La prévention (hygiène et sécurité) ↗
- Les contrats de droit privé →
- Les assistantes maternelles (pas de données avant 2018) →
- La déontologie et les droits et obligations des agents publics ↗

Enfin, certains thèmes apparaissent essentiellement liés à une actualité et n'ont pas vocation à se maintenir (ex : la journée de carence ou le droit syndical en 2019). De surcroît, certaines sollicitations portent sur des thématiques multiples. Ceci explique la création d'un thème « Divers » qui recouvre les saisines multi-thématiques adressées par les collectivités. Enfin, une thématique a émergé en 2019 en raison du nombre de sollicitations spécifiques. Il s'agit de la thématique des emplois fonctionnels qui passe de 0 à 39 sollicitations !



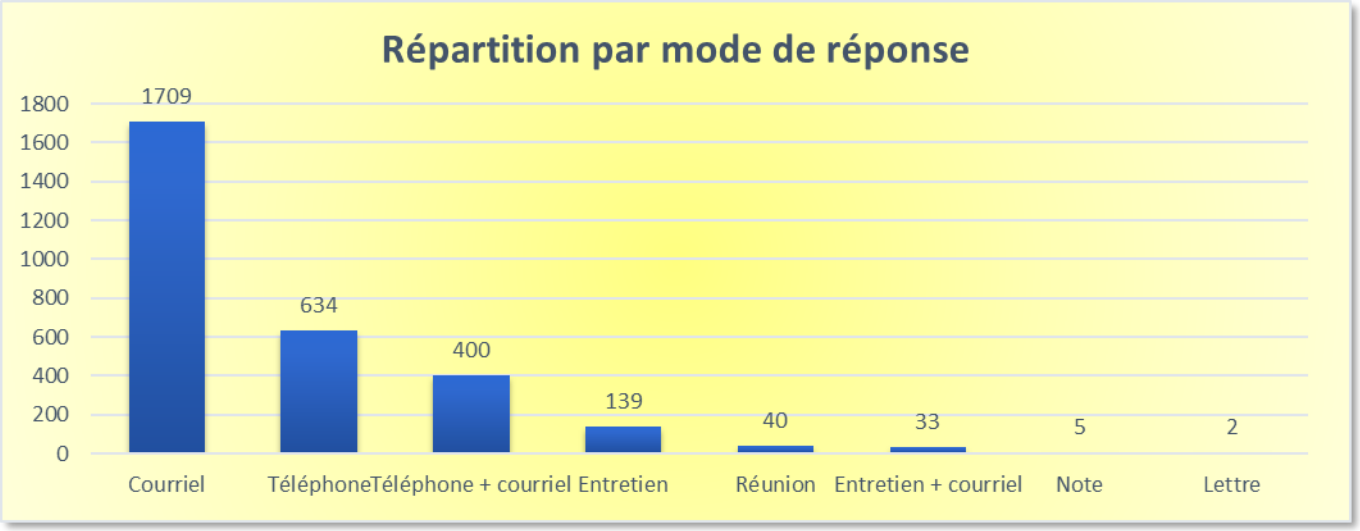
[1] En incluant le temps partiel et le temps partiel thérapeutique pour disposer d'une base de comparaison identique à 2017
[2] En incluant la NBI et le SFT pour disposer d'une base de comparaison identique à 2017
[3] L'ancienne thématique « Positions et mise à disposition » demeure une thématique importante et stable mais a fait l'objet d'une scission en 6 thèmes : Disponibilité ; maladie (disponibilité d'office) ; mutation ; détachement ; mise à disposition ; FMPE

3) Les modes de réponse

Le graphique ci-dessous démontre la prédominance du « courriel » comme modalité de réponse du service juridique.

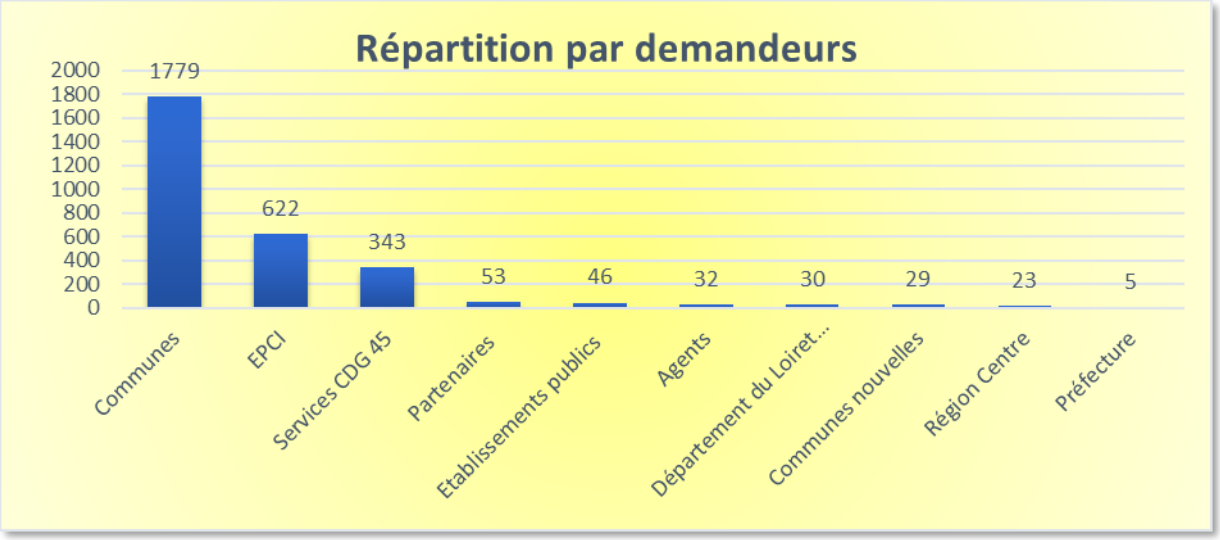
A cet égard le service a amélioré la qualité de son service en entreprenant 3 actions :

- La création d'un message d'accusé de réception automatique pour certifier à son interlocuteur la bonne réception de son message ;
- La création d'une série de 8 réponses-types pour harmoniser les réponses émanant du service ;
- L'envoi de réponses rédigées de manière pédagogique, sans recourir systématiquement à un vocabulaire juridique afin de rendre le contenu accessible aux élus et aux agents qui sollicitent le service.



4) La répartition des réponses par catégories de demandeurs

Les communes demeurent nettement majoritaires. Les statistiques confirment le besoin d'un appui régulier auprès des secrétaires de mairie et des services des ressources humaines des communautés de communes et la nécessité de proposer de manière plus accentuée des temps de rencontre et des sessions d'information à destination de ce public.



Les outils documentaires et la veille juridique

➢ Les outils documentaires

Le service juridique a poursuivi la rédaction de fiches et de schémas de procédure mais également de modèles d'arrêtés et de délibérations. Les documents ainsi rédigés seront intégrés au nouveau site internet et seront diffusés auprès des collectivités à l'occasion des sollicitations.

➢ La veille juridique

Le service a entièrement refondu le flash statut. Les modifications suivantes ont été apportées :

- Un changement de style de rédaction.
- Un visuel entièrement rénové.
- La refonte et la création de nouvelles rubriques
- Une diffusion hebdomadaire
- Une diffusion par messagerie électronique et sur le site interne

Le Flash statut « nouvelle formule » est diffusé depuis janvier 2019. Il continue à offrir une large information statutaire aux collectivités du département. Il diffuse en priorité aux secrétaires de mairie, de syndicats et aux services des ressources humaines les derniers textes, les dernières jurisprudences et les réponses ministérielles qui concernent la gestion quotidienne des ressources humaines.

Le service juridique a initié la publication de flash statuts spéciaux dédiés à l'analyse des décrets et des ordonnances qui sont publiés dans le prolongement de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

La participation à des instances externes et internes

- **Les réunions des services juridiques des Centres de gestion de la Région Centre Val-de-Loire**

Les CDG de la Région Centre Val-de-Loire ont élaboré un guide du droit syndical accompagné de formulaires types et d'outils de simulation et de calcul. Une version définitive a été diffusée le 19.07.2019 à l'ensemble des CDG de la Région.

Les CDG ont ensuite entamé un travail sur le thème des transferts de compétences et des processus de mutualisation. Une première réunion s'est tenue le 17.09.2019. Un recensement exhaustif des dispositifs de transfert et de mutualisation a été validé et les CDG ont sélectionné les dispositifs sur lesquels il paraissait pertinent de rédiger une fiche de présentation en complément et en mise à jour du guide sur l'intercommunalité élaboré en 2016 par les CDG de la Région. La rédaction de ces fiches s'étalera jusqu'en septembre 2020.
Par ailleurs, suite à la parution du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, les CDG ont déterminé des règles et des documents communs pour la mise en œuvre des règles relatives à la Période préparatoire au reclassement (PPR).

Enfin, les CDG ont convenu d'organiser des rencontres régulières au fur et à mesure de la parution des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique. Ces réunions se tiendront sur 2020.

- **Le cercle des référents déontologues**

Dans le prolongement des travaux menés en 2017 pour la mise en place de la nouvelle mission de référent déontologue dans chaque CDG, le service juridique co-anime avec la Région Centre un « cercle des référents déontologues » qui regroupe les personnes en charge des questions de déontologie au sein de la Région, des Départements, des Métropoles, des Communautés d'agglomération et des CDG de la Région Centre.

Une première réunion a eu lieu à Tours le 03.06.2019. Une seconde réunion a eu lieu à Orléans le 09.12.2019. Ce cercle s'est intéressé aux effets de la loi de transformation de la fonction publique sur la déontologie et les modalités de saisine des référents déontologues.

- **La participation aux groupes de travail au sein de l'ANDCDG**

Le service juridique participe régulièrement aux réunions de la commission statut de l'association nationale des directeurs généraux des Centres de gestion.

Le développement de partenariats et d'évènements

- **Le partenariat avec l'Université d'Orléans**

Le service juridique a participé à un groupe de travail sur la création d'un diplôme universitaire relatif à l'achat public au sein de la faculté de droit de l'Université d'Orléans.

Par ailleurs, le CDG continue sa participation à la réflexion sur l'organisation des parcours de formation au droit public afin d'attirer des étudiants dans les masters 1 et 2 de la faculté de droit d'Orléans, de faciliter l'accueil de stagiaires de licence, master 1 et 2 dans les collectivités du Loiret, et de promouvoir des temps de rencontre et d'échanges entre l'Université et les collectivités (colloques, formations, groupes de travail, etc…).

- **L'organisation d'une journée d'information relative à la loi de transformation de la fonction publique**

Le CDG 45, l'Association des Maires du Loiret et le CNFPT ont organisé le 15 octobre 2019 une journée d'information sur la Loi de transformation de la fonction publique.

Cette journée a recueilli un large succès avec la présence de plus de 300 personnes (élus, directeurs généraux de services, directeurs-responsables des ressources humaines).

Tels sont les éléments que je tenais à porter à votre attention et sur lesquels je suis à votre disposition pour de plus amples renseignements.

II. Rapport d'activité du référent déontologie, laïcité, alerte éthique du Loiret Année 2019

Le CDG 45 a fait le choix de désigner une personne indépendante de la fonction publique territoriale, ancien magistrat des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

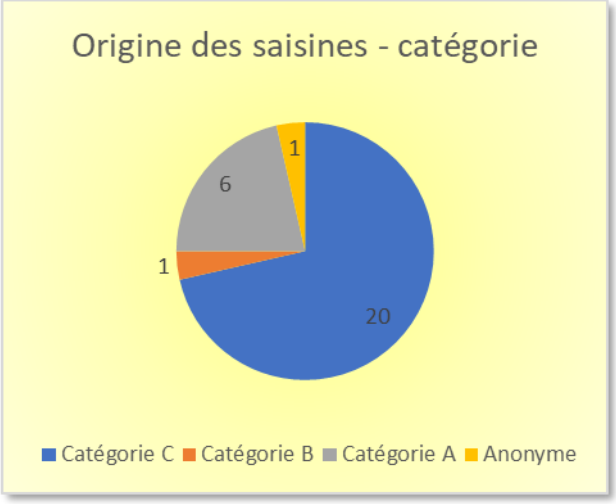
Le rapport couvre une période de quatorze mois du 1er décembre 2018 au jusqu'au 31 janvier 2020, date d'entrée en vigueur d'une modification substantielle des conditions de saisine du référent.

L'activité du référent déontologue s'est développée dans trois directions :

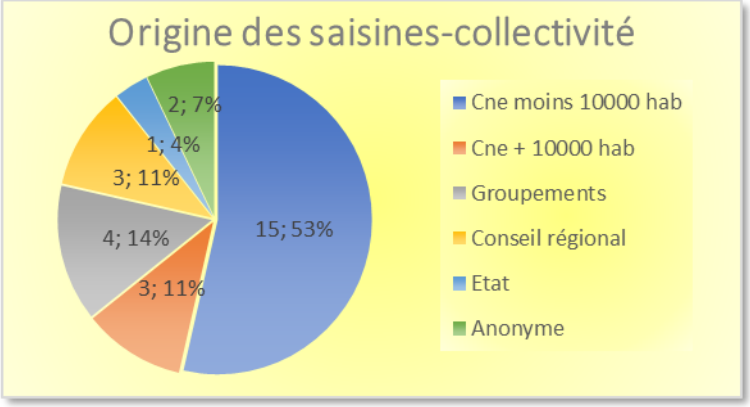
1) Les conseils aux agents de la fonction publique territoriale

a) Le nombre de saisines : En 14 mois, le référent a fait l'objet de **28 saisines, soit une moyenne autour de 2 personnes par mois**. Le chiffre est faible au regard du nombre de fonctionnaires employés par des collectivités adhérentes du CDG 45 qui avoisine les 9 000 personnes mais s'explique par la période d'inertie qui accompagne généralement l'apparition d'un nouveau dispositif (la première saisine du référent n'est intervenue qu'à la mi-février 2019). Enfin, près des deux tiers des saisines ont été déposées ou traitées au cours des 4 derniers mois.

b) L'origine des saisines : **La majorité des saisines (22) émane d'agents de catégorie C, qui souhaitent généralement améliorer une rémunération** jugée insuffisante par l'exercice d'une activité privée complémentaire ou d'agents de catégorie A, dont les qualifications peuvent trouver des occasions de valorisation en dehors de la fonction publique.



La plupart de ces agents sont employés dans des communes de moins de 10 000 habitants. Cette situation s'explique très vraisemblablement par le fait que les « grandes » collectivités disposent d'un « correspondant déontologue » (conseil régional), voire d'un référent déontologue propre (département du Loiret), ou de services « RH » étoffés qui sont en mesure de satisfaire la majorité des demandes de leurs agents en matière de déontologie, laïcité et, dans une moindre mesure sans doute, d'alerte éthique.



Il est impossible, pour le moment, à partir des seules saisines du référent déontologue, de se faire une idée même approximative, du besoin quantitatif de déontologie chez les agents de la fonction publique territoriale du Loiret.

En matière de laïcité ou en matière d'alerte éthique, aucun avis n'a été rendu par le référent déontologue. Mais pour 2 raisons différentes. Dans la première perspective (laïcité), l'explication tient tout simplement à l'absence de saisine du référent dans ce domaine, qui ne figure pas au premier plan des préoccupations des agents publics territoriaux dans le département du Loiret.
Dans la seconde perspective (alerte éthique), il y a bien eu **2** saisines du référent déontologue mais les agents manifestent une crainte de rupture de l'anonymat et de ses conséquences.
Dans un tel contexte, le référent déontologue s'est volontiers associé au CDG45 pour aider **1** commune et **1** groupement de collectivités à élaborer une procédure de lancement d'alerte éthique à destination de leur personnel.

2) L'information et la sensibilisation des agents publics territoriaux à la déontologie

La nécessité s'impose d'aller à la rencontre des agents pour les toucher collectivement, sur place, avec l'accord des collectivités employeuses, afin de les sensibiliser à la fois aux obligations déontologiques et aux avantages qu'ils peuvent en tirer pour guider leur action. C'est ce qui a été fait à Fleury-les-Aubrais en juin 2019, à la demande de la commune elle-même, et en étroite collaboration avec le service juridique du CDG45. **Le responsable de celui-ci et le référent déontologue se sont rendus à deux reprises afin de dialoguer avec plus de 100 agents sur 2 séances d'une durée de 3 heures chacune**.

3) Les relations entre référents déontologues

Création du Cercle des référents déontologues de la région Centre-Val de Loire, le 3 juin 2019 à Tours regroupant les référents déontologues des CDG, des représentants des conseils départementaux de l'Indre et du Loir-et-Cher, de l'agglomération Bourges Plus et de Châteauroux Métropole. Le cercle a décidé de tisser des liens avec d'autres réseaux de référents déontologues, comme celui des conseils départementaux, ou avec le réseau des directeurs des services juridiques des CDG. Le Cercle se veut avant tout un lieu d'échange d'expériences et de discussions en matière de déontologie. La seconde réunion du Cercle tenue au conseil régional
le 9 décembre 2019. Il a prévu la constitution d'un groupe de travail pour l'élaboration de deux nouveaux imprimés de saisine des référents déontologues à destination des agents publics territoriaux mais aussi des élus et le suivi statistique des saisines.

Recommandations

Pour conforter l'acculturation déontologique des agents publics territoriaux, en particulier nouvellement recrutés, il importe de développer de nouvelles actions en ce sens dans le Loiret.

La première consisterait à **renforcer la publicité accordée à l'existence et aux missions du référent déontologue**. A cette fin, le **site internet du CDG 45** consacrera un **espace spécifique à la déontologie** et un **espace collaboratif** pour les référents déontologues de la Région Centre.

Une seconde action doit conduire à **démultiplier les réunions d'information et de sensibilisation** organisées par le référent déontologue et le CDG 45 en partenariat, au plus près des agents, dans leurs collectivités. Le précédent de Fleury-les-Aubrais a été convaincant et il s'agit de le reproduire en organisant au moins 3 ou 4 réunions de ce type par an, notamment dans les intercommunalités.

Enfin, il serait bon qu'à l'occasion du **recrutement de nouveaux agents**, les collectivités elles-mêmes **mobilisent l'attention de ces derniers sur la déontologie**. La remise aux agents d'une charte déontologique, à l'élaboration ou au choix de laquelle le référent déontologue et le CDG 45 peuvent aider, contribuerait sans doute à cette sensibilisation-acculturation au bénéfice de l'employeur public, de ses employés.

III. 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
- Assistance au recrutement.

Analyse des organisations

7 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service conseil en organisation, représentant 9 interventions.
6 communes
1 communauté de communes

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
- Intervention auprès des agents d'une équipe en souffrance
- Mise à plat d'une organisation dans le cadre de la gestion de conflit
- Accompagnement d'agents dans le cadre d'une remobilisation sur leur poste de travail

Ces interventions représentent près de 160 entretiens individuels menés avec des agents.

Assistance au recrutement

Les collectivités ont fait appel au service d'accompagnement au recrutement du CDG45 pour des postes de responsable de service.

Conseil auprès des collectivités

Le CDG45 a animé une réunion à destination des DGS d'intercommunalité.

Tout au long de l'année, les services du CDG45 sont à la disposition des employeurs pour les rencontrer et échanger sur des questions d'organisation ou de gestion des ressources humaines.

Conseil auprès des agents

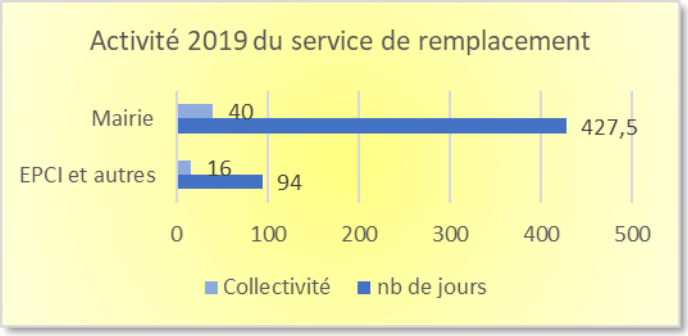
10 agents ont été rencontrés afin d'évoquer leur projet professionnel. Le CDG45 accompagne les agents dans leur réflexion et les guide dans les éventuelles actions à mettre en œuvre.

IV. Aide à l'emploi

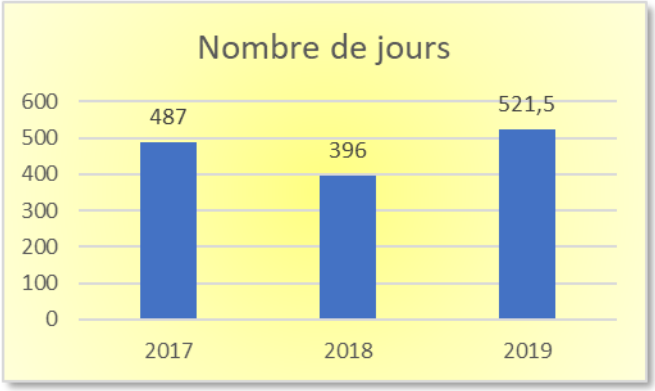
Le service d'aide à l'emploi vient en complément des services d'aide au recrutement et de l'emploi. Celui-ci propose un service de remplacement ou d'accompagnement sur les missions administratives dans les collectivités.
En cas d'absence pour maladie ou d'accroissement d'activité, les collectivités peuvent 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.

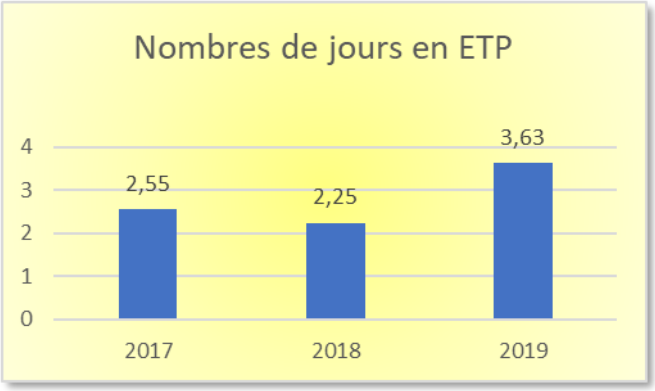
Ce service est facturé 210 euros de la journée s'il s'agit de remplacement et 250 euros la journée s'il s'agit d'accompagnement.

La réalisation de ces missions est assurée par deux agents du CDG45 à temps complet et des recrutements ponctuels.



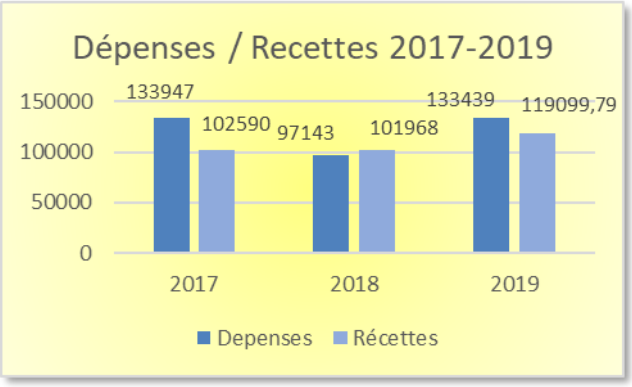
Comparaison 2017-2019





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

Le recrutement du second agent n'est intervenu qu'à compter du 01/04/2019.

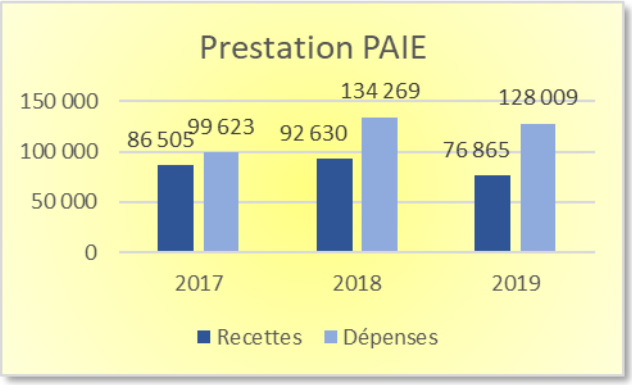


Il est a noté la vacance d'un poste pendant 3 mois et l'arrêt maladie d'un mois d'un agent.

V. Prestation paie

La prestation paie a été mise en place en 2016 pour 22 collectivités. Au 1er janvier 2019, 48 collectivités étaient adhérentes ce qui représente un total de bulletins de

16 563 bulletins (1 380 en moyenne par mois).



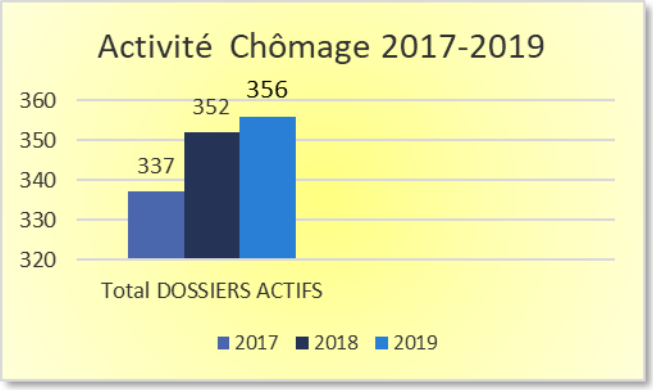
Les dépenses de fonctionnement correspondent aux salaires chargés des agents du service (3 agents de catégorie C).

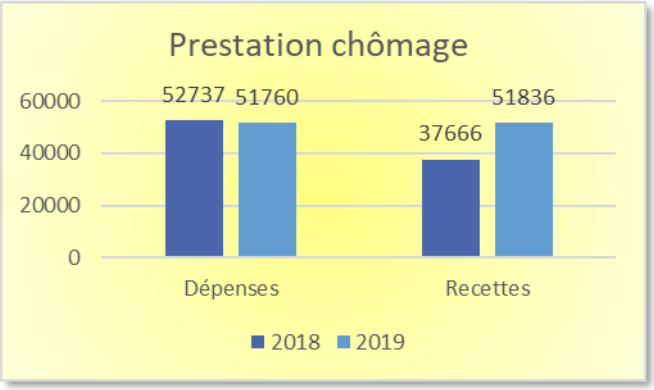
Le prélèvement à la source a nécessité de l'investissement de moyens financiers ainsi que le passage en DSN pour l'ensemble des collectivités au 1er janvier 2020 dont les tests ont débuté en juin 2019.

Le passage à la DSN, bien que non obligatoire pour les collectivités adhérentes à la paie, supprime les différentes déclarations mensuelles que les collectivités devaient faire sur les sites de l'URSSAF et autre.

Malgré le déficit, le Conseil d'Administration a fait le choix de maintenir ce service indispensable aux petites et moyennes collectivités. Dans sa configuration actuelle, le service peut prendre en charge de nouvelles collectivités sans ajout de poste supplémentaire.

VI. Prestation chômage





356 dossiers actifs ont été traités en 2019. Ce service a de plus en plus de demandes de calcul de droits. Même si le nombre de dossiers actifs n'a pas trop augmenté, il faut préciser malgré tout qu'il y a de plus en plus de demande de calcul de droit ou de réouverture de droit. En contrepartie, il y a également les allocataires qui ont épuisé leurs droits ou qui retrouvent un emploi.

Le CDG45 mutualise cette mission au niveau régional et effectue les calculs des droits des collectivités des départements du Cher, du Loir et Cher, de l'Indre et de l'Indre et Loire en collaboration avec les CDG.

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

Bilan social

Les employeurs publics locaux doivent soumettre à leur comité technique un rapport, appelé « bilan social », qui présente leurs moyens budgétaires et humains (effectifs, formation, temps de travail, absentéisme, rémunérations,…).
Pour faciliter l'enregistrement de toutes ces données, le CDG45 a mis à disposition l'application web de saisie : « DONNEES SOCIALES » à toutes les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés du Loiret. L'année 2019 n'étant pas une année obligatoire de présentation du bilan social, un faible nombre d'employeur du Loiret a procédé à la saisie de ses données sociales 2018.

RASSCT pour l'année 2019

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).

Depuis 2019, le RASSCT doit être réalisé par les collectivités/EP via l'outil « Données sociales ».
Cet outil permet de centraliser plusieurs enquêtes notamment le bilan social, le RASSCT, l'enquête handitoriale et l'enquête de la DGCL sur le jour de carence.

Cette première année de campagne pour réaliser le RASSCT via ce nouvel outil a été laborieuse du fait que l'outil n'était pas stable. Aussi le CDG45 n'a pas été en mesure de produire une synthèse pour les collectivités/EP dont le CT/CHSCT est placé auprès du CDG45.

Concernant les collectivités/EP ayant leur propre CT/CHSCT, 7 ont pu réaliser leur RASSCT via ce nouvel outil.

INSTANCES CONSULTATIVES

I. Commissions Administratives Paritaires (CAP)

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 2019, les CAP se sont réunies 5 fois : les 24 janvier pour l'installation, 7 février, 4 avril, 4 juin et 10 octobre.

Evolution du nombre d'avancements de grades

	2017	2018	2019
Av grades	943	791	672
Cat A	17	19	33
Cat B	73	81	74
Car C	853	691	565

On constate une baisse du nombre d'avancements de grades en catégorie C qui s'explique par le fait que depuis la réforme du PPCR et la fusion des grades des échelles 4 et 5, de nombreux agents se trouvent désormais sur le dernier grade de leur cadre d'emplois.

Evolutions des saisines de CAP au cours des 3 dernières années :

Types de questions de CAP	2017	2018	2019
Demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel	3	3	**7**
Informations suites avancements de grades	2	2	**3**
Demandes de disponibilités (pour convenances personnelles, activité privée, créer entreprise)	233	202	**253**
Avis réintégration après disponibilité ou détachement	8	16	**15**
Demandes de détachement y compris sur emploi fonctionnel	52	48	**51**
Demandes d'intégration après détachement ou directe	36	32	**56**
Demandes de mise à disposition y compris suite création service commun	127	80	**100**
Demandes de prorogation de stage	9	13	**9**
Demande de non-titularisation ou licenciement	7	6	**8**
Demande de licenciement après 3 refus de postes suite à une réintégration après dispo	0		**1**
Cumuls d'activités	11	2	**7**
Nouvelles affectations, mutations internes, modification attributions, placement en surnombre, transferts personnels	19	21	**31**

La promotion interne

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 2019, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 4 juin 2019.

Les grades suivants ont été étudiés :

- Attaché
- Conseiller des APS
- Professeur d'enseignement artistique
- Animateur et animateur principal de 2ème classe
- Assistant de conservation du P&B
- Rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe
- Technicien et technicien principal de 2ème classe
- Agent de maîtrise avec et sans examen

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

Catég.	GRADE	2017	2018	2019
A	Attaché - cas général	39	44	44
	Attaché - cas particulier (secrétaires de Mairie - p/à 1ère voie)	0	0	1
	Ingénieur	8	11	0
	Bibliothécaire	0	0	0
	Attaché conservation du Patrimoine	0	0	0
	Conservateur du patrimoine	0	0	0
	Conservateur de bibliothèque	0	0	0
	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	0	3	1
	Conseiller des APS	0	0	1
	Conseiller socio-éducatif	0	0	0
B	Rédacteur voie générale	30	45	57
	Rédacteur ppal de 2ème classe par examen	5	1	3
	Technicien	37	31	36
	Technicien ppal de 2ème classe par examen	0	0	1
	Assistant conservation P&B	3	1	3
	Assistant conservation ppal de 2ème cl. par examen	0	1	0
	Animateur	4	4	4
	Animateur ppal de 2ème classe par examen	0	0	1
	Chef serv. de Police Municipale	0	4	0
	Educateur des APS par examen	0	0	0
	Educateur APS ppal de 2ème classe par examen	0	0	0
C	Agent de maîtrise - voie générale	21	21	39
	Agent de maîtrise - par examen	5	13	2

Grades	Nbre de postes	Nbre de propositions étudiées	Nbre de propositions rejetées
Attaché cat B	5	44	3
Attaché cat A	16	1	0
Ingénieur	0	0	8
Bibliothécaire	1	0	0
Attaché cons Patrimoine	1	0	0
Prof. ens. artistique	2	1	0
Conseiller APS	1	1	0
Rédacteurs	9	57	8
Rédacteurs ppal 2è	3	3	0
Technicien	2	36	4
Technicien ppal 2è	1	1	0
Ass cons.P&B	1	3	0
Ass cons.P&B pp 2è	0	0	0
Animateur	2	4	3
Animateur ppal 2è	1	1	0
Chef de sce de PM	0	0	4
Educateur APS	22	0	0
Agent de maîtrise	Pas de quotas	39	6
Agent de maîtrise par ex	66	2	0

II. Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Elles connaissent des questions d'ordre individuel et émettent notamment des avis sur les licenciements, les révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels, les cumuls d'activités...

En 2019, les CCP se sont réunies 4 fois : les 24 janvier pour l'installation, 7 février (CCP A et B seulement), 4 avril (CCP A et C seulement) et 10 octobre.

Au cours de ces séances, les CCP ont formulé les avis suivants :

Types de questions de CCP	2019
Licenciement des agents contractuels	5
Dispense de service suite à un congé formation professionnelle	1
Non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical	2
Mise à disposition	1

Par ailleurs les CCP se sont prononcées pour un avis favorable de principe à certaines demandes de cumul d'activités qui ont l'accord des collectivités et dont le volume horaire ne dépasse pas 200 heures annuelles.

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 2019, le CT/CHSCT s'est réuni 8 fois : les 24 janvier pour l'installation, 5 février, 19 février (CT uniquement), 1er avril, 3 juin, 7 octobre, 22 octobre (CT uniquement), 14 novembre (CHSCT seul).

Comité Technique

Evolutions des saisines de CT au cours des 3 dernières années :

Types de questions au CT	2017	2018	2019
Modifications Tableau Effectifs	98	142	**109**
Projets de règlement intérieur	25	33	**25**
Projets de régime indemnitaire ou leur modification (modalités d'attribution)	227	81	**36**
Projets ARTT ou organisation de temps de travail et modifications (+ journée solidarité)	6	11	**4**
Projet d'organisation tps de travail / formation apprenti	9	7	**7**
Modification de l'organisation générale des services	6	13	**26**
Transfert de personnels de communes vers un EPCI et mises à disposition de services ou fusions	46	19	**22**
Projet de délégation de service public	2	2	**2**
Bilan social	0	1	**0**
Info DPD (Délégué Protection des Données)	0	8	**1**
Avis sur un plan de formation, Information sur une démarche d'élaboration des plans de formation « inter-collectivités », sur les suites d'avis de CT	2	0	**1**
Avis sur la mise en place de prestations d'actions sociales ou protection sociale complémentaire	3	2	**212**
Programmes pluriannuels suite loi NT	2	0	**0**

Evolutions des saisines de CHSCT au cours des 3 dernières années :

Types de questions CHSCT	2017	2018	2019
Avis sur des reglements intérieurs H & S	10	11	**11**
Avis sur des documents uniques (DU) ou des plans d'actions de prévention (PAP)	26	30	**37**
Avis sur des registres liés à la santé et à la sécurité au travail	1	0	**1**
Avis sur le signalement d'un risque professionnel et sur les actions à engager	7	5	**4**
Avis ou informations sur des enquêtes menées par le CHSCT (suite AT, droit de retrait)	2	0	**0**
Avis sur des compte-rendu de visites de locaux + actions à mener	2	0	**1**
Projet de construction d'un batiment	2	0	**1**
Avis sur une diminution de la fréquence de vérification des installations électriques	1	0	**0**
Avis sur un rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail	0	1	**0**
Avis sur un plan d'organisation des secours	0	1	**0**
Avis ou informations relatives à la médecine du travail	0	1	**0**
Information sur un rapport de visite d'inspection d'un ACFI	54	33	**37**
Information de la nomination d'un assitant de prévention ou d'un ACFI	6	2	**0**

Par ailleurs, les représentants des personnels ont mis en place un plan d'actions à engager pour les années 2019 et 2020.
Pour l'année 2019, les axes principaux sont des visites de lieux de travail et la réalisation d'une enquête suite à accident de travail.

IV. Droit syndical

Le CDG45 compte parmi ses missions obligatoires le remboursement des heures de décharges d'activité syndicale et de certaines autorisations d'absence ainsi que la mise à disposition de locaux aux organisations syndicales. Cette mission représente en 2019 : 24,26 % des cotisations obligatoires soit 316 023 €

Les décharges d'activité de services et les autorisations d'absence

Elles représentent un remboursement de 6 934,14 heures effectuées en 2019 soit 168 165 €. Néanmoins certaines demandes de remboursement essentiellement sur le dernier trimestre n'étant pas encore parvenues au CDG, un rattachement de comptable de 120 000 € permettra de les reprendre en charge en 2020.

Ce remboursement est calculé au prorata de la rémunération des agents concernés et inclut les charges patronales.

Protocole d'accord syndical

Les organisations syndicales ayant renoncé à la mise disposition de locaux, bénéficient d'une subvention.

En 2019, 27 758 € ont été versés aux organisations syndicales avec la répartition suivante.

Organisation syndicale	Remboursement en €
FAFPT	5 813,56
SNDGCT	3 302,42
FO	5 786,78
SNT CGC	5 545,66
CFDT	1 310,00
SAIT	6 000,00
TOTAL	**27 757,42**

288 265 €

Remboursement
des décharges d'activités
de service et
des autorisations d'absence

+

27 758,42 €

Protocle Syndical

=

316 023 € soit 24,26 %
des cotisations versées par
les collectivités affiliées en 2019

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

I. Médecine préventive

Le service de médecine préventive n'est ouvert qu'aux seules collectivités affiliées au CDG45.

Le fonctionnement du service reste comparable à celui de l'année précédente. Quelques nouvelles petites collectivités ont été prises en charge. Le service assure désormais le suivi de 7274 agents pour 360 collectivités adhérentes.

Les visites médicales et entretiens infirmiers sont réalisés dans des locaux mis à la disposition du CDG45 par les collectivités. Ainsi, en sus du site du CDG45 sur Orléans, des visites et entretiens sont organisés à Amilly, Beaugency, Beaune la Rolande, Châlette sur Loing, Châteauneuf sur Loire, La Ferté Saint Aubin, Gien, Pithiviers et Sully sur Loire ; 6 locaux supplémentaires sont utilisés pour les seuls entretiens infirmiers (Briare, Lorris, Montargis, Neuville aux Bois, Ormes, Patay).

3562 visites médicales ou entretiens infirmiers ont été programmés, soit une légère baisse par rapport à 2018.

Le nombre de visites non effectuées, suite à une absence excusée ou non, continue de progresser : 374 absences enregistrées représentent près de 27 jours d'activités perdus en 219, contre 274 en 2018.

	2017	2018	2019
Effectifs suivis	6752	7135	7274
Nombre de visites médicales programmées	698	2144	1836
Nombre d'entretiens infirmiers programmés	1689	1639	1726

Les actions en milieu du travail consistent en la visite de lieux de travail, la réalisation d'études de poste, la participation à des réunions de CHSCT ou encore la réalisation d'actions de sensibilisation.

Les actions en milieu du travail en 2019

- Visites de lieu de travail : 23
- Etudes de poste : 34 (le double de l'année précédente)
- Participation à des réunions de CHSCT : 6
- Sensibilisation gestes et postures : 129 participants (Entretien des locaux, espaces verts et ATSEM)
- Conseil projet construction/aménagement de locaux : 1
- Rencontres DG/DRH :14

Enfin, dans le courant du 1er semestre 2019, il a été décidé à titre expérimental, de mettre en place un accompagnement personnalisé pour des agents présentant un état de souffrance dans la sphère professionnelle, même si celui-ci n'était pas lié directement aux conditions de travail. 81 rendez-vous avec un médecin ont lieu dans ce cadre.

L'expérimentation sera poursuivie en 2020.

II. Commission de réforme

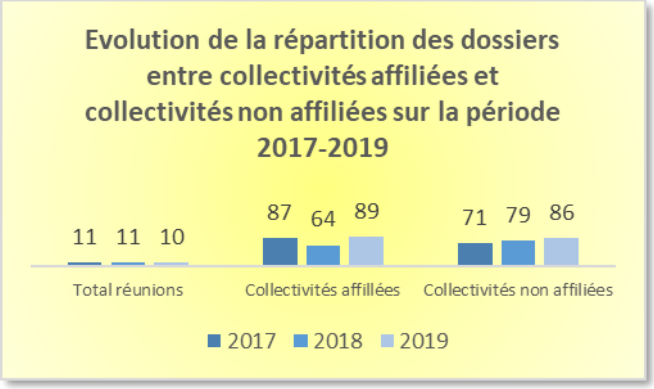
10 réunions en 2019 et 175 dossiers examinés

+22% de dossiers examinés

La diminution constatée en 2017, et confirmée en 2018, s'est inversée passant de 143 dossiers examinés en 2018 à 175 en 2019.

Répartition selon l'affiliation de la collectivité

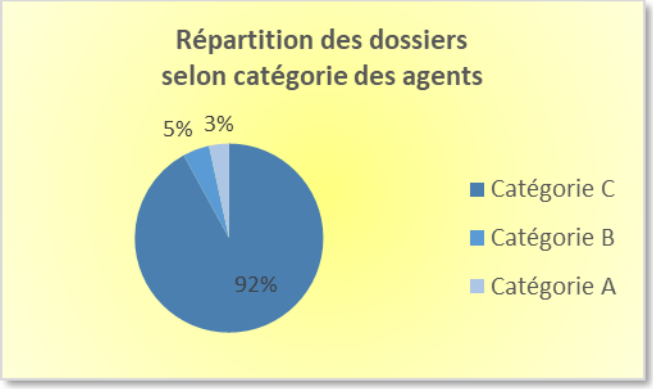
51% des dossiers examinés ont concerné les collectivités affiliées (contre 45% en 2018) et 49% les collectivités non affiliées (contre 55%).



Répartition selon la catégorie

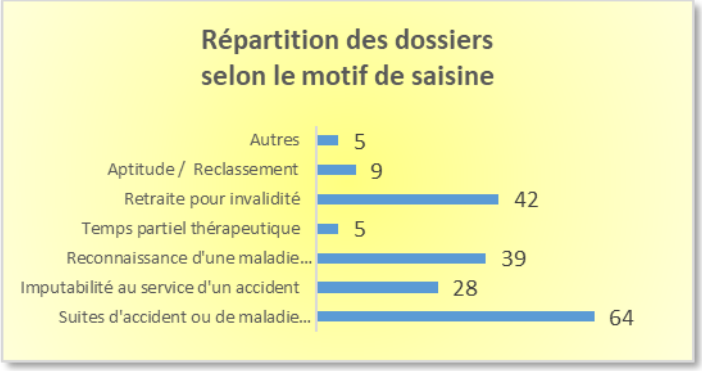
92% des dossiers examinés concernent la catégorie C, ce qui s'explique par la nature des missions de ces agents qui les exposent plus que ceux des autres catégories.

5% des dossiers concernent la catégorie B
3% concernent la catégorie A



Répartition selon le motif de saisine

33% des motifs de saisines concernent les suites d'accidents ou de maladies professionnelles. Il s'agit de déterminer la date de consolidation ou de guérison, la fixation d'un taux d'IPP, la prise en charge des frais et soins médicaux, l'attribution d'une ATI…).
Les demandes d'imputabilité au service de maladies professionnelles représentent 20% des saisines et celles liées aux accidents 15%.
Malgré la possibilité pour les collectivités d'imputer favorablement les accidents et les maladies professionnelles, les cas incertains (circonstances ou lien avec le travail) restent nombreux, notamment pour les maladies professionnelles.
On note par ailleurs une augmentation significative des saisines liées à la mise en retraite pour invalidité et une baisse importante des demandes liées à l'aptitude.
Enfin, certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (192) est supérieur au nombre de dossiers présentés (175).



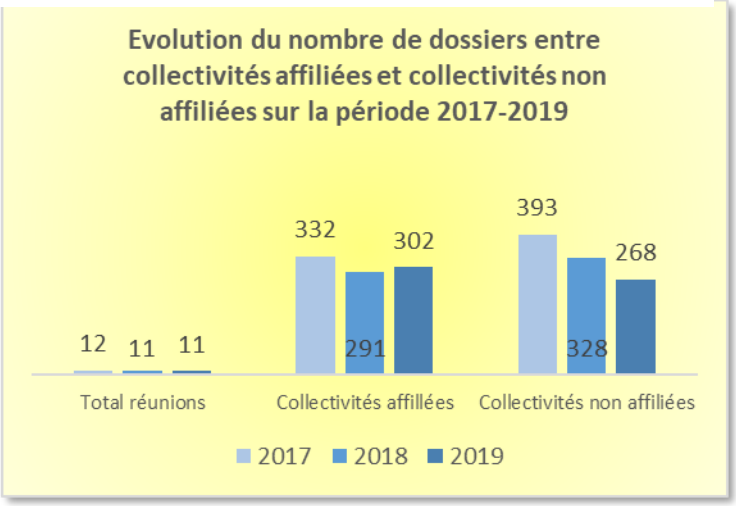
III. Comité médical

11 réunions et 570 dossiers examinés

-8% de dossiers examinés

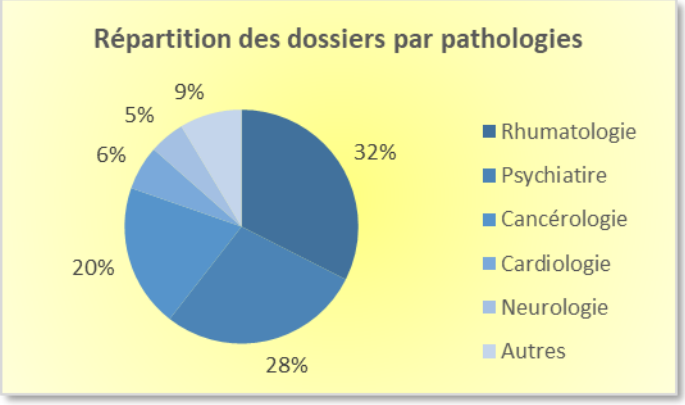
Répartition selon l'affiliation de la collectivité

53% des dossiers examinés 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 sensiblement identiques à l'année précédente : dans l'ordre décroissant, rhumatologie, psychiatrie, cancérologie, cardiologique et neurologie.



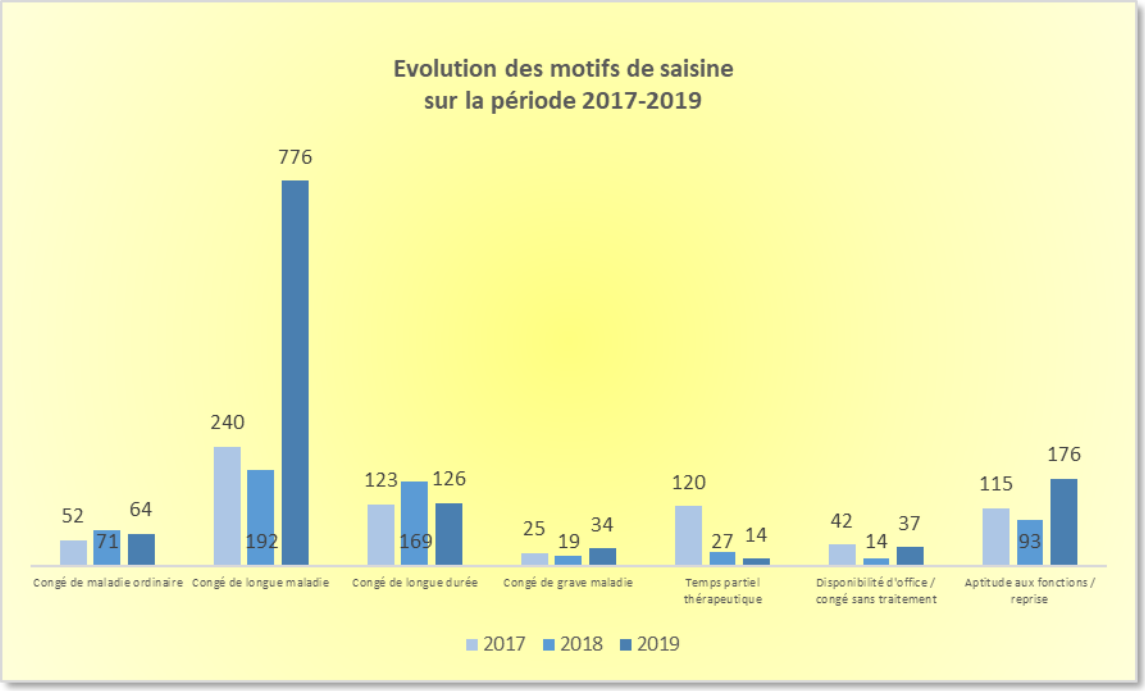
Répartition selon le motif de saisine

Les principaux motifs de saisine du comité médical sont :

- l'octroi et le renouvellement d'un congé longue maladie, (63%),
- l'octroi et le renouvellement d'un congé longue durée (10%),
- les demandes relatives à la prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs (5%)

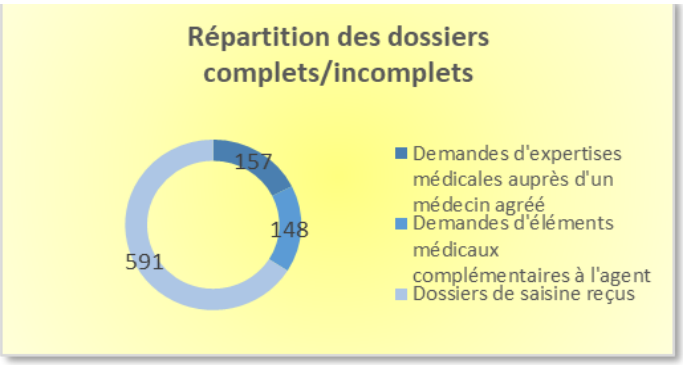
+89% pour les demandes liées à l'aptitude aux fonctions et à la réintégration après un congé.

Certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (1236) est supérieur au nombre de dossiers présentés (570), notamment en raison des demandes liées à l'aptitude.



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

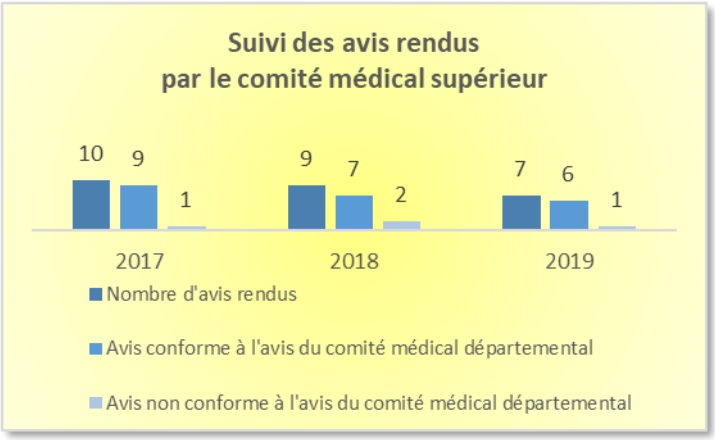
305 dossiers incomplets sur les 591 transmis au secrétariat, soit -25% par rapport à 2018. 157 ont nécessité le recours à une expertise médicale et 148 ont nécessité une demande d'éléments complémentaires auprès de l'agent, parfois les deux.



Avis rendus par le comité médical supérieur

7 avis rendus au cours de l'année 2019 par cette instance de recours dont 6 étaient conformes aux avis du comité médical départemental

Plusieurs dossiers sont en attente en raison des délais d'instruction des demandes qui est de 9 mois en moyenne.



Evolution du Pôle

Fin 2019, le comité médical s'est doté d'un logiciel métier permettant la saisine dématérialisée des dossiers de saisine qui lui sont transmis via un portail.
En fin d'année, les premiers ateliers d'aide à la saisie sur ce logiciel ont lieu.

Au total 23 collectivités (dont toutes celles non affiliées au Centre de gestion) ont été formées
Soit 37 personnes.

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 d'événements en lien avec la santé sécurité au travail

2 accompagnements personnalisés lors de rendez-vous

4 rencontres pour présenter l'outil Données Sociales aux collectivités/EP. Cet outil permet désormais de réaliser le rapport annuel en santé sécurité au travail (RASSCT).

1 journée thématique sur la Qualité de Vie au Travail avec la participation d'une troupe théâtrale et une organisation innovante sous la forme d'une réflexion collective, façon world café. *[Une stagiaire a accompagné le CDG45 durant une quinzaine de jours pour la mise en place de cet événement]*

Poursuite du projet expérimental pour maîtriser le risque Amiante en partenariat avec l'Association des Maires du Loiret (AML) et la CARSAT Centre Val de Loire.

Participation aux matinales AML.

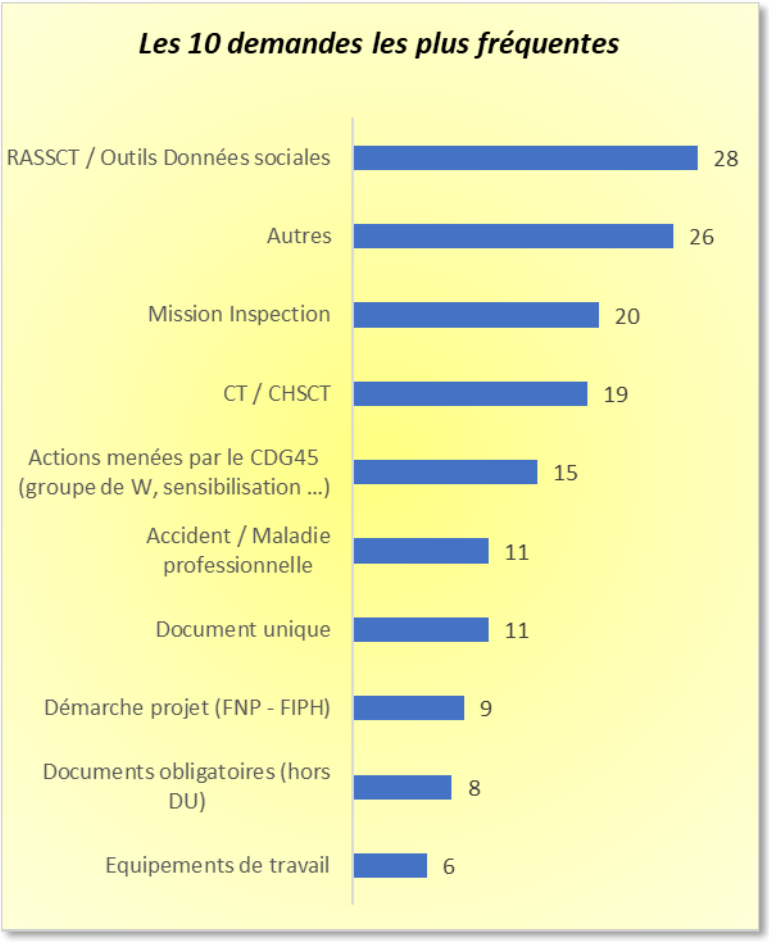
Animation d'un groupe de travail de référents techniques intercommunaux.

Mise en place d'un groupe de travail
Qualité de Vie au Travail (QVT) intra-CDG45

Suite à la journée QVT organisée et à un questionnaire adressé aux collectivités/EP, une réflexion collective a été menée au sein des services du CDG45 afin de proposer des actions en faveur des collectivités/EP.

Plusieurs services en lien avec la santé sécurité au travail sont associés à ces travaux.

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



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

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

21 conseillers de prévention

127 assistants de prévention ont été nommés

Réseau des conseillers de prévention du Loiret

Le CDG45 a souhaité sensibiliser les conseillers de prévention sur les violences sexuelles et sexistes suite aux nouveaux textes réglementaires parus. Une journée de formation et d'échange a été organisée à cet effet.

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

- Mise à disposition d'outils pour réaliser le document unique
- Observations et conseils sur les documents uniques effectués par les collectivités

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

- Réseau des préventeurs de la Région Centre Val de Loire
- Réseau des préventeurs du Grand Ouest
- Commission handicap, santé, sécurité et conditions de travail de l'ANDCDG

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)

Formation des membres du CHSCT

Suite aux élections professionnelles du 6/12/18, les membres du CHSCT ont bénéficié de 5 jours de formation comme le prévoit la réglementation.

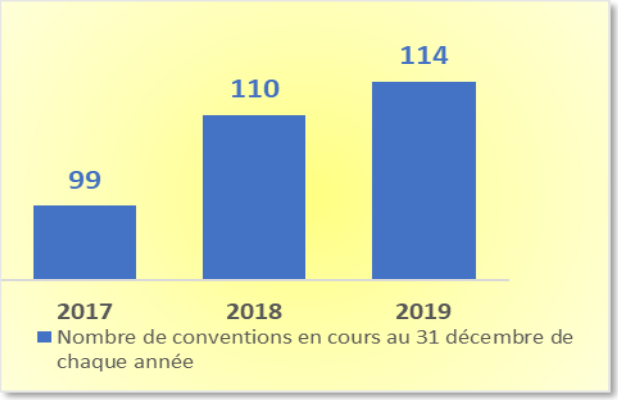
V. Mission inspection

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

La mission inspection a été réalisée par 3 agents correspondant à 2,8 ETP. Un technicien en renfort a été recruté pour une durée de 6 mois.

Sur les 114 collectivités et EPCI conventionnés, 66 ont fait l'objet d'une inspection.



VI. Handicap et maintien dans l'emploi

En 2014, le CDG45 a décidé de s'engager, en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), en signant une convention pour 3 ans. En 2017, le partenariat est renouvelé jusqu'en 2020.

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.

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 CDG45 , rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides. Un outil ludique a été mis en ligne en fin d'année permettant aux collectivités de tester leurs connaissances en matière de handicap.

Animation de réunions d'information auprès d'élus et d'agents RH afin de les sensibiliser au sujet du handicap, en partenariat avec le service de médecine préventive.

Le service maintien dans l'emploi a participé à sept forums emplois dont un dédié aux personnes en situation de handicap.

Le recrutement

Le partenariat signé avec Cap Emploi se poursuit. Le service Maintien dans l'Emploi et le service Concours/Emploi ont présenté les modalités d'intégration dans la Fonction Public à des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Un certain nombre de personnes ont ainsi pu intégrer les collectivités du département.

Durée du contrat	moins de 3 mois	3 à 6 mois	Plus de 6 mois	Plus de 12 mois
Nombre contrats	16	9	5	17

Le CDG45 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. 3 apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2019.

Dans le cadre de l'opération Duoday 2018, le CDG45 a accueilli une personne le 16 mai 2019. Il s'agissait pour cette personne en situation de handicap de découvrir un métier pendant une journée.

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.

Le CDG45 a accompagné 8 agents dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) : envoi du dossier, informations sur les pièces à fournir, aide au remplissage, suivi de la demande.

En lien avec le service de médecine préventive, le service maintien dans l'emploi a accompagné plus d'une vingtaine d'études de poste : sollicitations d'aides, mise en relation avec des prestataires, suivi des actions…

Etude de poste et aménagement de poste	21
Accompagnement dans les démarches	7
Travail sur le projet professionnel	5
Aide à la RQTH	8

Le service maintien dans l'emploi a participé à la création d'outils pour la mise en place de la Période Préparatoire au reclassement : élaboration d'un modèle de convention (en partenariat avec les CDG de la Région), et de divers documents à destination des collectivités en collaboration avec le service juridique.

Le développement d'un réseau

Le correspondant handicap du CDG45 continue de participer 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.

Le groupe d'échanges de pratiques entre les différents correspondants handicap des CDG de la Région Centre mis en place en 2018 se réunit ponctuellement. L'objectif est de pouvoir échanger autour de thématiques communes et de partager les outils.

VII. Contrats d'assurances groupe

Dès août 2018, une campagne d'information à l'attention des collectivités et établissements affiliés a permis de rappeler que le contrat d'assurance statutaire groupe et les conventions de participation pour la prévoyance et la santé prennent fin au 31 décembre 2019. Afin de renouveler ces contrats les collectivités ont dû délibérer pur donner mandat au CDG45.

Le contrat de groupe d'assurance statutaire

En 2019, un marché a été lancé pour le renouvellement du contrat d'assurance statutaire qui prenait fin au 31 décembre 2019.
En plus des nombreuses collectivités de moins de 30 agents CNRACL, 41 collectivités de plus de 30 agents ont donné mandat au CDG45.
Sur les 4 prestataires ayant répondu à l'appel d'offre, 3 ont présenté une offre. Le marché a été attribué à SOFAXIS avec l'assureur AXA.
Sur les 41 collectivités de plus de 30 agents ayant passé mandat, 35 ont adhéré au contrat groupe soit 10 de plus que dans le contrat précédent.

La protection sociale complémentaire des agents

Le CDG45 s'est engagé dans la mise en place d'une convention de participation sur le risque prévoyance et santé pour les collectivités lui ayant donné mandat (2014-2019). En 2019, un nouveau marché a été lancé pour permettre aux collectivités d'adhérer à une nouvelle convention de participation, la précédente venant à échéance.
344 collectivités ont donné mandat au CDG pour cette convention sur l'un ou les deux risques.
6 offres ont été présentées sur le volet prévoyance et 6 sur le volet Santé. La MNT a été reconduite sur la prévoyance et la Santé a été attribué à Alternative Courtage (coursier) avec la MNFCT.
125 collectivités ont adhéré à la convention pour les deux risques, 6 collectivités uniquement pour la santé et 57 pour le risque prévoyance seulement.

AUTRE PRESTATION

I. Aide à l'archivage

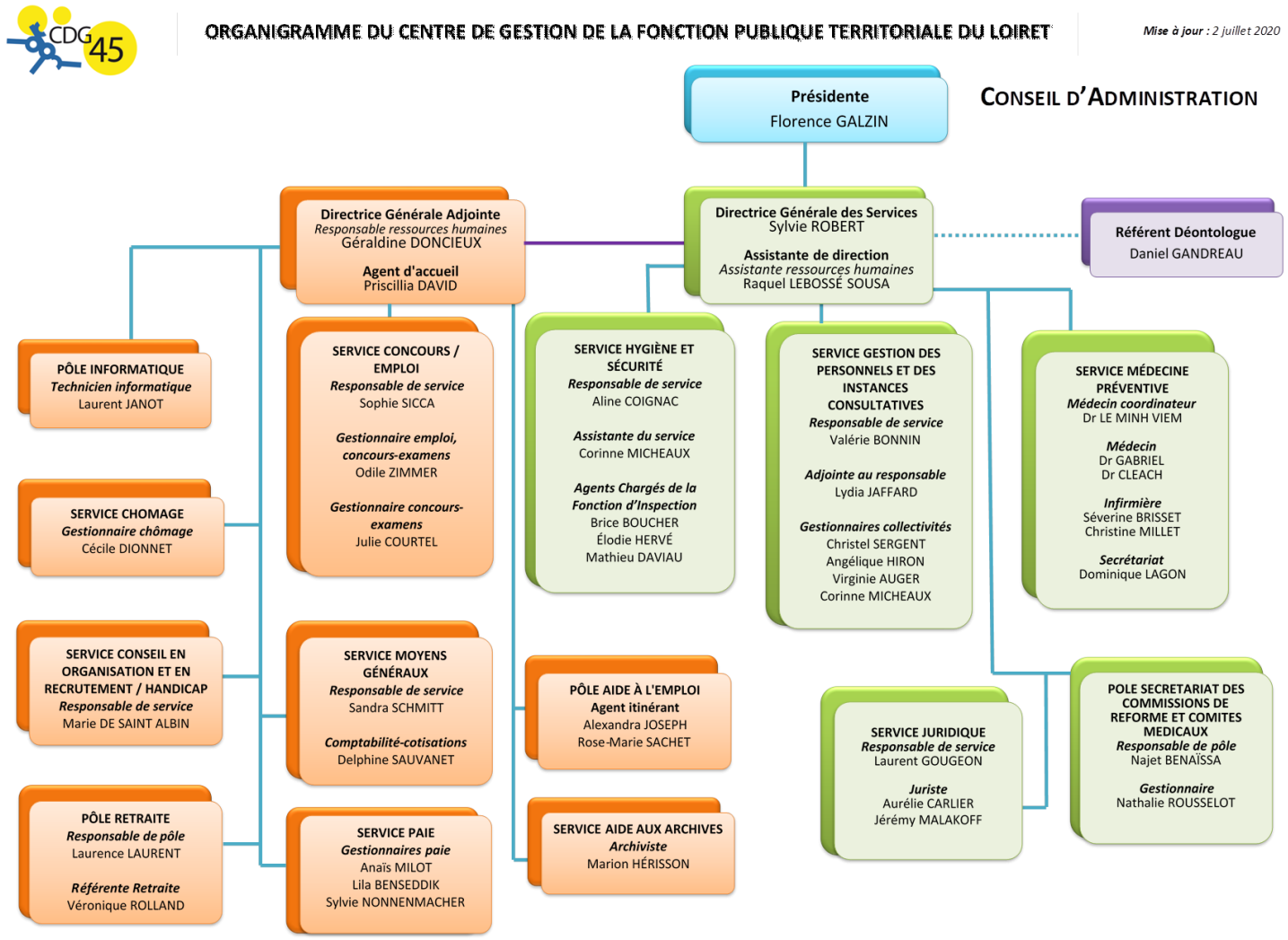
Cette prestation a été mise en œuvre en septembre 2019 suite à une demande des collectivités. La fin d'année 2019 a été consacrée à la réalisation des devis pour 23 collectivités ayant sollicitées le service.
Pour la réalisation de ces devis, l'archiviste a passé 30 jours d'étude sur le terrain.
Au niveau de la prestation, elle a :

- été réalisée entièrement en 2019 pour une collectivité correspondant à 3 jours d'intervention
- débuté en 2019 pour une autre pour laquelle 20 jours d'intervention sont nécessaires

Si toutes les collectivités ayant demandé un devis, demandent la réalisation de la prestation, cela correspond à 523 jours d'intervention.

RESSOURCES INTERNES

I. Présentation des services



II. Ressources humaines

Action sociale :

Les agents du CDG45 bénéficient de l'adhésion au CNAS.

Protection sociale complémentaire :

Le CDG45 adhère aux conventions pour permettre aux agents d'adhérer à une prévoyance et/ou une complémentaire santé avec une participation du CDG45. Ces participations sont de 5 euros par agent pour la santé et de 10 euros pour la prévoyance. 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%. 35% des agents ont adhéré à la complémentaire Santé.

Formation :

Les formations payantes représentent une enveloppe de 8 208 euros répartis comme suit :

- 3 agents du service juridique ont suivi 4 formations à l'ADIAJ pour 4626 euros.
- Un agent a effectué son recyclage en habilitations électriques pour 354 euros et un autre en sauveteurs secouristes du travail pour 168 euros.
- Une formation à la GED sur site pour l'ensemble des agents qui le souhaitait a également été organisée et représente un montant de 3 060 euros.

Les formations dispensées par le CNFPT : 48 formations ont été suivies en 2019 pour 25 agents.

Carrière :

Aucun agent n'a bénéficié d'avancement de grade ou de promotion interne en 2019.

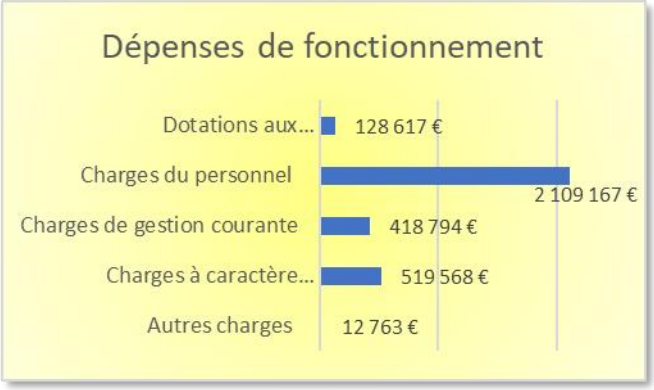
Un agent a été nommé stagiaire suite à la réussite d'un concours, 2 autres sur le premier grade accessible sans concours et un 4ème sur le dispositif réservé aux personnes reconnues travailleur handicapé.

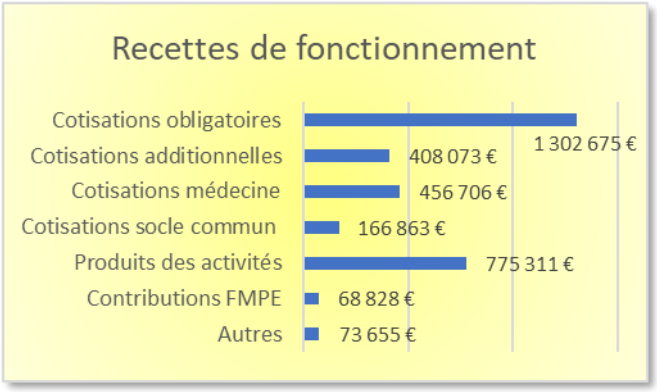
III. Budget et comptabilité

Le service des 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.

L'exécution budgétaire

Avec en fonctionnement 3 188 840 € en dépenses et 3 252 433 € en recettes





Avec en investissement : 321 720 € de dépenses et 445 896 € en recettes

Les dépenses sont consacrées au remboursement du capital de l'emprunt, à l'acquisition de logiciels et licences, au renouvellement des serveurs, à l'acquisition de matériel informatique, de mobilier et à l'aménagement de bureau.

Les recettes sont composées du FCTVA (60 878 €), des amortissements des immobilisations (128 617 €) et des intérêts courus non échus (321 €).

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 des moyens généraux par le rapprochement des encaissements du comptable (P503) et des déclarations des collectivités et établissements (bordereau de cotisation).

Les taux votés par le Conseil d'Administration pour 2019 n'ont pas augmenté (en % de la masse salariale) :

- Cotisations obligatoires : 0,70%
- Cotisations additionnelles : 0,22%
- Cotisations socle commun : 0,07%
- Cotisations médecine préventive : 0,33%

IV. Achats

Le service des 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.

Les marchés 2019

Objet MAPA	Montant € HT /an
Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la création du site Internet	15 962.50
Prestation de services pour le renouvellement des assurances du CDG45	23 803.48
Nettoyage des locaux	38 101.32
Refonte du Site INTERNET	61 200.00
TOTAL	139 087.30

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 € TTC
Maintenance des véhicules de service	895,04 €
Fournitures de bureau et de petits équipements	3 792,35 €
TOTAL	**4 687,39 €**

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.

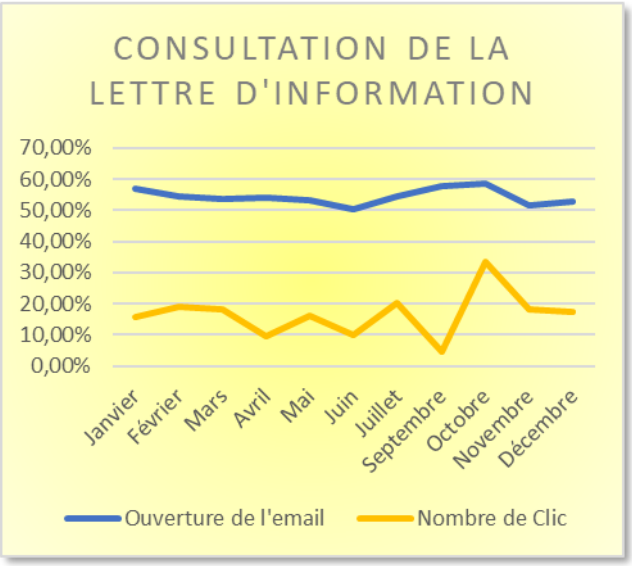
Ainsi, l'établissement a pris part au marché de fourniture d'électricité lancé par la centrale d'achat dont le contrat a été attribué à EDF à compter du 1/1/19. En 2019, la consommation EDF représente une dépense de 18 714,32 €.

V. Communication

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 2019, 11 lettres d'information ont été publiées.

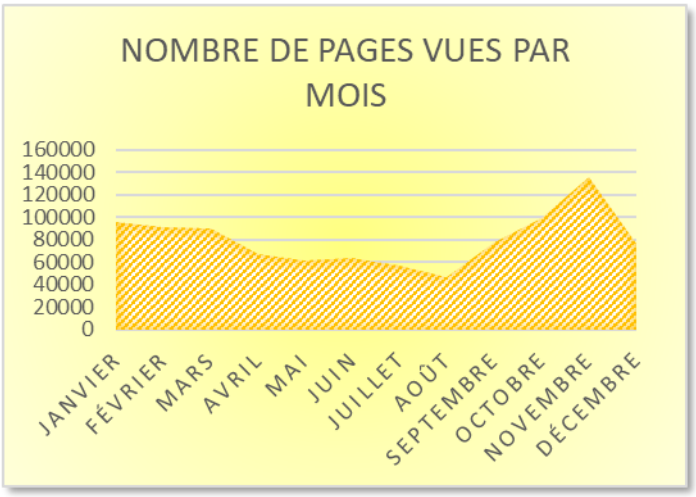


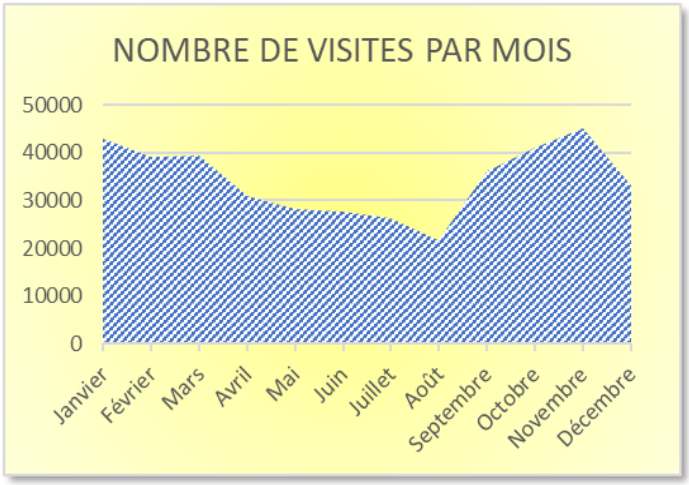
Si on constate qu'entre **51.8%** et **58.5%** des personnes destinataires de la lettre d'information ouvrent celle-ci, seulement **4.8%** à **33.5%** des personnes vont consulter l'intégralité des articles à l'aide des liens. La difficulté principale est de garder à jour la base de données d'adresses emails des correspondants dans les collectivités.

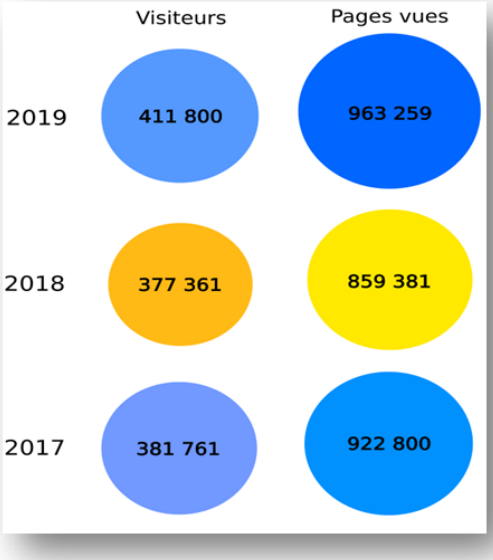
Site internet

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, …

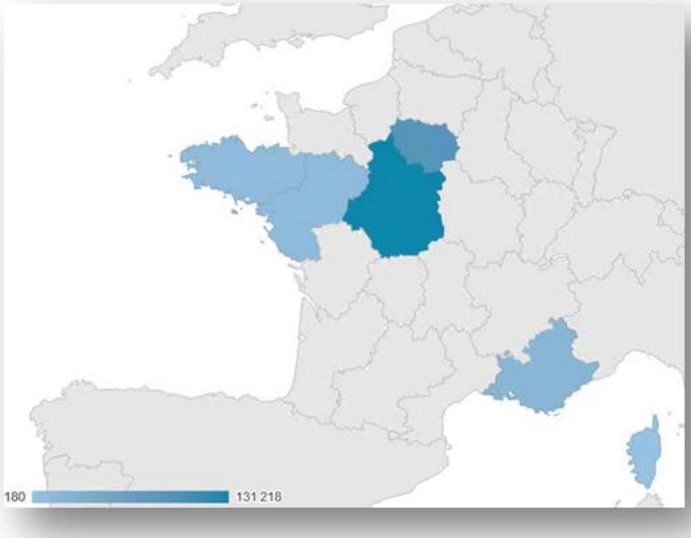
Le site du CDG45 sur l'année 2019 c'est :







Nombre de vue par régions



LES EVENEMENTS MARQUANTS DE L'ANNEE 2019

MARS

Réunion des DGS interco

AVRIL

Salon 2000 emplois – 2000 sourires au Zénith d'Orléans

Journées de formation sur le nouvel outil des données sociales

La formation des membres du CHSCT placé auprès du CDG45

MAI

L'animation de 2 matinales AML en lien avec la CARSAT sur le projet d'expérimentation Amiante

JUIN

Sensibilisation au handicap à Amilly

L'événement QVT

SEPTEMBRE

La sensibilisation des conseillers de prévention du Loiret sur la prévention des violences sexuelles et sexistes

OCTOBRE

Epreuves écrites du concours de REDACTEUR TERRITORIAL – 1352 candidats à Gien

Journée sur la loi de la Fonction Publique Territoriale

NOVEMBRE

- Forum emploi et handicap à Saint Denis en Val
- Forum des métiers à l'université
- Sensi handicap à Pithiviers