CDG 45

Rapport d'activité 2018

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 8

IV) Les commissions de sélection professionnelle 8

V) Fonctionnaires momentanément privés d'emploi 8

GESTION DU PERSONNEL 9

I) Gestion des titulaires et stagiaires 9

II) Gestion des contractuels 9

III) Retraite 10

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 11

I) Conseil juridique statutaire 11

II) Conseil en organisation 15

III) Remplacement d'agents et accompagnement à la prise de poste 16

IV) Prestation paie 16

V) Prestation chômage 17

VI) Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) 17

INSTANCES CONSULTATIVES 19

I) Commissions administratives paritaires 19

II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours 20

III) Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 20

IV) Élections professionnelles CAP, CCP ET CT placés auprès du CDG 45 21

V) Droit syndical 22

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 23

I) Médecine préventive 23

II) Commission de réforme 23

III) Comité médical 24

IV) Assistance et conseil en hygiène et sécurité 26

V) Mission inspection 27

VI) Handicap et maintien dans l'emploi 27

VII) Contrat d'assurance groupe 28

RESSOURCES INTERNES 30

I) Présentation des services 30

II) Ressources humaines 31

III) Budget et comptabilité 31

IV) Achats 31

V) Communication 32

VI) Les événements marquants 33

EDITO

I) Mot de la présidente

L'année 2018 a de nouveau été riche en activité, développement de partenariats et propositions de nouveaux services aux collectivités adhérentes au Centre de Gestion du Loiret.

Attaché en premier lieu à répondre toujours au plus près des attentes de nos collectivités et des agents territoriaux, le CDG du Loiret, au-delà de ses missions obligatoires, développe de nouveaux services ou adapte ses pratiques en fonction de vos attentes.

Ainsi depuis plusieurs années, par le développement de prestations facultatives, le CDG du Loiret s'est donné pour objectif d'accompagner au mieux les collectivités dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines.

Dans un environnement qui évolue notamment pour les missions assignées tant aux collectivités qu'au CDG et un contexte tendu en matière d'emploi, l'ensemble des personnels de notre CDG s'investit à mettre à disposition des professionnels RH des outils toujours plus performants et adaptés à vos besoins.

Ce rapport d'activité 2018 en est la parfaite illustration.

Dans le contexte actuel de réforme de nos collectivités locales et de transformation du statut de la fonction publique territoriale, le CDG demeure un partenaire privilégié dans vos démarches au quotidien, que vous soyez employeur, agent public en quête de mobilité.

L'expertise et le professionnalisme du personnel du CDG 45 constituent les gages d'un dynamisme tendant à une amélioration constante des services offerts aux multiples attentes des collectivités de notre département.

Florence GALZIN

II) 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
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

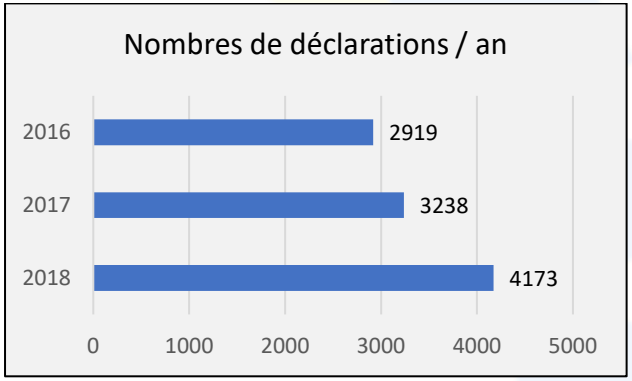
EMPLOI ET RECRUTEMENT

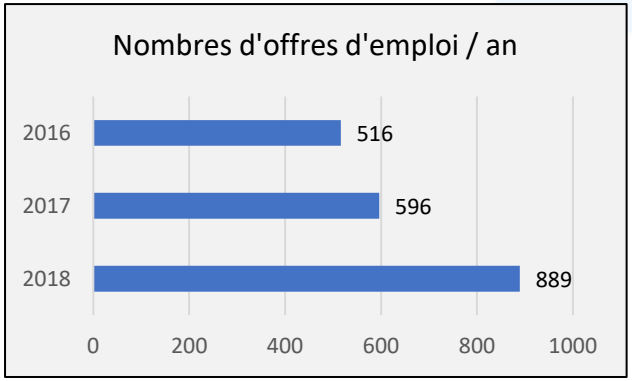
I) Bourse de l'emploi

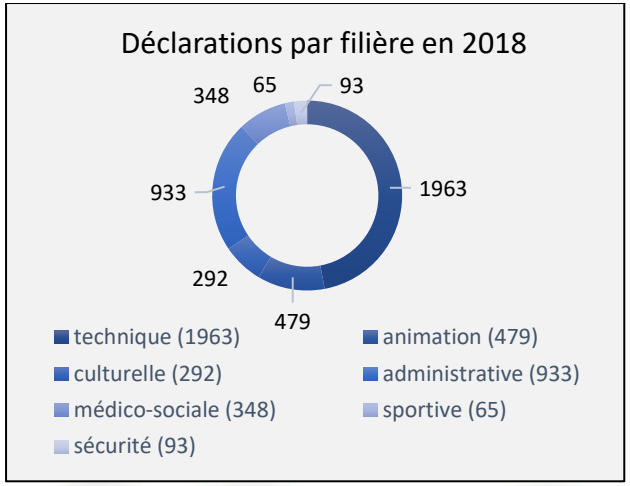
Déclarations de vacance d'emploi

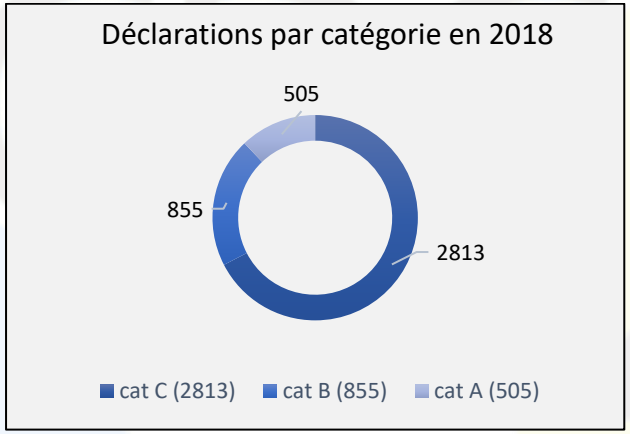
Les collectivités et établissements publics, affiliés et non affiliés, ont l'obligation légale d'enregistrer sur le site de la bourse de l'emploi du centre de gestion du Loiret toute déclaration de création ou de vacance d'emploi.

En 2018, 4173 déclarations ont été transmises au centre de gestion, dont 889 assorties d'une offre d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi publiées est en augmentation. En 2016, 2919 déclarations avaient été enregistrées, dont 516 offres d'emploi.







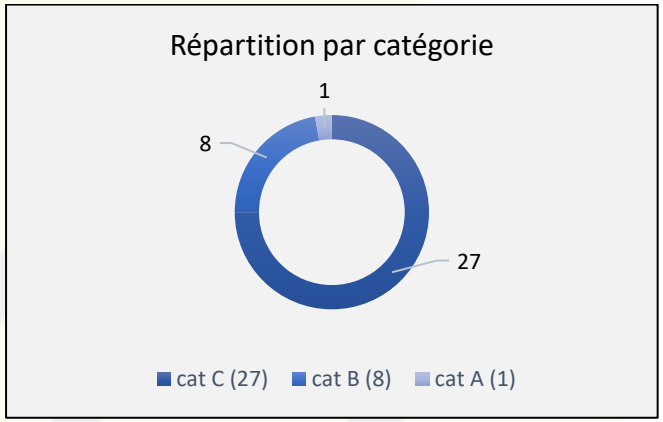


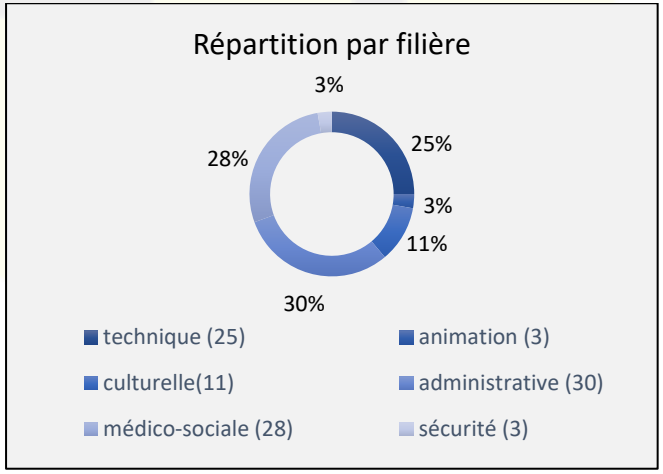
Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, animateur enfance-jeunesse). Viennent ensuite les familles de l'entretien et des services généraux (chargé de propreté, agent de service polyvalent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

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 2018, 36 nouvelles candidatures ont été enregistrées. Elles se répartissent comme suit :

	2017	2018
Titulaires FPT	24	20
Titulaires FPE	6	2
Titulaires FPH	1	0
Lauréats	2	8
RQTH	6	6
Total	39	36



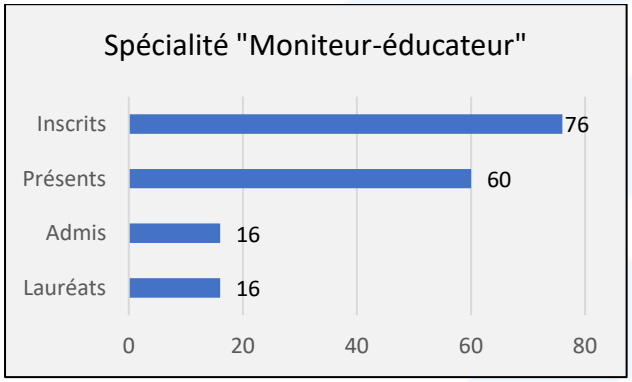


II) Concours et examens professionnels organisés par le CDG45

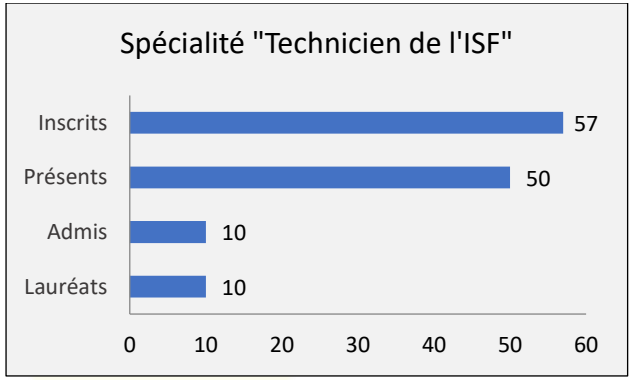
Au titre de ses missions obligatoires, le centre de gestion a organisé en 2018 les concours et examens professionnels suivants :

Concours de moniteur-éducateur et intervenant familial territorial

Le CDG45 a organisé le concours externe de moniteur-éducateur et intervenant familial territorial au niveau national en convention avec :
CDG28, CDG34, CDG35, CDG36, CDG59, CDG69, CDG77, CDG79, CIG Grande Couronne, CIG Petite Couronne.



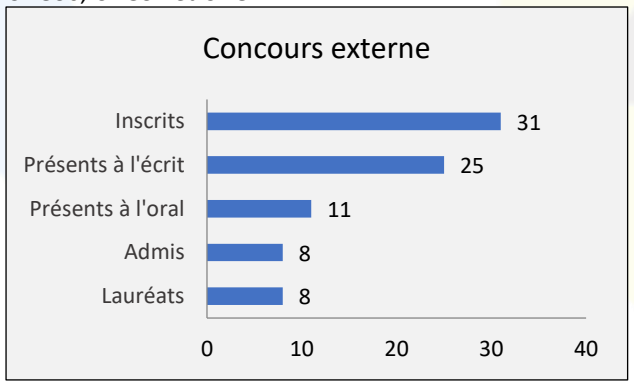
Le concours a été ouvert pour 18 postes dans la spécialité « Moniteur-éducateur ». 16 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 15,50/20.



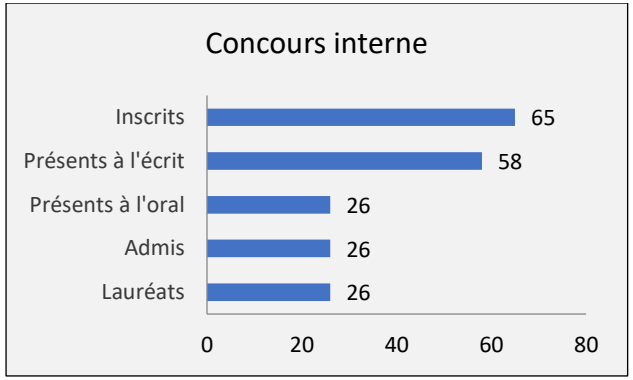
Le concours a été ouvert pour 10 postes dans la spécialité « Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale ». 10 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 18,50/20.

Concours d'adjoint technique territorial principal de 2ème classe, spécialité « BTP – VRD »

Le CDG45 a organisé le concours d'adjoint technique territorial principal de 2ème classe dans la spécialité « Bâtiments, Travaux Publics, Voirie et Réseau Divers » au niveau régional en convention avec les : CDG18, CDG28, CDG36, CDG37 et CDG41.



Le concours externe a été ouvert pour 31 postes. 8 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 11,36/20.

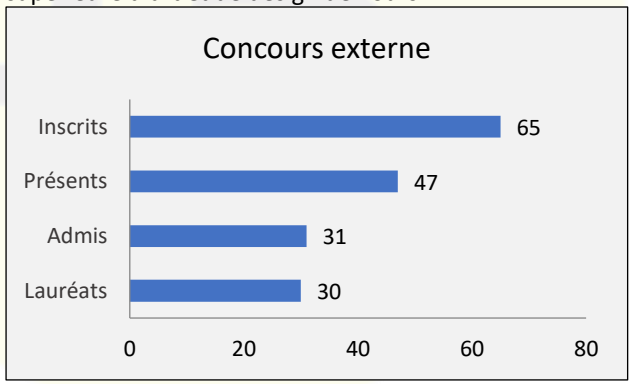


Le concours interne a été ouvert pour 23 postes. 26 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 9,66/20.

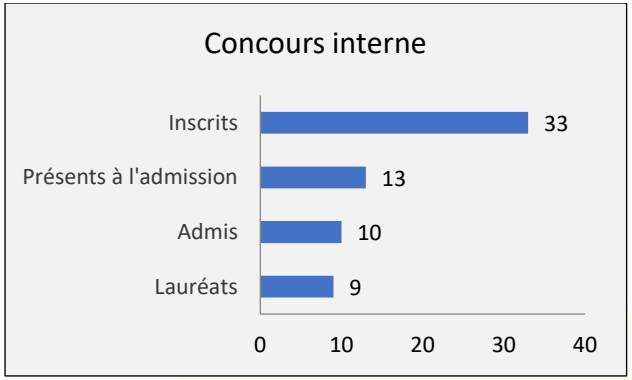
Aucun candidat inscrit au troisième concours.

Concours d'assistant territorial d'enseignement artistique, spécialité « arts plastiques »

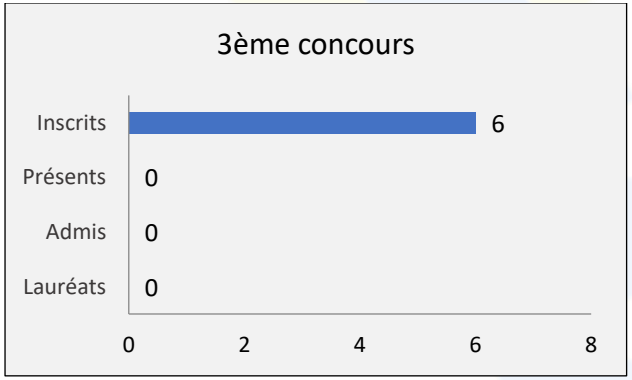
Le CDG45 a organisé le concours d'assistant territorial d'enseignement artistique, spécialité « arts plastiques » au niveau national en collaboration avec l'école supérieure d'art et de design de Tours.



Le concours externe a été ouvert pour 24 postes. 31 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 10/20.



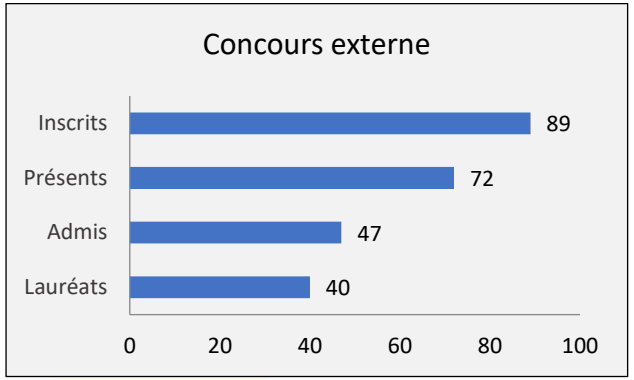
Le concours interne a été ouvert pour 18 postes. 10 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 10,67/20.



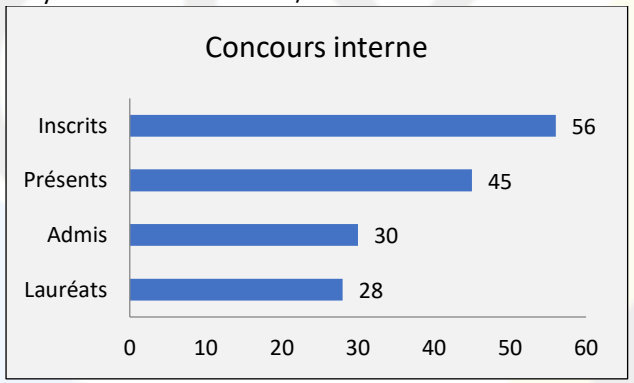
Le concours 3ème voie a été ouvert pour 5 postes. 6 candidats se sont inscrits et aucun candidat n'a été déclaré admissible.

Concours d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe, spécialité « arts plastiques »

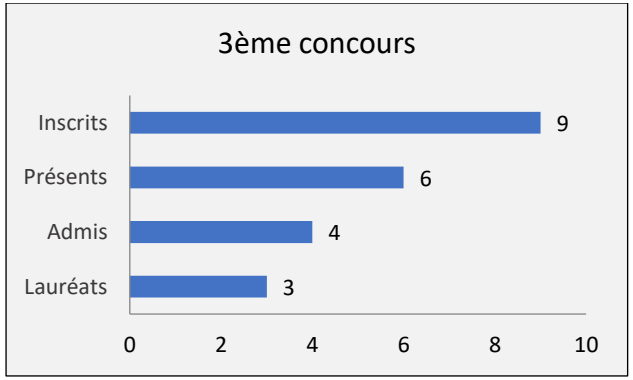
Le CDG45 a organisé le concours d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe, spécialité « arts plastiques » au niveau national en collaboration avec l'école supérieure d'art et de design de Tours.



Le concours externe a été ouvert pour 49 postes. 47 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 11/20.



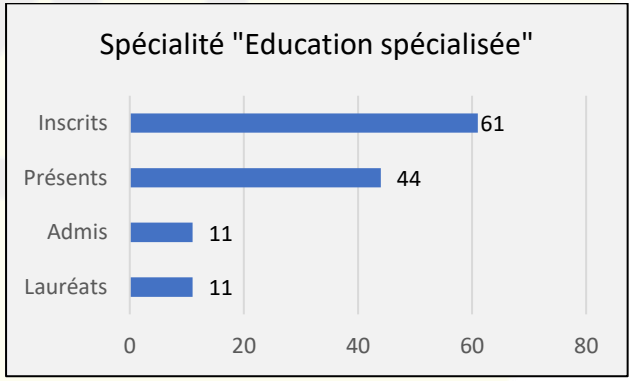
Le concours interne a été ouvert pour 24 postes. 30 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 10,89/20.



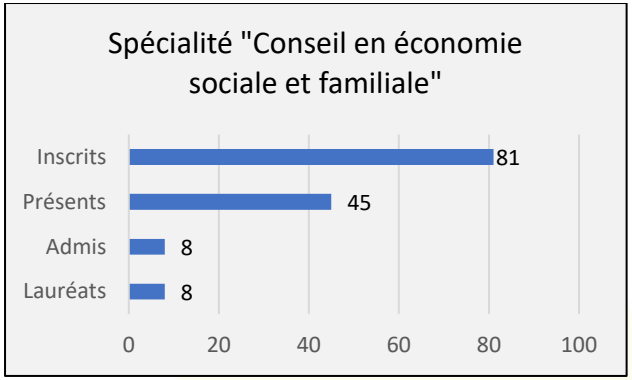
Le concours 3ème voie a été ouvert pour 8 postes. 3 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 11,50/20.

Concours d'assistant territorial socio-éducatif

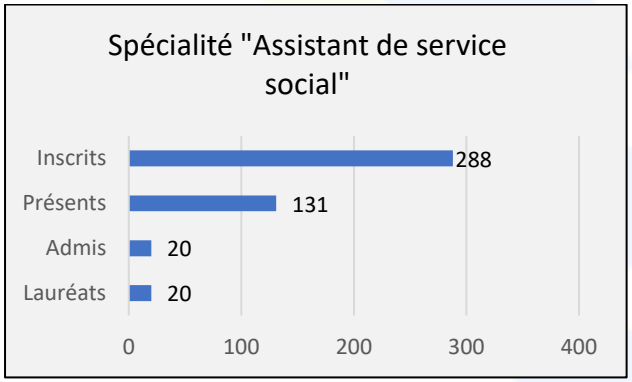
Le CDG45 a organisé le concours externe d'assistant territorial socio-éducatif au niveau régional en convention avec : CDG28, CDG36, CDG37, CDG41, Ville d'Orléans.



Le concours externe a été ouvert pour 13 postes dans la spécialité « Education spécialisée ». 11 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 12,17/20.



Le concours externe a été ouvert pour 8 postes dans la spécialité « conseil en économie sociale et familiale ». 8 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 11/20.



Le concours externe a été ouvert pour 20 postes dans la spécialité « assistant de service social ». 20 candidats ont été déclarés admis. Le jury a fixé la moyenne d'admission à 19,50/20.

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

En 2018, 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	2	2
Catégorie B	7	10
Catégorie C	8	7
Total	17	19

IV) Les commissions de sélection professionnelle

En 2018, 15 agents non titulaires de droit public éligibles au dispositif de titularisation institué par la loi du 12 mars 2012, se sont présentés devant une commission de sélection professionnelle organisée par le CDG45.

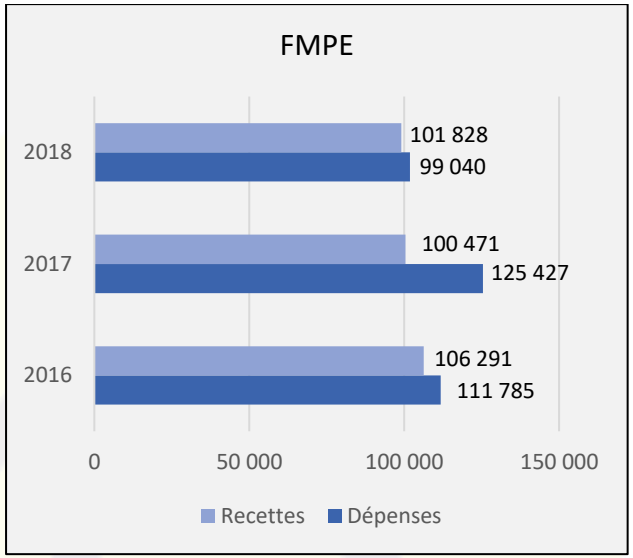
Nombres de sessions	2
Collectivités bénéficiaires	6
Candidats auditionnés	10 cat A, 4 cat B, 1 cat C
Candidats recalés	4 (+ 1 absent)
Candidats déclarés aptes	10

V) 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 Centre de gestion du Loiret moyennant contribution de la collectivité d'origine.

Dès la prise en charge, le Centre de gestion 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.

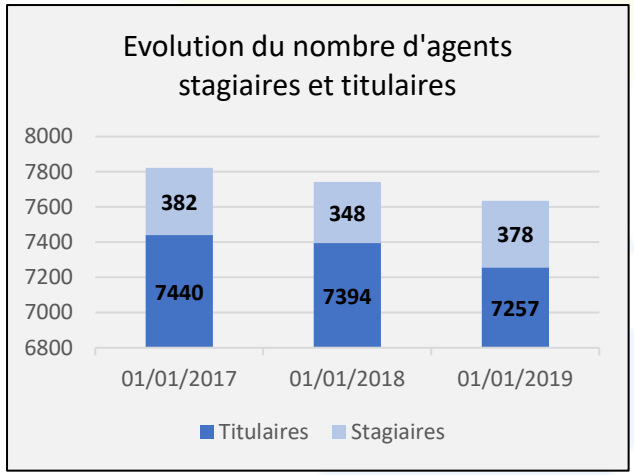
Début 2018, 4 agents étaient pris en charge. Deux d'entre eux ont trouvé un emploi. Pour ce qui concerne les deux autres, l'un est en mission depuis la date de sa prise en charge et l'autre est toujours en recherche d'un emploi. Cela explique une baisse aussi bien des dépenses que des recettes.



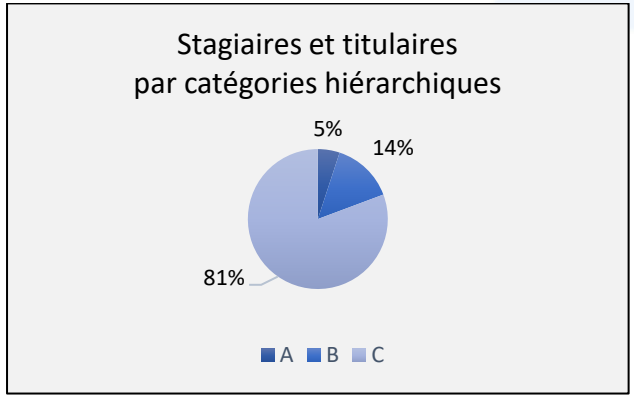
GESTION DU PERSONNEL

I) Gestion des titulaires et stagiaires

La loi fait obligation au Centre de Gestion de tenir la liste nominative des fonctionnaires ainsi qu'un dossier individuel par agent géré. Cette liste arrêtée au 1er janvier 2019 est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte **7 635** agents. On remarque une baisse des effectifs essentiellement en catégorie C.

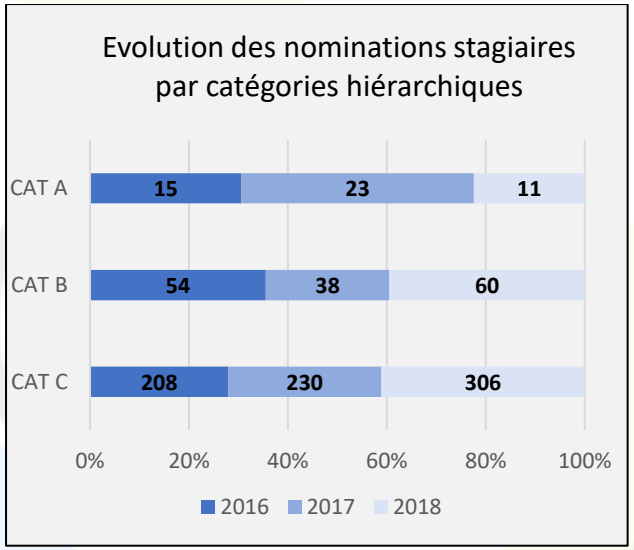


La répartition des agents par catégories hiérarchiques est sensiblement identique par rapport à l'année précédente.



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.

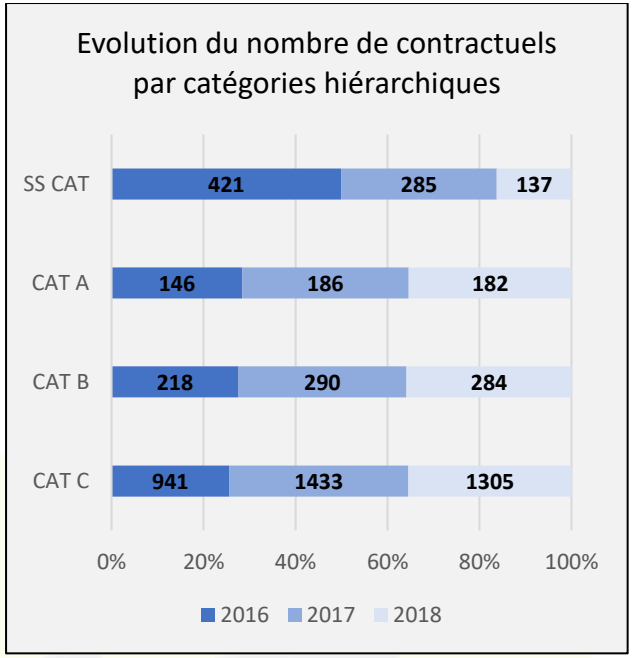
Au cours de l'année 2018, 377 nominations stagiaires ont été enregistrées, soit une hausse de 30%.

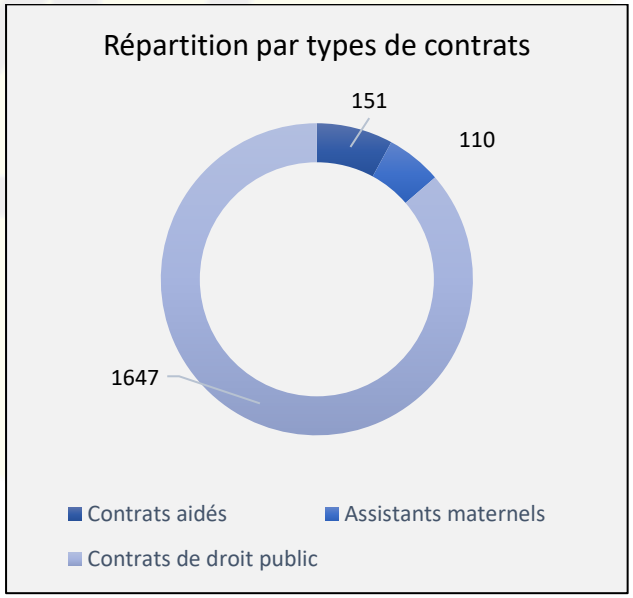


II) Gestion des contractuels

Au 1er janvier 2019, sont recensés 1317 contractuels sur emplois permanents et 591 sur emplois non permanents ; soit un total de 1908 agents contre 2194 au 1er janvier 2018.

On constate que cette baisse concerne plus particulièrement les agents de catégorie C.

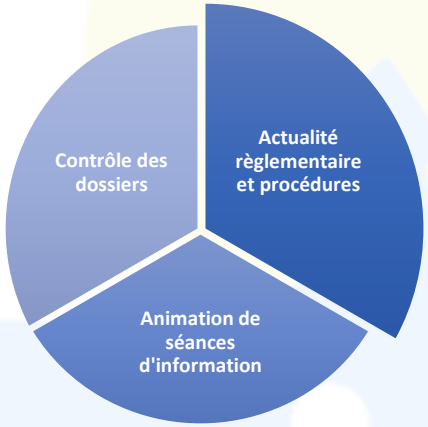




III) Retraite

La convention avec la CNRACL

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

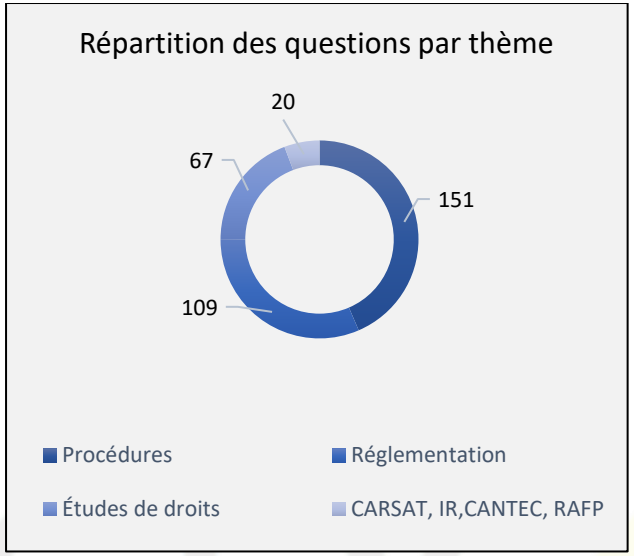


Une mission d'information et de formation.

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.

347 réponses ont été apportées à des demandes spécifiques.



Animations formation/information en 2018

5 ateliers d'aide à la saisie des cohortes :

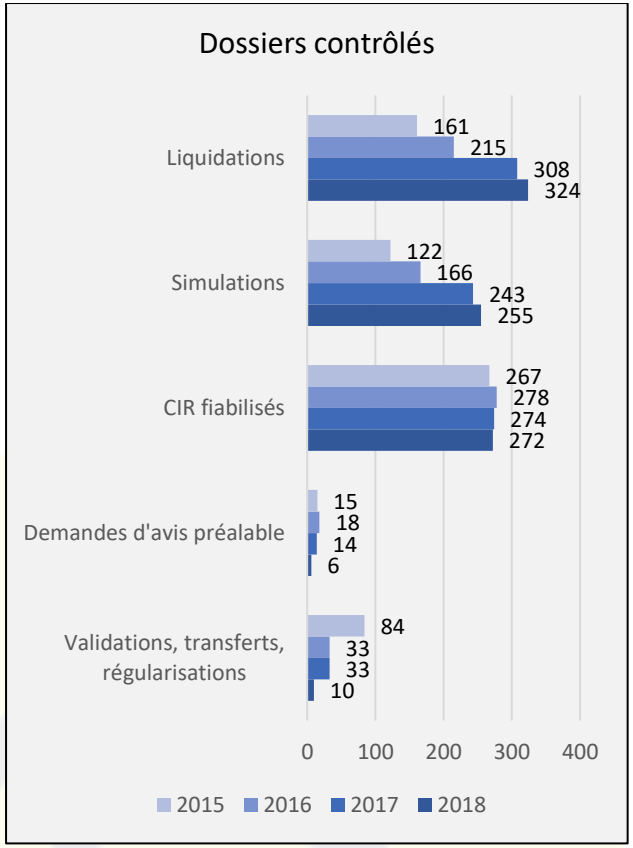
> 46 participants

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

> **Contrôle des dossiers** : Le pôle retraites 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** : le pôle retraites accompagne également les collectivités dans la fiabilisation des comptes de droit des agents.

> **Prestation retraite** : Le pôle retraites 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.



Sur demande de leur collectivité, le service des retraites 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.

En 2018, 862 dossiers dont 26 au titre de la prestation retraite
6 rendez-vous pour des études de droits.

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I) Conseil juridique statutaire

La composition et les missions du service juridique

L Le service juridique du CDG 45 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 CDG 45 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 de 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 de travail aux agents (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels, apprentis, agents en contrats aidés),

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.

En raison d'une vacance de poste et des délais inhérents au processus de recrutement, le service a assumé l'ensemble de ses missions avec deux agents entre le 14 février et le 1er octobre 2018. A l'issue du jury de recrutement, un agent, issu du service remplacement du CDG 45, a rejoint l'équipe, à nouveau au complet, début octobre.

En parallèle, le service a bénéficié du renfort d'un contractuel pendant 2 mois afin d'entamer le travail de rédaction de fiches de procédures et de modèles de documents destinés aux collectivités.

L'évolution des saisines du service juridique

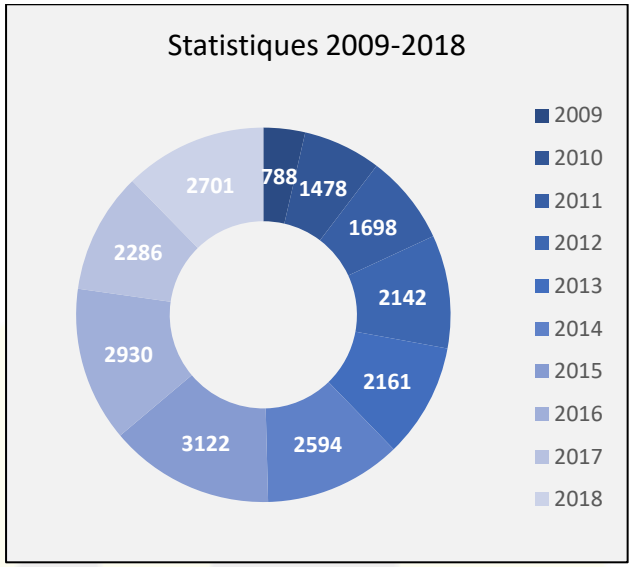
2-1/ Le nombre de saisines

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 2018 à 2701 demandes émanant des collectivités territoriales, de leurs établissements publics, des services du CDG 45 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 suivi des saisines est retranscrit dans un tableau de bord dont les paramètres ont été entièrement remodelés en 2018. La nouvelle version du tableau de bord offre la possibilité d'un suivi plus fin de l'activité (par exemple, la liste des motifs de saisine fait ainsi l'objet d'une extension de 31 à 89 thèmes).

Le nombre de saisines est en augmentation comparé à l'année 2017 (+18,1%). 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), le service juridique est à nouveau fortement sollicité et déploie une activité qui dépasse celle des années antérieures à 2015.



2-2/ Les thèmes

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

Il est précisé que :

> Les thèmes rassemblant moins de 10 réponses à l'année ne sont pas mentionnés.
>
> La liste des thèmes a été remodelée en 2018. Elle comportait auparavant 35 thèmes. Elle en compte désormais 89. Cette augmentation du nombre de thèmes offre deux avantages :

> Retranscrire de manière plus fine la réalité des situations rencontrées par les collectivités.
>
> Disposer d'un support d'analyse fiable et précis pour déterminer ensuite des objectifs et des priorités en

termes d'élaboration de documents (modèles d'actes, schémas, fiches de procédures) pour accompagner les collectivités dans la rédaction de leurs actes quotidiens et la résolution de leurs difficultés.

Malgré les changements de dénomination et la création de nouvelles thématiques, la comparaison avec 2017 démontre :

La persistance de 7 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 ↗
La discipline ↗
Le temps de travail1 ↗
La gestion des situations de maladie (accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, invalidité, etc…) ➔
La rémunération2 ➔
Le régime indemnitaire ↘
Les congés annuels et RTT + les ASA ↘

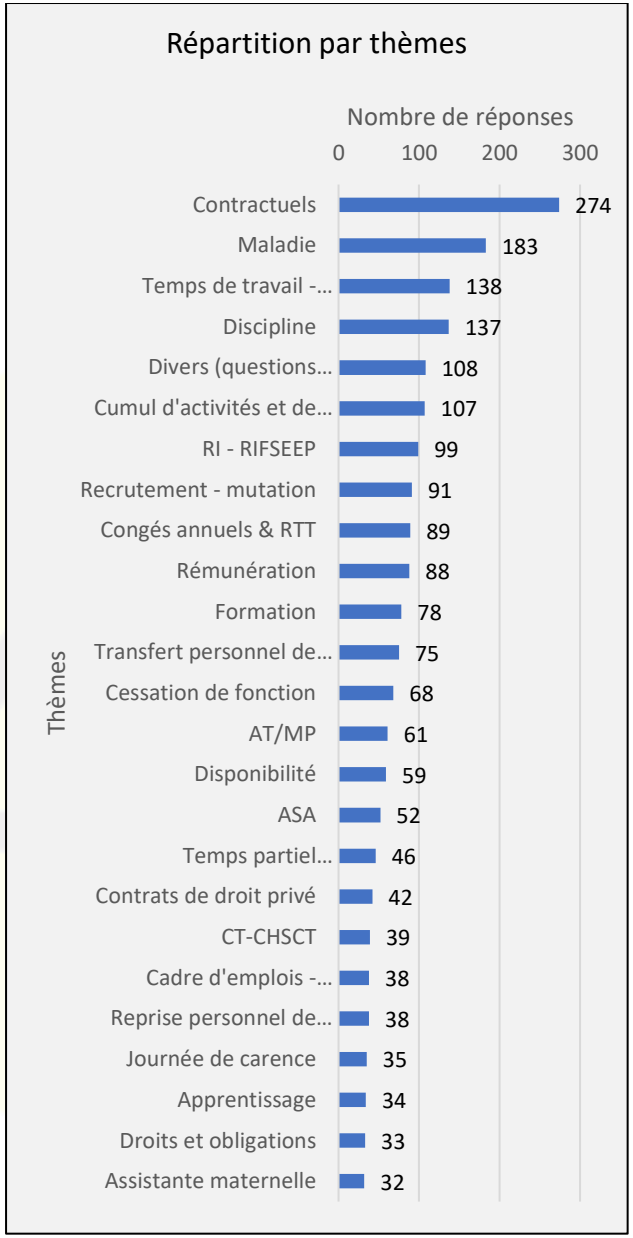
S'ajoute à cela l'émergence de thématiques sous-jacentes depuis 2014 mais dont l'individualisation dans la liste des thèmes permet de mesurer l'importance[3] :

Le cumul d'activités et de rémunération ↗
La formation ↗
Les transferts de personnels (création, modification de communes nouvelles et d'EPCI) ↗
Le recrutement – la mutation ➔
La cessation de fonctions (licenciement, démission) ↘

De même, certaines thématiques plus restreintes en nombre, prennent néanmoins progressivement de l'importance :

La prévention (hygiène et sécurité) ↗
Les instances paritaires (CT, CHSCT, CAP, CCP) ↗
Les contrats de droit privé ➔
Les assistantes maternelles (pas de donnée avant 2018)
La reprise de personnel de droit privé (pas de donnée avant 2018)
La déontologie et les droits et obligations des agents publics ↘

Enfin, certains thèmes apparaissent essentiellement lié à une actualité et n'ont pas vocation à se maintenir (ex : les élections professionnelles). De surcroît, certaines sollicitations portent sur des thématiques multiples. Ceci explique la création d'un thème « Divers » qui recouvre les saisines multithématiques adressées par les collectivités.



[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

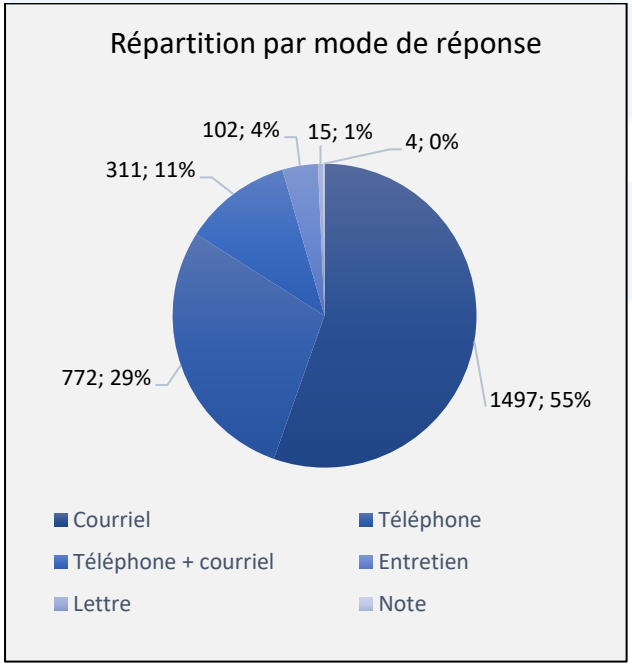
[3] L'ancienne thématique « Positions et mise à disposition » demeure une thématique importante et stable mais a fait l'objet d'une scission en 6 thèmes : Disponibilité ; maladie (disponibilité d'office) ; mutation ; détachement ; mise à disposition ; FMPE

2-3/ Les modes de réponse

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

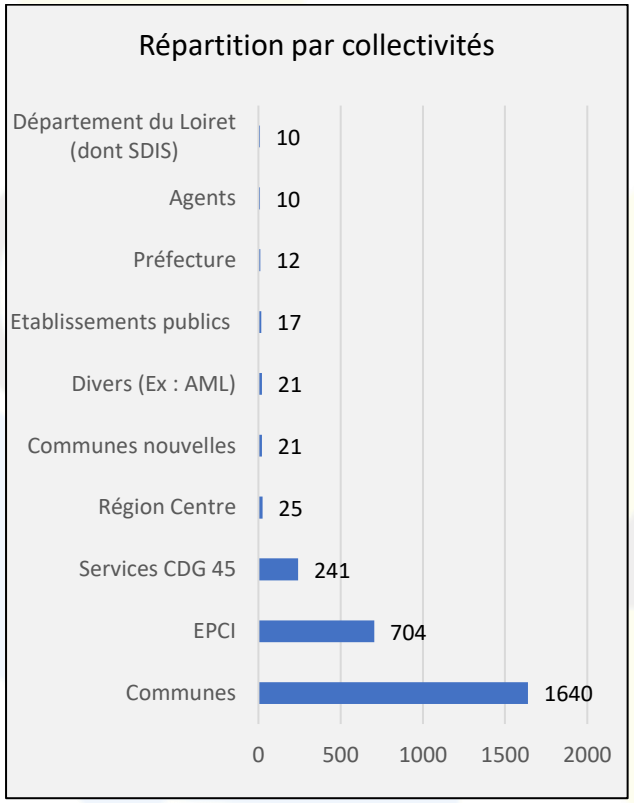
A cet égard le service a amélioré la qualité de son service en entreprenant 3 actions :

> 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 6 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.

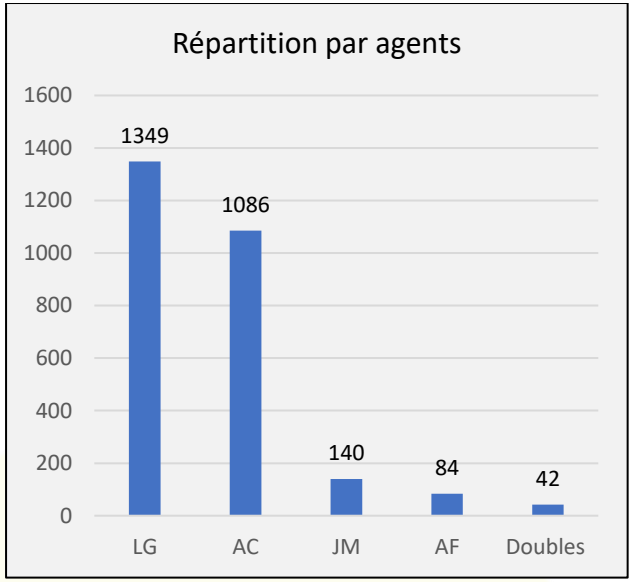


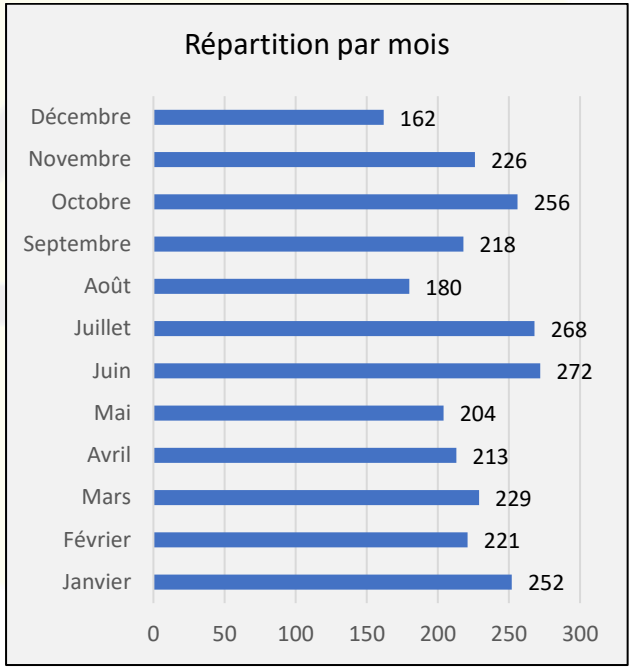
2-4/ La répartition des réponses par catégories de collectivités

Il est à noter l'émergence de la catégorie « les services du CDG ». Le nombre considérable de réponses adressés aux différents services du Centre de gestion souligne l'ouverture du service juridique vers les autres composantes de l'établissement et l'élaboration de réponses concertées.



2-5/ La répartition des réponses par agent et par mois





Il est intéressant de noter que les mois de juin et juillet constituent le pic d'activité saisonnier du service. Cette

répartition temporelle influe, de facto, sur l'organisation des congés d'été.

Les outils documentaires et la veille juridique :

Les outils documentaires

Le service juridique a élaboré, en corrélation avec les données issues du tableau de bord, une liste de 20 thématiques sur lesquelles il a entamé la rédaction de fiches et des schémas de procédure mais également des modèles d'arrêtés et de délibérations.

Les documents ainsi rédigés sont intégrés progressivement au site internet (ancien et nouveau) et diffusés auprès des collectivités. Cette activité constituera la priorité du service pour l'année 2019.

En parallèle, le service a constitué et organisé un important fonds documentaire en format numérique accessible sur le réseau informatique du CDG 45. Il comprend les articles numérisés des revues auxquelles le service est abonné, des textes, des modèles de documents, des outils et des jurisprudences sur l'ensemble des thèmes sur lesquels le service est sollicité.

Enfin, le service a procédé à l'archivage (archives vivantes et archives définitives) de sa documentation juridique et à la refonte de la liste des revues et des sites juridiques auxquels il est abonné.

La veille juridique

Le Flash statut mis en place en novembre 2015 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 procède également à une veille juridique quotidienne destinée aux services du CDG 45. Ces derniers sont informés par courriel et au plus près de leur date de parution des actualités juridiques relevant de leur domaine de compétence.

Le service a réalisé une enquête de satisfaction en juin-juillet 2018. 181 collectivités (communes et EPCI) ont accepté de répondre. Cette enquête a fait l'objet d'une analyse détaillée (cf note n°2018-04) et a donné lieu aux décisions suivantes :

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

En parallèle, le service a procédé à une refonte complète de la base de données des coordonnées des collectivités et des établissements publics. La mise à jour de cette base permettra de mieux connaître les interlocuteurs du service et de diffuser de l'information statutaire directement auprès des agents en charge des questions de ressources humaines dans les collectivités et leurs établissements publics.

La participation à des instances externes :

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

Depuis 2015, les Présidents et les Directions générales 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.

Lors de la réunion du 09.03.2018, les présidents des Centres de gestion de la Région ont convenu de :

L'organisation du réseau des responsables juridiques des Centres de gestion, et notamment l'organisation de réunions périodiques (trimestrielles ou semestrielles) sur des thématiques statutaires ou purement juridiques communes issues des demandes formulées par les collectivités et production de réponses types.

La réalisation d'analyses statutaires, suivant une liste de thématiques arrêtée d'un commun accord entre les CDG.

Cependant, en raison de la surcharge de travail occasionnée dans chaque Centre de gestion par la préparation des élections professionnelles qui se sont déroulées début décembre, ainsi que des mouvements de personnel intervenus dans plusieurs centres, la première réunion ne s'est tenue que le 14 décembre. Les présidents des Centres de gestion ont arrêté comme thèmes d'étude, celui du droit syndical, avec notamment la question des autorisations d'absence et des décharges syndicales et le thème des transferts de personnel, avec une approche relative aux prises de compétences au 1er janvier 2019 et la question du personnel des SPIC.

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

Les services Juridique et Gestion des Personnels et des Instances Consultatives ont participé à 3 réunions au cours de l'année 2018

> le 26 février 2018,
> le 25 juin 2018
> le 23 novembre 2018

Les principaux thèmes abordés ont porté sur l'organisation des élections professionnelles, la continuité de la réforme PPCR et le RIFSEEP.

Partenariat avec CEGID

Le service GPIC participe régulièrement à des visio-conférences en ligne avec les Centres de Gestion utilisateurs du logiciel carrières Carrus. L'objectif principal est d'échanger sur l'interprétation juridique des textes nouvellement sortis afin de s'assurer que le paramétrage du logiciel est bien conforme à la législation.

Les rencontres liées à la Déontologie

Depuis le 1er janvier 2018, les agents des collectivités du département peuvent s'adresser au référent déontologue du CDG 45 pour toutes les questions portant sur la déontologie des agents publics. En raison de la démission du référent déontologue en cours d'année, les démarches de mise en réseau des référents déontologues de la Région et d'accompagnement des collectivités sur les questions de déontologie, notamment celle des lanceurs d'alerte ne seront développées qu'en 2019. Le service et le nouveau référent déontologue ont participé au colloque sur la déontologie organisée le 7 décembre 2018 par l'Université d'Orléans.

Le développement de partenariats

Le partenariat avec l'Université d'Orléans

Une rencontre avec les représentants de l'Université de droit d'Orléans a eu lieu le 28.03.2018. L'objectif retenu est de développer des actions consistant à faciliter l'accueil de stagiaires de licence, master 1 et 2 dans les collectivités, développer l'accueil d'étudiants en contrat CIFRE, l'organisation de temps de rencontre et d'échanges entre l'Université et les collectivités (colloques, formations, groupes de travail, etc…)

Le partenariat avec l'AML

Le service juridique, en lien avec le service conseil en organisation et en recrutement a co-animé deux formations à destination des élus et des directeurs généraux- secrétaires de mairie sur la thématique des relations entre les élus et les agents.

Le partenariat avec Le Ministère de la Défense

Le service juridique, en lien avec la Direction générale et le service conseil en organisation et en recrutement a rencontré la cellule reconversion de la gendarmerie nationale et l'antenne mobilité défense compétente pour les départements du Loiret et de l'Eure et Loir. Le partenariat noué avec ces deux interlocuteurs vise à développer l'échange d'informations entre les services du CDG 45 et ceux du Ministère de la Défense en charge de la reconversion des gendarmes et des militaires. Il a également pour objectif d'élaborer des documents d'information communs et d'accompagner les collectivités dans le recrutement de militaires, de gendarmes et de leurs conjoints.

II) Conseil en organisation

Partenaire des collectivités en matière d'administration du personnel, garant de la bonne application du droit statutaire, le Centre de Gestion 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 Centre de Gestion 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

12 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service conseil en organisation, représentant 16 interventions.

> 10 communes, dont une non affiliée
> 2 communautés 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
> Médiation entre deux agents qui n'arrivaient plus à travailler ensemble

Assistance au recrutement

3 collectivités ont fait appel au service d'accompagnement au recrutement du CDG.

Conseil auprès des collectivités

Le CDG a animé deux sessions de formation pour le compte de l'AML à destination des élus sur le thème : la relation élus/ agents.
Tout au long de l'année, les services du CDG sont à la disposition des employeurs pour les rencontrer et échanger sur des questions d'organisation ou de gestion des ressources humaines.

Le RIFSEEP

En 2018, 12 collectivités ont bénéficié de la prestation de conseil pour la mise en place du RIFSEEP.

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

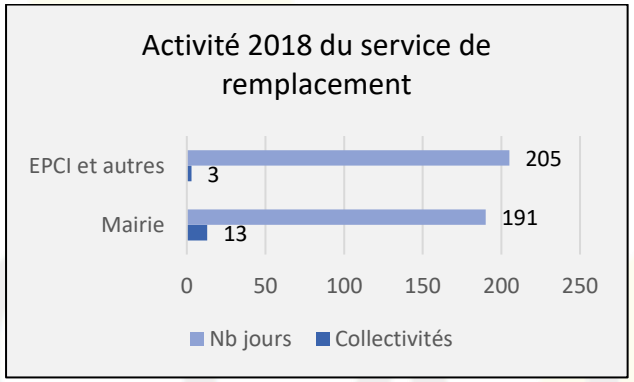
Le service d'aide à l'emploi vient en complément des services d'aide au recrutement et de l'Emploi. Celui-ci propose un service de remplacement ou d'accompagnement sur les missions administratives dans les collectivités.

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.

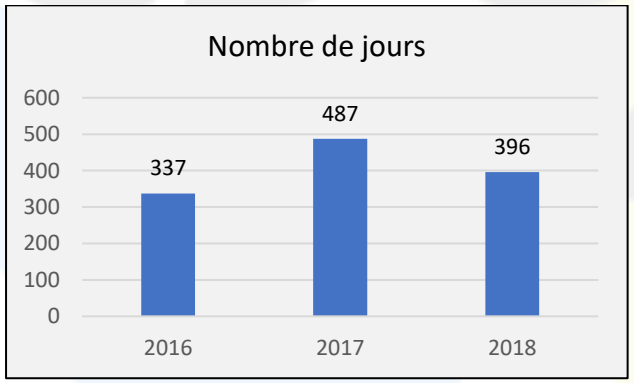
Ce service est également sollicité dans l'aide à la prise de fonction d'un nouvel agent. L'agent mis à disposition formera et accompagnera le nouvel agent dans les missions afférentes à son poste.

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.

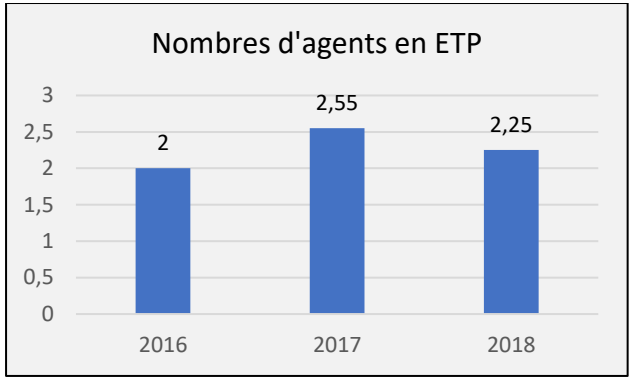
La réalisation de ces missions est assurée par deux agents du Centre de gestion à temps complet et des recrutements ponctuels.

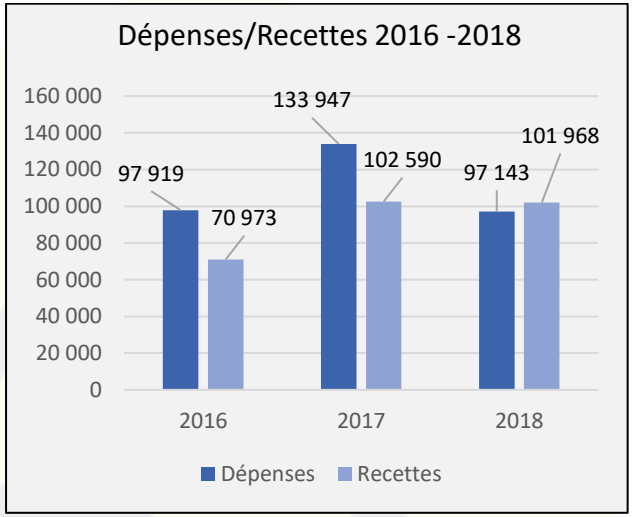


Comparaison 2016-2018



Cependant, toutes les demandes de remplacement n'ont pu être satisfaites.
Un agent permanent du Service de remplacement a bénéficié d'une mobilité interne en septembre 2018. Cela représente 4 mois de prestation en moins.

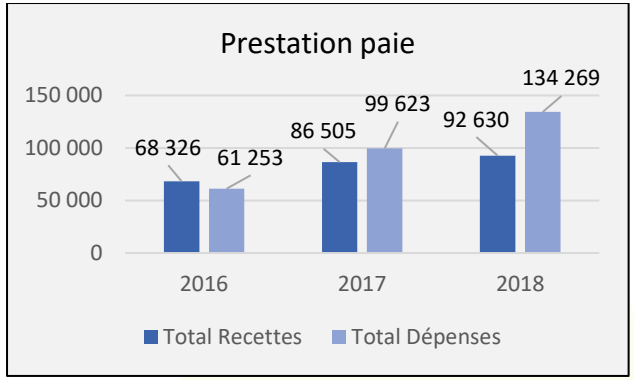




En 2017, le service était déficitaire de 31 357 euros en tenant compte de l'achat des véhicules. En 2018, les recettes d'investissement sont de 5974 € ce qui permet au service d'être excédentaire.

IV) Prestation paie

La prestation paie a été mise en place en 2016 pour 22 collectivités. Au 1er janvier 2018, 42 collectivités étaient adhérentes ce qui représente un total de bulletins de 23 679 bulletins (1 973 en moyenne par mois).

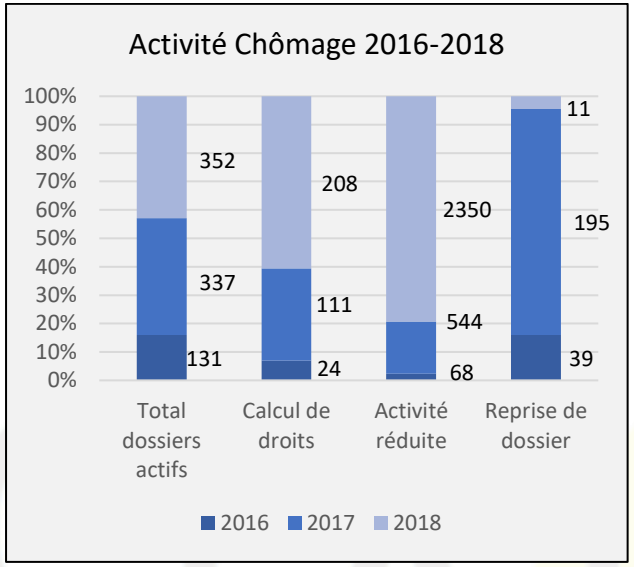


Les dépenses de fonctionnement correspondent aux salaires chargés des agents du service, dont les effectifs ont été renforcés par un troisième poste pour prendre en charge de nouvelles collectivités.

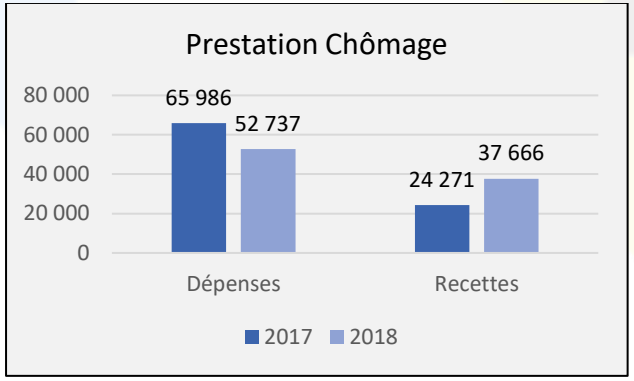
Le prélèvement à la source a également nécessité de l'investissement de moyens financiers et humains pour la phase de test dès le mois d'octobre et un démarrage au 1er janvier 2019.

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.

V) Prestation chômage



352 dossiers actifs ont été traités en 2018. L'activité réduite est la prestation la plus utilisée. Elle a fortement augmenté du fait de la prise en charge des dossiers de la Mairie et Métropole d'Orléans en juillet 2017 puis des dossiers du Conseil départemental au 1er janvier 2018.



La baisse des dépenses entre 2017 et 2018 s'explique par l'acquisition en 2017 de licences supplémentaires pour traiter un nombre illimité de dossiers. L'augmentation des recettes s'explique par la prise en charge des dossiers de la Mairie et de la métropole d'Orléans ainsi que le Conseil départemental sur une année complète.

Le CDG45 mutualise cette mission au niveau régional. Ainsi le nombre de dossiers confiés par les CDG18, CDG36, CDG37, CDG41 sont de 45 depuis 2017. Ces dossiers concernent essentiellement des agents titulaires qui se sont retrouvés en perte involontaire d'emploi (révocation, licenciement pour inaptitude physique, refus de titularisation…).

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

Bilan social

Tous les 2 ans, les employeurs publics locaux doivent établir et présenter devant leur comité technique un rapport sur l'état de la collectivité (REC), communément appelé « bilan social ». Ce document présente les moyens budgétaires et humains de la collectivité : les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, la rémunération, etc.

En 2018, s'est tenue la campagne de collecte du « bilan social 2017 » auprès de toutes les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés du Loiret.
Pour collecter toutes ces données sociales, le CDG45 s'est appuyé sur une nouvelle application web, développée par le CIG de la Grande Couronne, et a enregistré un taux de retour s'élevant à 93%.

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.

291 collectivités / EPCI ayant leur CT/CHSCT placé auprès du CDG45 ont été pris en compte
Soit **67% 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.

45 collectivités / EPCI ayant leur propre CT/CHSCT ont été pris en compte
Soit **90% 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 2018, les CAP se sont réunies 4 fois : les 20 février, 12 avril, 12 juin et 4 octobre.

Evolution du nombre d'avancements de grades

	2016	2017	2018
Av grades	568	943	791
Cat A	17	17	19
Cat B	64	73	81
Car C	487	853	691

Les demandes d'avancements de grades pour la catégorie C restent importantes en 2018 compte tenu de la suppression de la règle des 1/3 pour l'accès au 2ème grade qui obligeait les collectivités à proposer au moins un agent ayant obtenu l'examen professionnel.

Par ailleurs, on constate une augmentation de :

> 100% des demandes de réintégration,
> 44% des demandes de prorogations de stages,

et une baisse de :

> 13% des demandes de disponibilités
> 37% des demandes de mises à disposition
> 80 % des demandes de cumuls d'activité due aux avis de principe émis par les CAP

La promotion interne

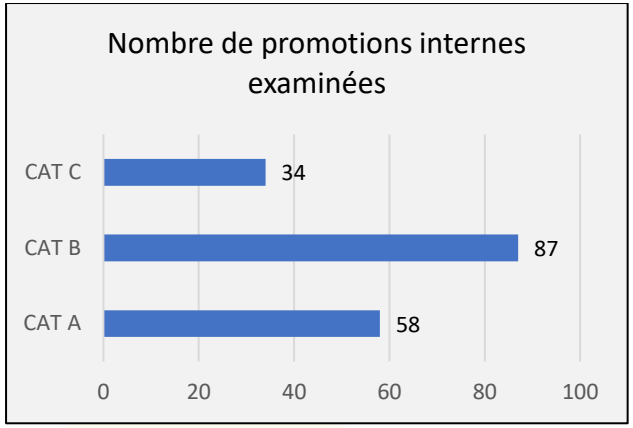
La promotion interne permet à un agent titulaire remplissant certaines conditions d'âge et d'ancienneté d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Le nombre de promotions est fonction du nombre de nominations intervenues auprès de l'ensemble des Collectivités affiliées au Centre de Gestion au cours de 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 2018, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 12 juin 2018.

Les grades suivants ont été étudiés :

> Attaché
> Ingénieur
> Professeur d'enseignement artistique
> Rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe
> Technicien
> Assistant de conservation et assistant de conservation principal de 2ème classe du P&B
> Animateur
> Chef de service de police municipale
> Agent de maîtrise avec et sans examen

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

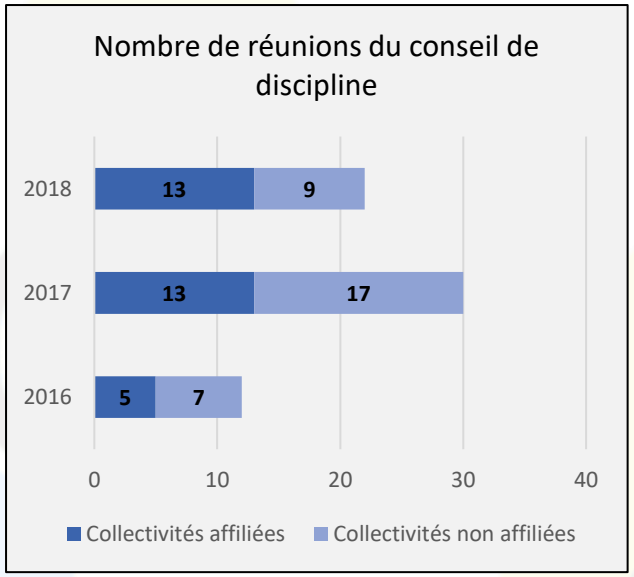


Grades	Nombre de postes	Nombre de propositions étudiées	Nombre de propositions rejetées
Attaché cat B	6	44	3
Attaché cat A	14	0	0
Ingénieur	2	11	0
Bibliothécaire	1	0	0
Attaché conservation du patrimoine	1	0	0
Professeur enseignement artistique	5	3	0
Rédacteur	4	45	6
Rédacteur ppal de 2ème cl	1	1	0
Technicien	3	31	0
Assistant de conservation du P&B	0	1	1
Assistant de conservation du P&B ppal 2ème cl	1	1	0
Animateur	1	4	0
Chef de service de PM	1	4	0
Educateur APS	22	0	0
Agent de maîtrise	Pas de quotas	21	2
Agent de maîtrise par examen	67	13	0

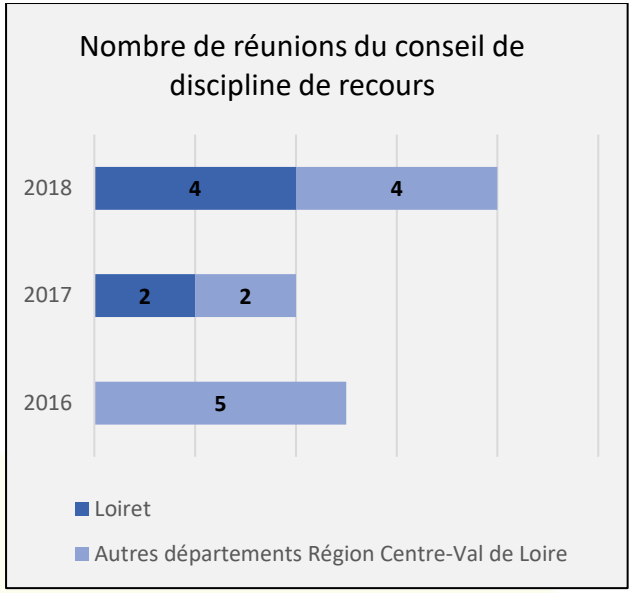
II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

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 2018, les conseils de discipline de premier degré placés auprès du Centre de Gestion se sont réunis pour 13 dossiers. Par ailleurs, 9 réunions ont eu lieu pour les collectivités non affiliées.



Le Centre de Gestion 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 8 fois au cours de l'année 2018 (4 fois pour des agents du Loiret et 4 fois pour des agents d'un autre département de la Région).



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

Le CT du Centre de Gestion 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 2018, le CT/CHSCT s'est réuni 9 fois : les 10 janvier (CT uniquement), 20 février, 13 mars (CT uniquement), 12 avril, 4 mai (CT uniquement), 12 juin, 4 juillet (CT uniquement), 4 octobre et 26 octobre (CT uniquement).

Comité Technique

On constate une augmentation de :

100% des demandes de modification de l'organisation générale des services,
44% des demandes de modification de tableaux des effectifs,
50% des demandes de modifications d'organisation de temps de travail,
35% des demandes de mise en place ou modification de règlements intérieurs

et une baisse de :

64% sur les demandes de mises en place de régimes indemnitaires,
59 % des demandes de transfert de personnel ou MAD.

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

On constate une augmentation 10% des demandes d'avis sur la réalisation de documents uniques et/ou de plans d'actions. Par ailleurs, les membres du CHSCT sont intervenus à 5 reprises suite au signalement d'un risque professionnel.

IV) Élections professionnelles CAP, CCP ET CT placés auprès du CDG 45

La préparation et l'organisation des opérations électorales ont nécessité un travail important et ont représenté un temps fort de l'année 2018. La participation de l'ensemble des services du Centre de Gestion a été requise pour la mise sous pli du matériel de vote et le dépouillement des votes.
Plusieurs réunions d'information et d'organisation ont été mises en place en amont de la date du scrutin du 6 décembre 2018 à savoir :

2 réunions préparatoires avec les organisations syndicales sur les CAP, CCP et le CT en février et mai 2018. Il a notamment été acté à cette occasion un vote à l'urne dans les collectivités qui disposaient pour chacune des CAP ou CCP concernées, d'un effectif d'au moins 50 agents.

4 réunions d'information en mars 2018, destinées aux collectivités afin de les informer du déroulement des élections et de la mise en place des Commissions Consultatives Paritaires.

Les effectifs ont baissé globalement entre 2014 et 2018 de 1.5% pour les CAP et de 9 % pour le CT. La baisse d'électeurs inscrits pour le CT s'explique par le fait que 43 collectivités adhérentes ont désormais leur propre CT (au lieu de 38 précédemment).

Le nombre de membres titulaires des CAP et CT reste inchangé, à savoir 5 pour la catégorie A, 7 pour la catégorie B, 8 pour la catégorie C et 7 pour le CT.

Il est désormais nécessaire de respecter la parité H/F au niveau de la constitution des listes de candidats ; ce qui implique une contrainte supplémentaire pour les organisations syndicales.

Pour le Comité Technique :

Nombre d'agents	Nombre titulaires et suppléants	Femmes		Hommes	
		Nombre	%	Nombre	%
3291	14	2268	68,92	1023	31,08

Pour les Commissions Administratives Paritaires :

Scrutins	Nombre d'agents	Nombre titulaires et suppléants	Femmes		Hommes	
			Nombre	%	Nombre	%
CAP A5	421	6	340	77,27	100	22,73
CAP A6	19	4				
CAP B3	285	4	523	60,81	337	39,19
CAP B4	575	10				
CAP C1	2394	6	3590	64,74	1955	35,26
CAP C2	3151	10				

Pour les Commissions Consultatives Paritaires :

Scrutins	Nombre d'agents	Nombre titulaires et suppléants	Femmes		Hommes	
			Nombre	%	Nombre	%
CCP A	173	8	91	52,60	82	47,40
CCP B	265	10	138	52,08	127	47,92
CCP C	1184	16	988	83,45	196	16,55

Résultats des élections : scrutin du 6 décembre 2018
2 nouvelles organisations syndicales ont déposé des listes : SNT affilié CFE-CGC et SAIT CDG45 affilié FGAF.
Le nombre de sièges attribués pour chaque instance s'établit comme suit :

Comité Technique :

Organisations syndicales	Nombre de sièges obtenus
SNT affilié CFE-CGC	1 siège
FO	1 siège
FA-FPT /SNDGCT	2 sièges
SAIT CDG45 affilié FGAF	2 sièges
CFDT	1 siège
CGT	0 siège

Commissions Administratives Paritaires :

Organisations syndicales	CAP A	CAP B	CAP C
SAIT CDG45 affilié FGAF	1 siège	1 siège	1 siège
SNDGCT	3 sièges	Aucune liste	Aucune liste
CFDT	1 siège	2 sièges	2 sièges
CGT	0 siège	1 siège	1 siège
FO	Aucune liste	1 siège	2 sièges
FA-FPT	Aucune liste	2 sièges	1 siège
UNSA	Aucune liste	0 siège	0 siège
SNT affilié CFE-CGC	Aucune liste	Aucune liste	1 siège

Commissions Consultatives Paritaires :

Organisations syndicales	CCP A	CCP B	CCP C
SAIT CDG45 affilié FGAF	1 siège	4 sièges	Aucune liste
SNDGCT	3 sièges	Aucune liste	Aucune liste
FO	Aucune liste	1 siège	8 sièges

Par ailleurs, compte tenu que la seule liste déposée pour la CCP C ne comportait que 10 noms, un tirage au sort de 6 représentants des personnels suppléants a été nécessaire pour compléter la composition de cette commission. Celui-ci a été réalisé le 6 décembre 2018, à l'issue du dépouillement des votes.

Les règlements intérieurs des CAP, CCP et du CT placés auprès du CDG 45 ont été adoptés en début d'année 2019.

V) Droit syndical

Le CDG45 compte parmi ses missions obligatoires le remboursement des heures de décharges d'activités syndicales et de certaines autorisations d'absence ainsi que la mise à disposition de locaux aux organisations syndicales. Cette mission représente en 2018 :
20,3 % des cotisations obligatoires soit 258 903 €.

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

Elles représentent un remboursement de **7 268 heures** effectuées en 2018 soit **176 055 €**. Néanmoins certaines demandes de remboursement essentiellement sur le dernier trimestre n'étant pas encore parvenues au CDG, un rattachement de comptable de **78 000 €** permettra de les prendre en charge en 2019.
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 à disposition de locaux, bénéficient d'une subvention.

En 2018, **4 847 €** ont été versés aux organisations syndicales avec la répartition suivante :

Organisation syndicale	Remboursement en €
FAFPT	1 000,00
UNSA	1 000,00
FO	847,50
CGT	1 000,00
CFDT	1 000,00
TOTAL	**4 847,50**

254 055 €

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

+

4 847 €

Protocole Syndical

=

258 903 € soit 20,3 % des cotisations versées par les collectivités affiliées en 2018

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

I) Médecine préventive

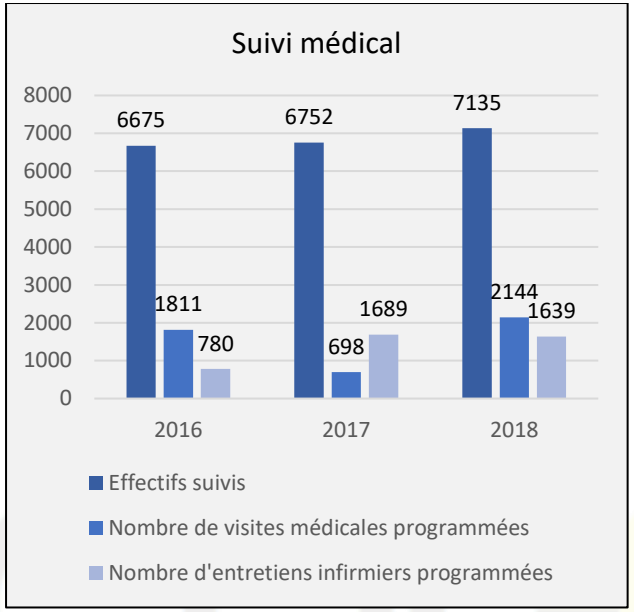
Le service de médecine préventive n'est ouvert qu'aux seules collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Même si un poste de médecin reste toujours vacant, le fonctionnement du service s'est stabilisé sur cette année 2018. De nouvelles collectivités en attente d'adhésion ont pu être prises en charge. Le service assure ainsi désormais le suivi de 7135 agents pour 349 collectivités adhérentes.

Les lieux de visites médicales et entretiens infirmiers n'ont pas été modifiés : 10 locaux répartis sur le département sont affectés aux visites médicales et entretiens infirmiers (CDG45 à Orléans, Beaugency, Châlette sur Loing, Châteauneuf sur Loire, La Ferté Saint Aubin, Gien, Olivet, Pithiviers, Puiseaux, et Sully sur Loire) ; 9 locaux supplémentaires sont utilisés pour les seuls entretiens infirmiers (Beaune la Rolande, Bellegarde, Briare, Château-Renard, Ferrières en Gâtinais, Lorris, Neuville aux Bois, Ormes, Patay).

3783 visites médicales ou entretiens infirmiers ont été programmés, soit une augmentation de 58% par rapport à 2017.

Par contre la hausse du nombre de visites non effectuées, suite à une absence excusée ou non, est encore plus forte : + 295%. Les 274 absences enregistrées représentent plus de 20 jours d'activités perdus.



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 2018

Visites de lieu de travail : 26
Etudes de poste : 17
Participation à des réunions de CHSCT : 7
Sensibilisation gestes et postures : 332 participants
Sensibilisation au travail sur écran : 198 participants
Sensibilisation au port des EPI : 58
Autres réunions de travail : 8

II) Commission de réforme

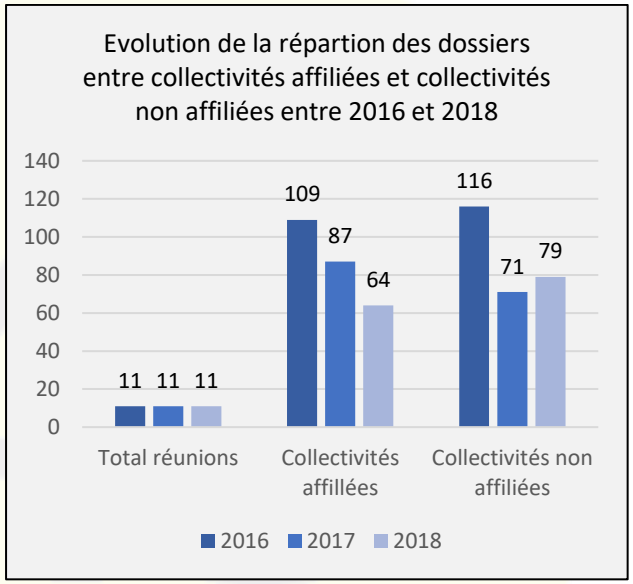
11 réunions en 2018 et 143 dossiers examinés.

Diminution du nombre de dossiers examinés.

La diminution constatée en 2017 persiste mais ne représente plus que 10 % (143 dossiers en 2018 contre 158 dossiers en 2017). Cette baisse s'explique essentiellement par le nombre de dossiers incomplets transmis par les collectivités qui ne permet pas un examen sans demande d'éléments complémentaires.

Répartition selon l'affiliation de la collectivité

La répartition des dossiers entre les collectivités s'est inversée par rapport à 2017 puisque 55% des dossiers examinés ont concerné les collectivités non affiliées et 45% les collectivités affiliées.



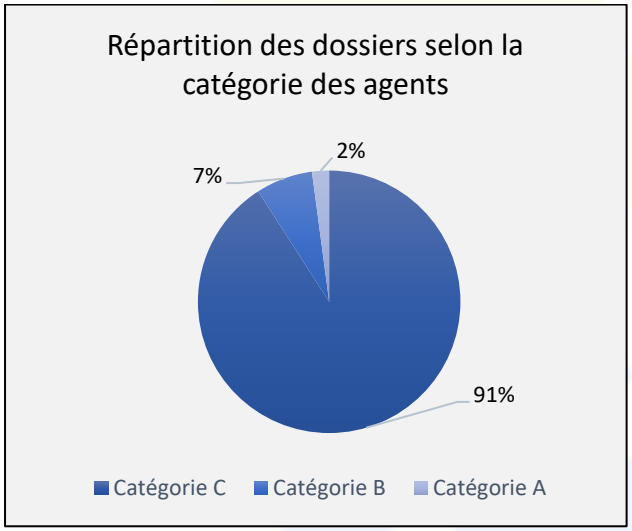
Répartition selon la catégorie

91% des dossiers examinés concernent la catégorie C, notamment en raison des missions de ces agents qui les exposent plus que les agents des autres catégories.

7% des dossiers concernent la catégorie B
2% concernent la catégorie A

Répartition selon la catégorie

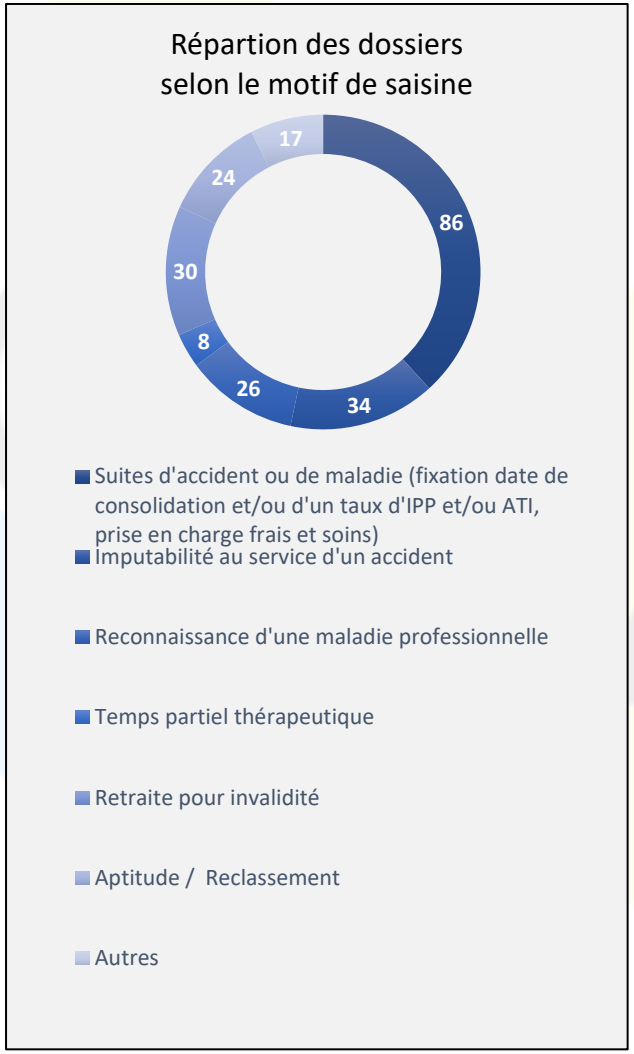
Avec un taux de 95%, la catégorie C reste, comme l'année précédente, la catégorie la plus concernée par les cas de saisine de la commission de réforme, notamment en raison des missions des agents qui les exposent plus que les catégories B (3%) et les catégories A (2%).



Répartition selon le motif de saisine

38% des motifs de saisines concernent les suites d'accidents ou de maladies professionnelles
15% concernent des demandes d'imputabilité d'accidents et 12% des maladies professionnelles

Il s'agit de déterminer la date de consolidation, la fixation d'un taux IPP, la prise en charge des frais et soins, l'attribution d'une ATI…).
Ces deux motifs restent stables car les collectivités ont moins souvent recours à la commission de réforme avant d'imputer ou non un accident ou une maladie professionnelle. Seuls les cas douteux (circonstances ou lien avec le travail) sont soumis à la commission de réforme. En revanche, elles continuent de solliciter son avis sur les suites à donner aux différents accidents et maladies professionnelles. Il est à noter enfin que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (225) est supérieur au nombre de dossiers présentés (143).

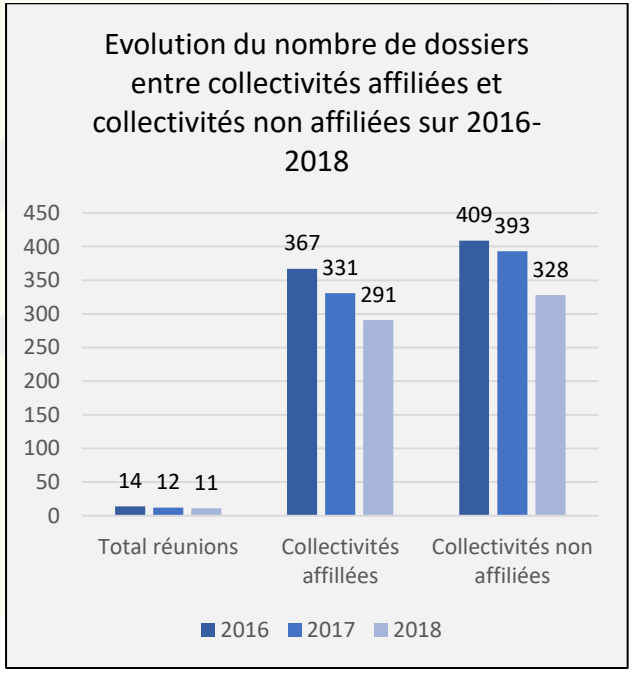


III) Comité médical

11 réunions et 619 dossiers examinés.

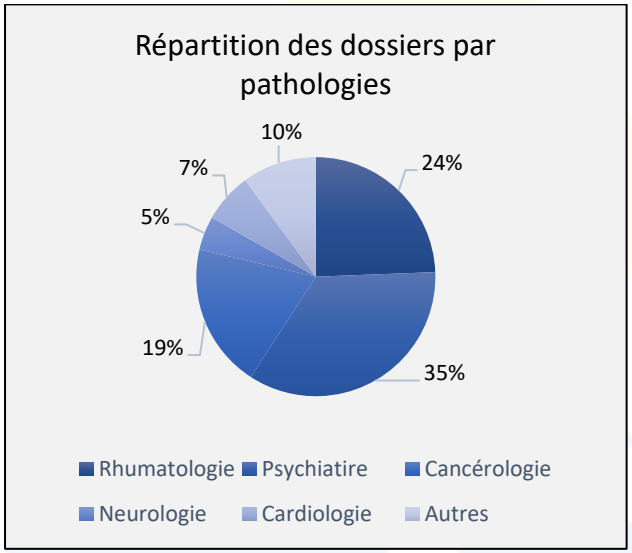
Soit une baisse de 15% par rapport à l'année 2017. Cette baisse s'explique d'une part, par l'absence de réunion l'été et de réunion complémentaire au cours de l'année ; d'autre part, par l'augmentation du nombre de dossiers incomplets transmis par les collectivités, qui ne peuvent être traités sans sollicitation auprès de l'agent de justificatifs médicaux complémentaires et/ou sans expertises médicales.

Répartition selon l'affiliation de la collectivité
47% des dossiers examinés ont concerné les collectivités affiliées et 53% 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



Répartition selon le motif de saisine

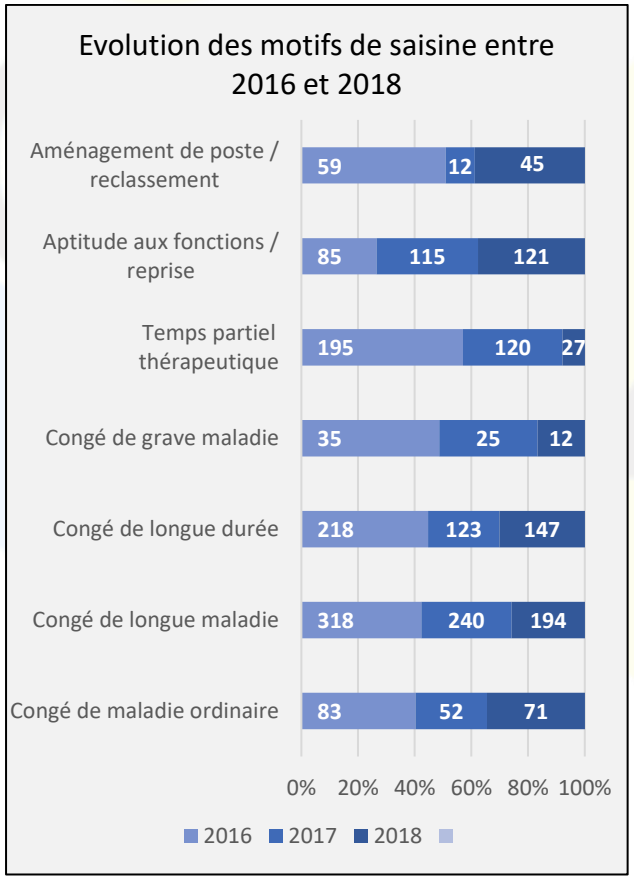
Les principaux motifs de saisine du comité médical sont :

> L'octroi et le renouvellement d'un congé longue maladie (30%),
> L'octroi et le renouvellement d'un congé longue durée (23%),
> Les demandes liées à l'aptitude et à l'aptitude à la réintégration après un congé longue maladie, longue durée, grave maladie ou maladie ordinaire et le reclassement (19%).

Baisse du nombre de saisine relative au temps partiel thérapeutique

En application de la réforme de 2017 relative au temps partiel thérapeutique, le nombre de saisine concernant ce motif a chuté de 78% par rapport à l'année précédente, passant de 16% en 2017 à 4% en 2018. Le comité médical a progressivement cessé de traiter les demandes de reprise à temps partiel thérapeutique, en dehors du cas prévu par la réglementation (avis divergents entre le médecin traitant et le médecin agréé).

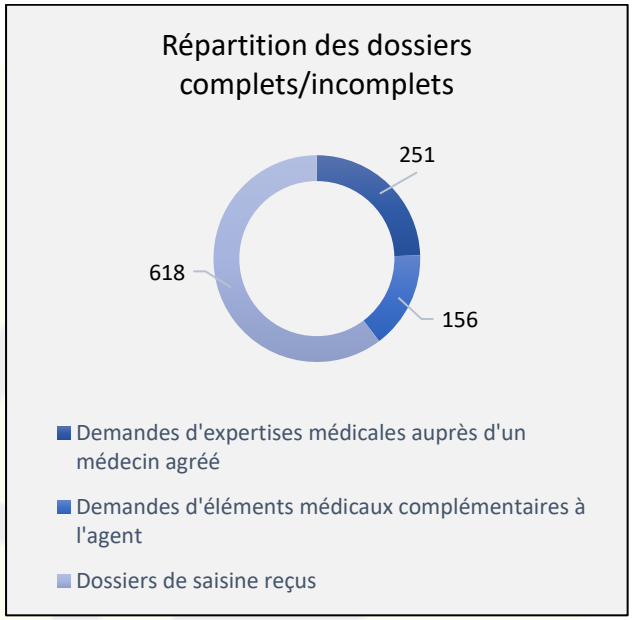
Viennent ensuite les demandes relatives à la prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs (11%), les demandes relatives à un aménagement de poste et/ou reclassement (7%).
Il est à noter que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (637) est légèrement supérieur au nombre de dossiers présentés (619).



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

407 dossiers incomplets sur les 618 transmis au secrétariat

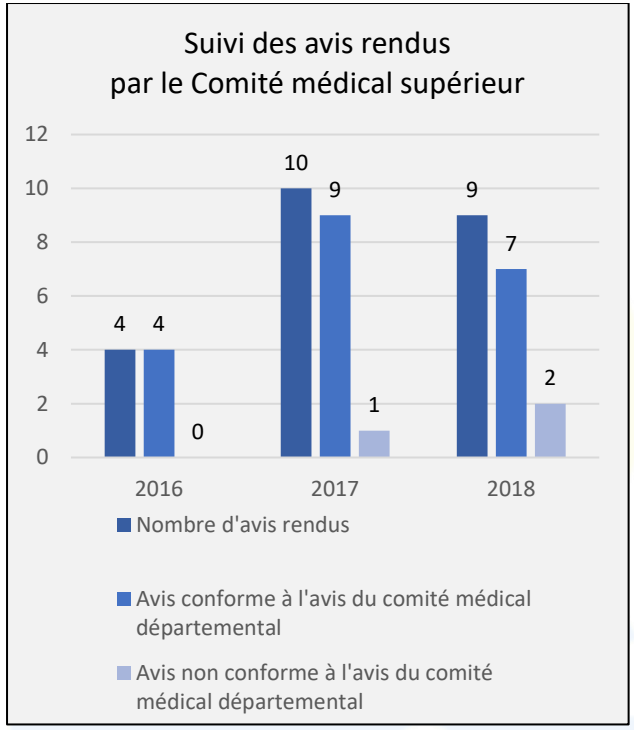
Ce nombre est en augmentation par rapport à 2017 (+66%).
251 ont nécessité le recours à une expertise médicale et 156 ont nécessité une demande d'éléments complémentaires auprès de l'agent, parfois les deux.



Avis rendus par le comité médical supérieur

9 avis au cours de l'année 2018 par cette instance de recours
dont 7 étaient conformes aux avis rendus par le comité médical départemental

Plusieurs dossiers sont en attente car 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.



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

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

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

6 accompagnements personnalisés lors de rendez-vous avec notamment l'expérimentation de rendez-vous absentéisme / prévention en lien avec Sofaxis

3 sensibilisations sur les Troubles Musculosquelettiques en partenariat avec la MNT

1 soirée thématique Qualité de Vie au Travail sur la reconnaissance non monétaire dans la fonction publique territoriale

Mise en place d'un projet expérimental pour maîtriser le risque Amiante en partenariat avec l'Association des Maires du Loiret et la CARSAT Centre Val de Loire

Développement / renforcement des partenariats

En 2018, le service hygiène et sécurité a souhaité développer ou renforcer ses partenariats avec des acteurs ressources en matière de santé sécurité : MNT, ARACT, SOFAXIS, CARSAT notamment.

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

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

19 conseillers de prévention
126 assistants de prévention ont été nommés

Création du réseau des conseillers de prévention du Loiret

Le CDG45 a souhaité fédérer les conseillers de prévention et initier une dynamique collective d'échanges de pratique. Deux journées ont été organisées en 2018 avec l'intervention de partenaires du CDG45 (MNT / Vecteur Psy sur la thématique des RPS et l'ARACT Centre Val de Loire sur la thématique des conduites addictives).

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 Centre de Gestion dans leurs actions concernant l'hygiène et la sécurité :

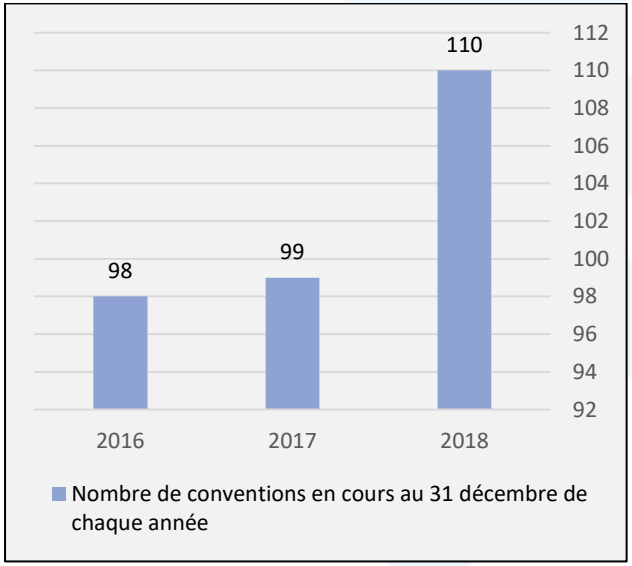
Appui des membres du CT/CHSCT

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



La mission inspection a été réalisée par 3 agents correspondant à 2,8 ETP.

Un agent a suivi la formation de Chargé d'inspection en santé sécurité et a obtenu la certification. Les 3 agents sont ainsi certifiés.
Depuis le 1er janvier 2018, un nouveau dispositif a été proposé aux collectivités / EPCI (nouvelles modalités d'intervention, nouveau format de rapport, facturation forfaitaire). Sur les 110 collectivités et EPCI conventionnés, 69 ont fait l'objet d'une inspection.

VI) Handicap et maintien dans l'emploi

En 2014, le Centre de Gestion du Loiret 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 CDG, rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides.
Animation de trois réunions d'information sur le sujet des outils du maintien dans l'emploi. Ces réunions ont réuni près de 80 personnes.
Le service maintien dans l'emploi a participé à trois forums emplois.

Le recrutement

Le partenariat signé avec Cap Emploi depuis 2014 fonctionne bien et a été renouvelé lui aussi. Le service Maintien dans l'Emploi et le service Concours 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	13	13	9	13

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. 5 apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2018.

Dans le cadre de l'opération Duoday 2018, le CDG a accueilli deux personnes le 26 avril. Il s'agissait pour ces personnes 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.

22 agents ont été suivis régulièrement cette année.

3 agents ont été rencontrés en entretien afin de travailler sur un nouveau projet professionnel dans le cadre d 'un reclassement.

Le CDG a accompagné 11 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.

Etude de poste et aménagement de poste	10
Accompagnement dans les démarches	12
Travail sur le projet professionnel	3
Aide à la RQTH	11

Le développement d'un réseau

Le correspondant handicap du CDG 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. Cette année, les thèmes abordés ont concerné la réintégration d'un agent après un arrêt et le handicap psychique.

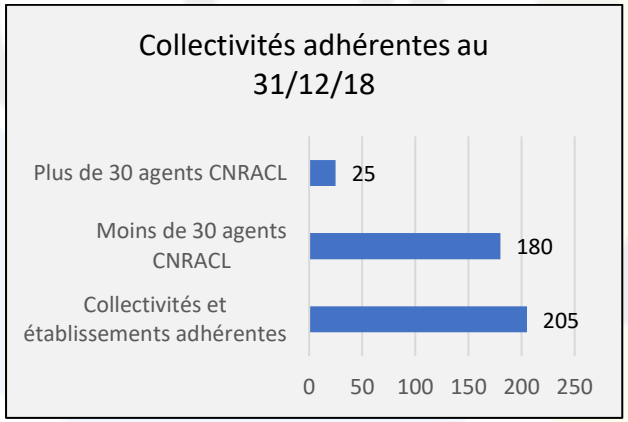
Le groupe d'échanges de pratiques entre les différents correspondants handicap des CDG de la Région Centre mis en place l'année dernière continue à se réunir régulièrement. L'objectif est de pouvoir échanger autour de thématiques communes et de partager les outils.

VII) Contrat d'assurance groupe

Dès août 2018, une campagne d'information à l'attention des collectivités et établissements affiliés a permis de les informer que le contrat d'assurance statutaire groupe et les conventions de participation pour la prévoyance et la santé prennent fin au 31 décembre 2019 avec la possibilité de donner mandat au CDG45 avant la signature des nouveaux contrats.

Le contrat groupe d'assurances statutaires

Afin de garantir les collectivités contre les risques financiers statutaires qu'ils assurent en cas de maladie, d'accident du travail, de maternité et de décès de leurs agents titulaires et contractuels, le CDG45 a souscrit un contrat de groupe d'assurance statutaire (2016-2019).



RISK PARTENAIRES a été retenu dès novembre 2018 comme assistant à maitrise d'ouvrage pour le renouvellement du contrat de groupe.

La convention de participation à la protection sociale complémentaire des agents

Le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux employeurs publics de participer financièrement à la couverture santé et ou prévoyance de leurs agents, dans le cadre de contrats labellisés ou par l'intermédiaire d'une convention de participation.

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).

La **Prévoyance** est couverte par la **MNT** :

Le CDG45 a accueilli le 17 avril 2018 les correspondants mutualistes pour une réunion d'information animée par la MNT.
Concernant le nombre d'agents et de collectivités adhérentes, ci-dessous les données arrêtées au 31/12/18.

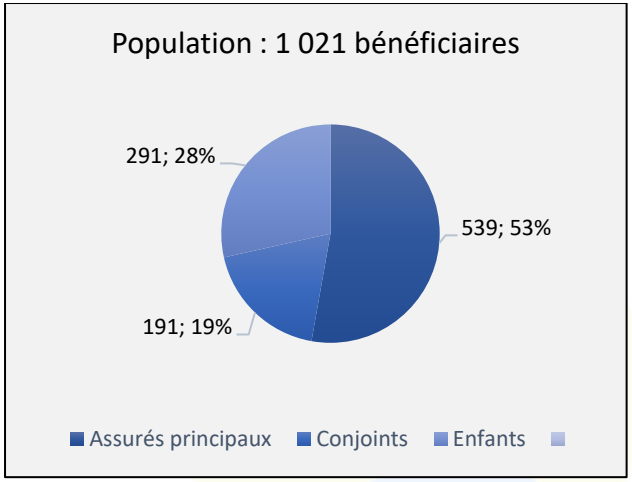
Nombre d'adhérents : 2 384
Nombre de collectivités adhérentes : 195

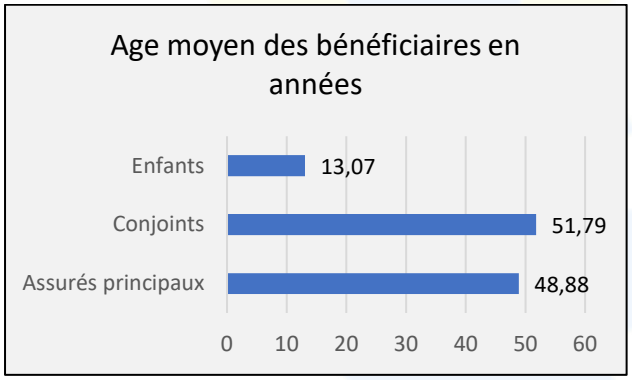
Les taux de cotisation et les garanties sont maintenus à l'identique pour 2019.

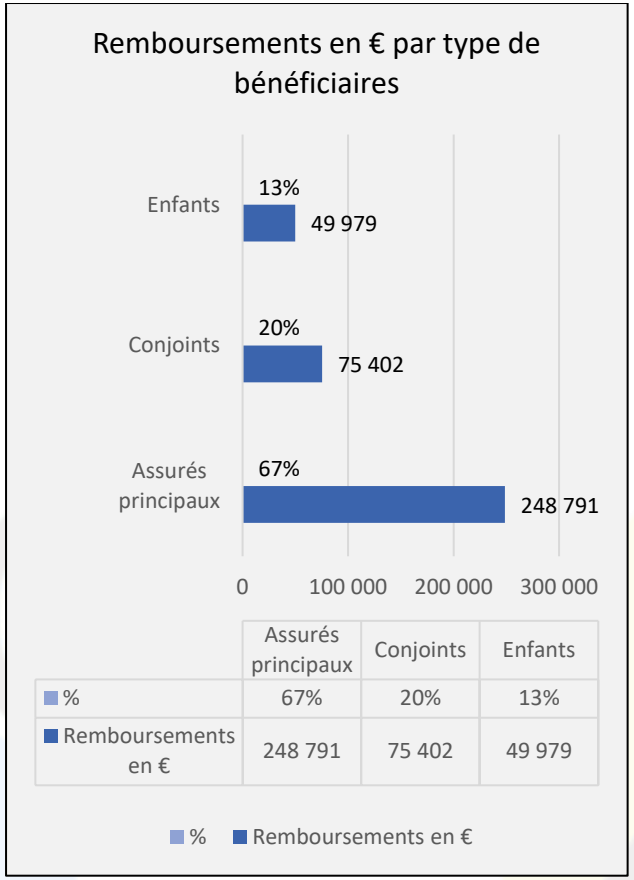
La **Santé** est couverte par la **Mutuelle Générale** :

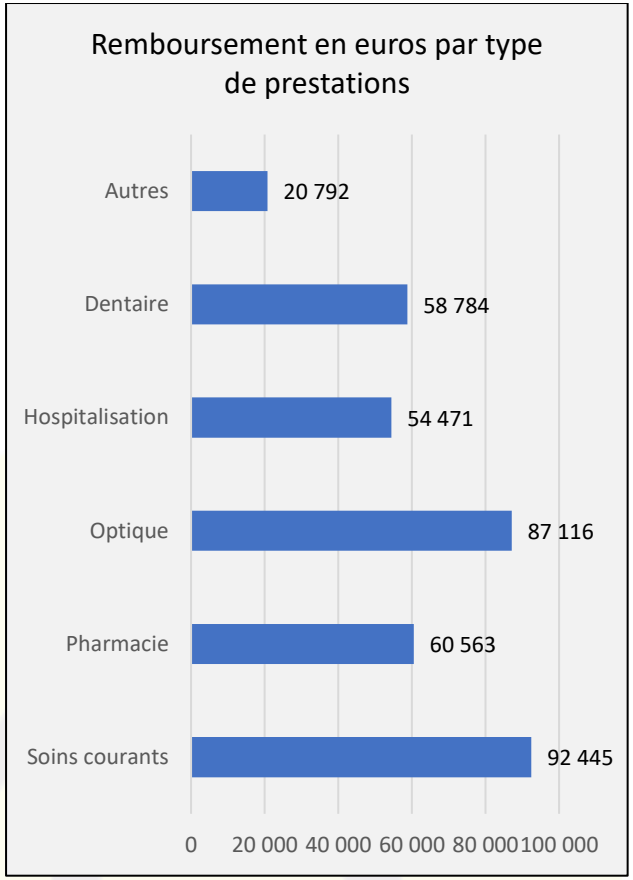
Nombre de collectivités ayant adhéré à la convention de participation santé : 118

Statistiques au 31/12/2018 pour les 539 agents assurés :





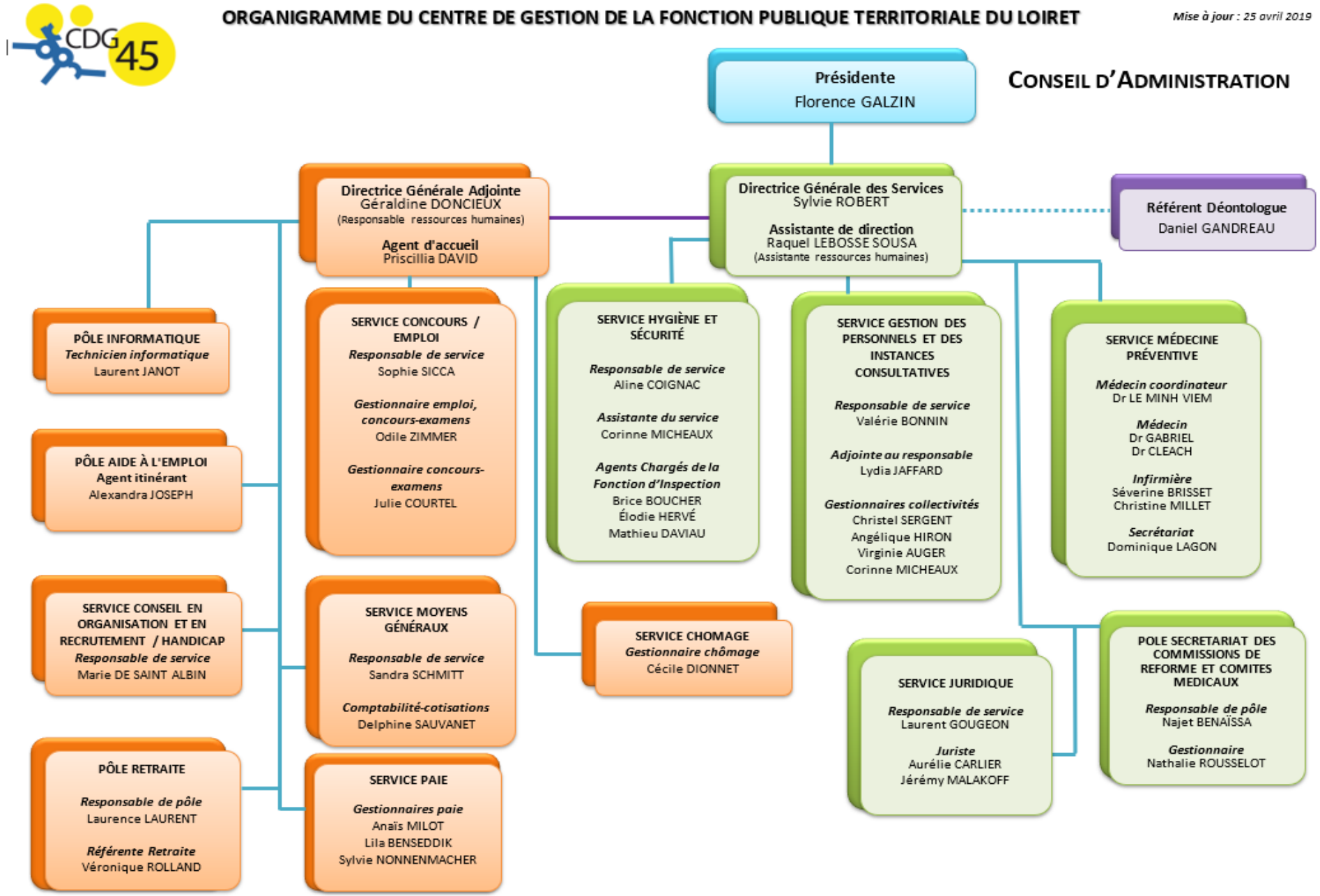




La mission d'assistance à personne publique pour la passation de la convention de participation relative à la protection sociale complémentaire pour les agents des collectivités du Loiret a été attribuée dès septembre 2018 à ALCEGA CONSEIL.

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 : 6 agents ont bénéficié d'un ou plusieurs stages à l'ADIAJ pour un montant de 7 421,40 euros et 28 ont participé à des stages au CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire. Une formation en intra a été organisée sur le thème de la gestion des situations difficiles d'accueil à laquelle 12 agents ont participé.

Aucun agent n'a bénéficié d'avancement de grade ou de promotion interne en 2018.

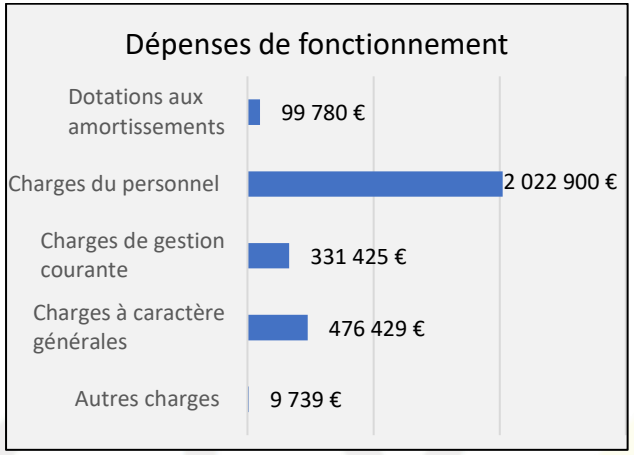
Un agent a été nommé stagiaire suite à la réussite d'un concours, 2 autres sur le premier grade accessible sans concours et un 4ème sur le dispositif réservé aux personnes reconnues travailleur handicapé.

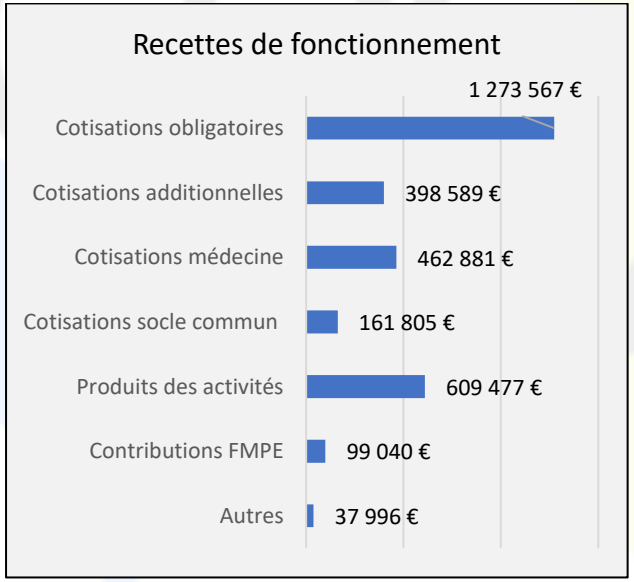
III) Budget et comptabilité

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 Centre de Gestion, principales ressources financières.

L'exécution budgétaire

Avec en fonctionnement : 2 940 273 € en dépenses et 3 043 355 € en recettes





Avec en investissement : 393 941 € de dépenses et 120 509 € en recettes

Les dépenses sont consacrées au remboursement du capital de l'emprunt pour l'acquisition des locaux du CDG, à l'acquisition de logiciels et licences, au renouvellement des serveurs, à l'acquisition de matériel informatique, de mobilier et à l'aménagement de bureaux.
Les recettes sont composées du FCTVA (20 408 €), des amortissements des immobilisations (99 780 €) et des intérêts courus non échus de l'emprunt relatif aux locaux du CDG (321 €).

La dématérialisation comptable

La dématérialisation de la chaine comptable initiée en 2016 et 2017 s'est poursuivie en 2018, avec notamment l'intégration des factures et la dématérialisation des avis des sommes à payer via la plateforme CHORUS PRO. Le nombre de fournisseurs déposant leurs factures via CHORUS PRO a triplé et est passé à 55.

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 Centre de Gestion. 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 2018 n'ont pas augmenté (en % de la masse salariale) :

> Cotisations obligatoires : 0,7%
> 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 Centre de Gestion, 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 2018

Objet MAPA	Montant € HT /an
Acquisition de matériel informatique (serveurs)	43 532,80
Assistance à personne publique pour la passation d'une convention de participation relative à la protection sociale complémentaire pour les agents des collectivités du Loiret	9 030,00
Acquisition d'un logiciel de cotisations	10 590,00
Acquisition d'un logiciel de gestion du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme	23 200,00
AMO pour le renouvellement du contrat de groupe d'assurance statutaire	6 550,00
Total	92 902,80

Achats par l'intermédiaire de l'UGAP

Le Centre de Gestion 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 Centre de Gestion à la centrale d'achat Approlys lui permet de bénéficier d'une réduction supplémentaire.

Objet achats UGAP	Montant € TTC
Maintenance des véhicules de service	1 603,26
Fournitures de bureau et de petits équipement	6 114,62
Total	7 717,88

Adhésion Approlys

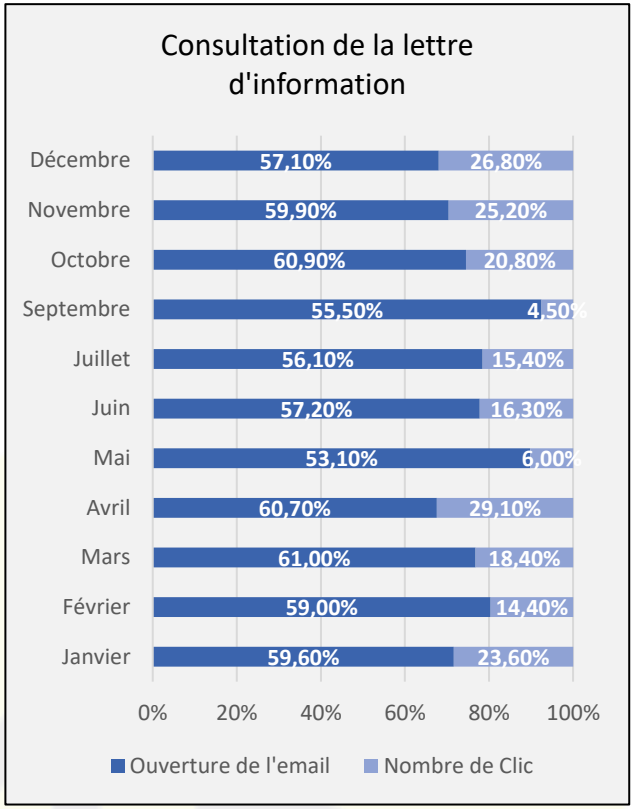
Depuis 2014, le Centre de Gestion est adhérent à la centrale d'achat Approlys. Cette adhésion a permis notamment de respecter la nouvelle réglementation en matière de tarifs d'électricité. Ainsi, l'établissement a pris part au marché de fourniture d'électricité lancé par la centrale d'achat dont le 1er contrat a été attribué à ENGIE (jusqu'au 31/12/18) et le 2d contrat à EDF (à compter du 1/1/19).
Le CDG45 adhère également à la centrale d'achat pour le marché de la plateforme de dématérialisation des marchés publics attribué à AWS.

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 2018, 11 lettres d'information ont été publiées.

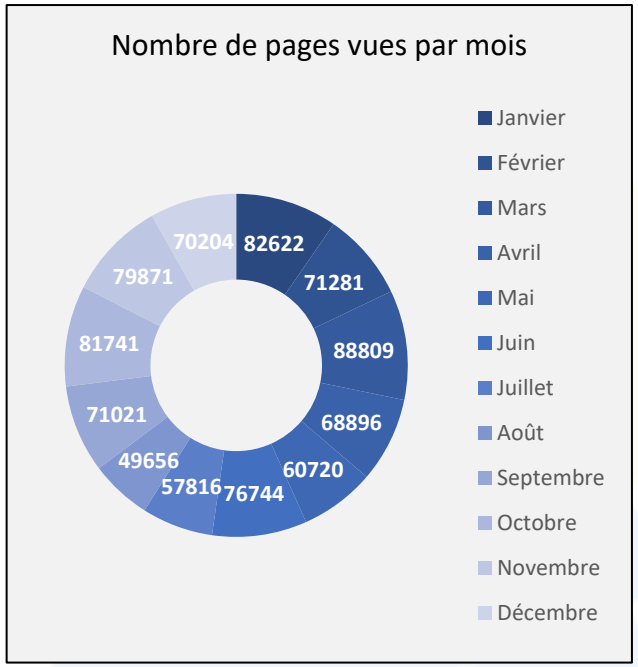
Si on constate qu'entre **53%** et **61%** des personnes destinataires de la lettre d'information ouvrent celle-ci, seulement **4,5%** à **29%** des personnes vont consulter l'intégralité des articles à l'aide des liens. La difficulté principale est de garder à jour la base de données d'adresses emails des correspondants dans les collectivités.

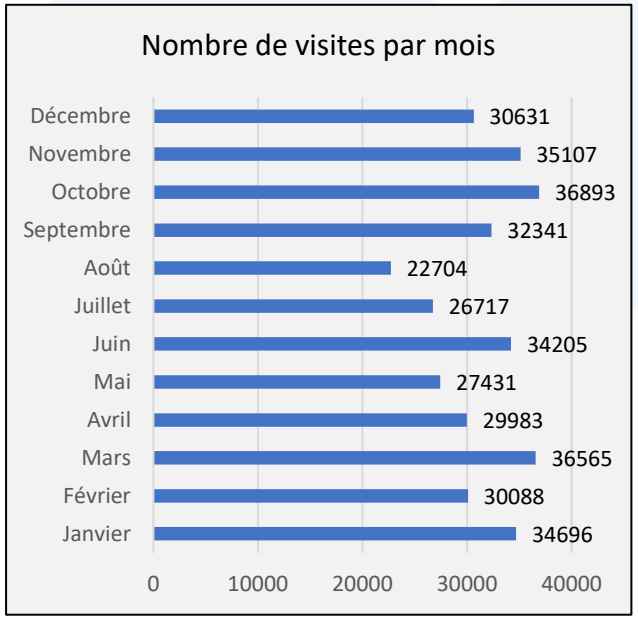


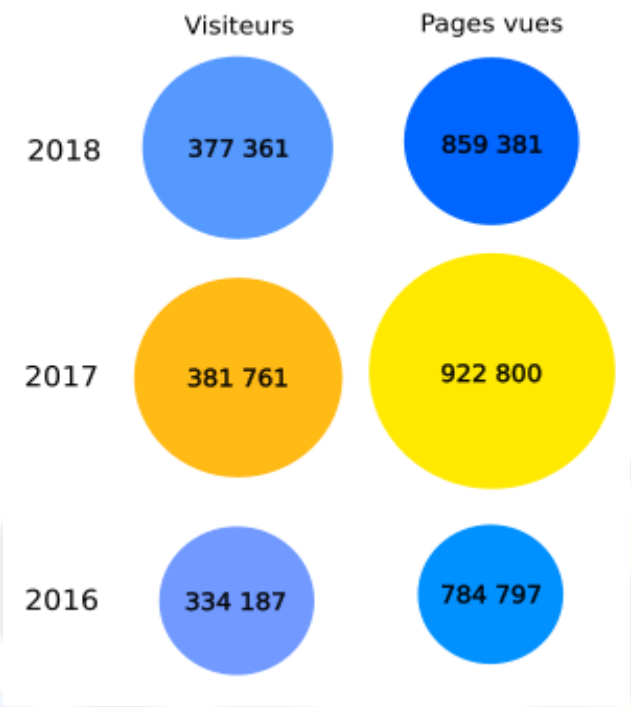
Site internet

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 2018 c'est :







VI) Les événements marquants

LES EVENEMENTS MARQUANTS

Réunion des correspondants mutualistes Prévoyance

3 Sensibilisations sur les troubles musculosquelettiques

5 Ateliers sur la saisie des données "retraite"

3 Sensibilisations aux outils du maintien dans l'emploi

Forum de l'emploi à Ormes

Participation à l'assemblée Générale de l'Association des Maires du Loiret

Sensibilisation des demandeurs d'emploi en situation de handicap

Modalités d'intégration dans la FPT, en partenariat avec Cap Emploi

Janvier

Février

Mars

4 Réunions d'information sur les élections professionnelles

Rencontre Echanges des conseillers de prévention du Loiret

Sensibilisation sur les risques psychosociaux

Avril

Mai

Salon 2000 emplois – 2000 sourires

Forum régional de l'emploi au Zénith d'Orléans

Juin

Formation sur les relations élus - agents

Animation de la formation à destination des élus, programmée par l'AML

Présentation du contrat assurance statutaire et des services associés

DE L'ANNEE 2018

Juillet

Soirée thématique Qualité de Vie au Travail

Sur le thème de la reconnaissance non monétaire

Août

Septembre

Forum Emploi des Portes de Sologne

Rencontre Echanges des conseillers de prévention du Loiret

Sensibilisation sur la prévention des conduites addictives en partenariat avec l'ARACT

Octobre

Forum Emploi Défense Mobilité

À destination des militaires et leur conjoint

Novembre

Mise sous pli du matériel de vote

Pour les élections professionnelles

Formation sur les relations élus - agents

Animation de la formation à destination des élus, programmée par l'AML

Expérimentation d'actions de prévention en lien avec l'amiante

1ère rencontre des référents techniques des intercommunalités

Décembre

Elections professionnelles