RAPPORT D'ACTIVITE

2020

Missions obligatoires
Cotisation additionnelle
Prestations à la carte

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret
20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1
Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

LES CHIFFRES CLES

Emploi et recrutement

3223 Déclarations de création ou de vacance d'emploi

1233 Offres d'emploi publiées

8 agents FMPE pris en charge

2 concours organisés
- Infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe

1072 dossiers instruits

813 candidats admis à concourir

Gestion du personnel

8043 agents stagiaires et titulaires gérés

1821 agents contractuels gérés

Accompagnement des ressources humaines

4 collectivités accompagnées par le service conseil en organisation

70 entretiens individuels

25 collectivités accompagnées par le service de remplacement

48 collectivités adhérentes

16 438 bulletins de paie (**1 370** en moyenne / mois)

451 dossiers chômage actifs traités

4043 saisines du service juridique (croissance de **36%**)

3 visio-conférences sur les lignes directrices de gestion

Instances consultatives

3 réunions CAP

6 réunions CT et CHSCT

9 réunions pour **8** dossiers Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

Santé et qualité de vie au travail

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

139 collectivités / EP ont désigné au moins un assistant / conseiller de prévention

2771 visites médicales et entretiens infirmiers

1046 agents testés dans le cadre de la COVID-19

72 collectivités/EP ont fait l'objet d'une intervention sur les **114** conventionnés

6 personnes en situation de handicap intègrent le parcours de formation

19 études et aménagements de poste

2 travaux sur le projet professionnel

6 aides à la RQTH

198 collectivités et EP adhérentes au contrat Groupe d'Assurance Statutaire pour les agents affiliés à la CNRACL dont 36 de plus de 30 agents

135 pour les agents IRCANTEC

277 collectivités adhérentes à la convention Protection Sociale Complémentaire

Autre prestation

6 missions d'aide à l'archivage

158 jours d'interventions

Communication

9 lettres d'information ont été publiées

355 060 connections sur le site internet

SOMMAIRE

MOT DE LA PRESIDENTE **4**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION **5**

EMPLOI ET RECRUTEMENT **6**

Bourse de l'emploi *6*
Concours et examens professionnels organisés par le CDG45 ..... *7*
Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG *8*
Fonctionnaires momentanément privés d'emploi *9*

GESTION DU PERSONNEL **10**

Gestion des titulaires et stagiaires *10*
Gestion des contractuels *10*
Retraite *11*

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES **13**

Conseil juridique statutaire *13*
Rapport d'activité du référent déontologie, laïcité, alerte éthique du Loiret *16*
Conseil en organisation *16*
Aide à l'emploi *17*
Prestation paie *18*
Prestation chômage *19*
Données sociales *19*

INSTANCES CONSULTATIVES **20**

Commissions Administratives Paritaires (CAP) *20*
Commissions Consultatives Paritaires (CCP) *23*
Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) *23*
Conseil de discipline et conseil de discipline de recours *25*
Droit syndical *26*

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL **27**

Médecine préventive *27*
Comité médical *28*
Commission de Réforme *29*
Assistance et conseil en santé et sécurité *31*
Mission inspection *32*
Handicap et maintien dans l'emploi *33*
Contrat d'assurance groupe *34*

AUTRE PRESTATION **35**

Aide à l'archivage *35*

RESSOURCES INTERNES **36**

Présentation des services *36*
Ressources humaines *36*
Budget et comptabilité *37*
Achats *38*
Communication *39*
Les événements marquants de l'année *40*

MOT DE LA PRESIDENTE

Chères collègues, chers collègues,

Malgré une année au contexte si particulier l'activité de notre CDG45 n'a pas faibli.

La crise sanitaire que nous traversons a contraint les équipes à s'adapter pour accompagner au mieux toutes nos collectivités face à cette période inédite.

Je remercie très sincèrement tous les agents du CDG45 pour leur engagement, leur adaptabilité et leur implication au service de tous les personnels de nos collectivités afin de les protéger.

2020 a été également marquée par le renouvellement des conseils municipaux et par voie de conséquence de la composition du conseil d'administration de notre CDG.

Je souhaite la bienvenue au sein de notre établissement public à tous les nouveaux élus et sais pouvoir compter sur leur engagement pour que les services de notre CDG répondent au mieux aux attentes de nos collectivités et des agents du service public territorial.

Enfin cette année 2020 a été l'occasion de revoir l'organisation globale de notre structure afin de répondre aux évolutions du statut de la fonction publique territoriale et de l'environnement public local.

A cette occasion le site internet de notre structure a été totalement transformé et modernisé pour plus d'ergonomie et vous apporter si vous le souhaitez de nombreux actes, documents, que vous pouvez adapter au sein de vos collectivités.

Merci à toute l'équipe qui a participé à cette transformation.

Je souhaite que le CDG45 vous apporte une aide précieuse, en constante évolution.

Vous pouvez compter sur l'ensemble des agents du CDG45 experts du statut de la fonction publique territoriale et tous les membres du conseil d'administration du CDG45 pour rester attentifs à vos besoins en matière de gestion de vos ressources humaines.

Florence GALZIN

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

A la suite des élections municipales du printemps 2020, le Centre de Gestion a organisé le renouvellement des membres de son conseil d'administration pour les communes et les établissements publics locaux. Le scrutin s'est déroulé par correspondance avec une date limite fixée au 22 octobre. L'installation du nouveau conseil d'administration a eu lieu le 3 novembre 2020.
Mme Florence GALZIN, Maire de Châteauneuf sur Loire, a été renouvelée dans ses fonctions de Présidente. Outre la Présidente, le bureau comprend 3 Vice-Présidents :

- M. Jean-Michel PELLÉ, Adjoint au Maire d'Olivet, 1er Vice-Président, en charge des concours et de l'emploi territorial
- Mme Valérie MARTIN, Maire de Lorris, 2ème Vice-Présidente, en charge de la Santé et sécurité au travail
- M. Albert FÉVRIER, Maire de Ladon, 3ème Vice-Président, en charge du dialogue social. Il assure la Présidence du CT / CHSCT placé auprès du Centre de Gestion

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Collège des communes affiliées	**Florence GALZIN** - Maire de CHATEAUNEUF SUR LOIRE	**Frédéric CUILLERIER** - Maire de SAINT AY
	Jean-Michel PELLE - Adjoint au Maire d'OLIVET	**Marie-Philippe LUBET** - Maire de SAINT DENIS EN VAL
	Valérie MARTIN - Maire de LORRIS	**Daniel THOUVENIN** - Maire de VILLORCEAU
	Albert FEVRIER - Maire de LADON	**Hubert FOURNIER** - Maire de NEUVY EN SULLIAS
	Anne DURAND-GABORIT - Maire de LIGNY LE RIBAULT	**Gérard DUPATY** - Maire d'AMILLY
	Franck DEMAUMONT - Maire de CHALETTE SUR LOING	**Brigitte BARRAULT** - Maire d'ASCOUX
	Véronique DESNOUES - Adjointe au Maire de ST JEAN DE LA RUELLE	**Anne-Marie MOULIN** - Conseillère municipale - Mairie de ST JEAN DE LA RUELLE
	Gérard BRICHARD - Maire de DESMONTS	**Christian BARRIER** - Maire de NANCRAY SUR RIMARDE
	Emmanuel RAT - Maire de CHATILLON SUR LOIRE	**Murielle BATAILLE** - Maire de TOURNOISIS
	Patrick HARDOIN - Maire de NEUVILLE AUX BOIS	**Jean-Luc RIGLET** - Maire de SULLY SUR LOIRE
	Chantal AUVRAY - 1ère Adjointe au Maire de SERMAISES	**Bruno JAMES** - Maire de SERMAISES
	Corinne MELZASSARD - Conseillère municipale - Mairie de CHATEAU RENARD	**Sophie HERON** - Maire de JARGEAU
	Hervé NIEUVIARTS - Maire de MARCILLY EN VILLETTE	**Michel AUGER** - Maire de BONNEE
	Jacques MESAS - Maire de BEAUGENCY	**Patrice VOISIN** - Maire de PATAY
	Joël TURPIN - Maire de SAINT MARTIN D'ABBAT	**David DUPUIS** - Maire de FEROLLES
	Stéphane CHOUIN - Maire de SAINT HILAIRE SAINT MESMIN	**Françoise GRIVOTET** - Maire de SAINT JEAN LE BLANC
	William RIVIERE - Maire de LA NEUVILLE SUR ESSONNE	**Bruno VIVIER** - Maire de CHARSONVILLE
	Véronique LEVY - Maire d'AULNAY LA RIVIERE	**Grégory GONET** - Maire de MESSAS
	Muriel TESSIER - Conseillère municipale - Mairie de DARVOY	**Elodie BORDONADO** - Conseillère municipale - Mairie de SAINT PERAVY LA COLOMBE
	Frédéric NERAUD - Conseiller municipal - Mairie de FERRIERES EN GATINAIS	**Elisabeth MANCHEC** - Maire de COULMIERS
Collège des E. Publics affiliés	**Francis CAMMAL** - Président de la Communauté des Communes GIENNOISES	**Jean-Jacques MALET** - Membre du Conseil Communautaire - Communauté de Communes CANAUX ET FORET EN GATINAIS
	Pauline MARTIN - Présidente de la Communauté de Communes des TERRES DU VAL DE LOIRE	**Gérard LARCHERON** - Président de la Communauté de Communes des QUATRES VALLEES
	Christian BOURILLON - Vice-Président - Communauté d'AGGLOMERATION MONTARGOISE ET RIVES DU LOING	**Frédéric MURA** - Président de la Communauté de Communes des LOGES
Collège des non-affiliés adhérents	**Isabelle RASTOUL** - Adjointe au Maire d'ORLEANS	**Thibault CLOSSET** - Adjoint au Maire d'ORLEANS
	Bruno LACROIX - Adjoint au Maire de FLEURY-LES-AUBRAIS	
	Jean-Pierre GABELLE - Vice-Président du Département	**Michel GUERIN** - Conseiller Départemental
	Line FLEURY - Conseillère Départementale	**Shiva CHAUVIERE** - Conseillère Départementale
	Jean-Philippe GRAND - Conseiller Régional	**Christian DUMAS** - Conseiller Régional
	Audrey ROUSSELET - Conseillère Régionale	**Fanny PIDOUX** - Conseillère Régionale
	Pascal GUDIN - Vice-Président du SDIS du Loiret	**Claude BOISSAY** - Vice-Président du SDIS du Loiret
	ORLEANS METROPOLE	**ORLEANS METROPOLE**

EMPLOI ET RECRUTEMENT

Bourse de l'emploi

Au cours de l'année 2020, le CDG45 a fait appel à un nouveau prestataire pour la gestion de sa bourse de l'emploi. Ainsi, depuis le 5 novembre 2020, toutes les déclarations de vacance et de création d'emploi des employeurs territoriaux du Loiret sont enregistrées via un nouvel outil : le Site Emploi territorial (SET).

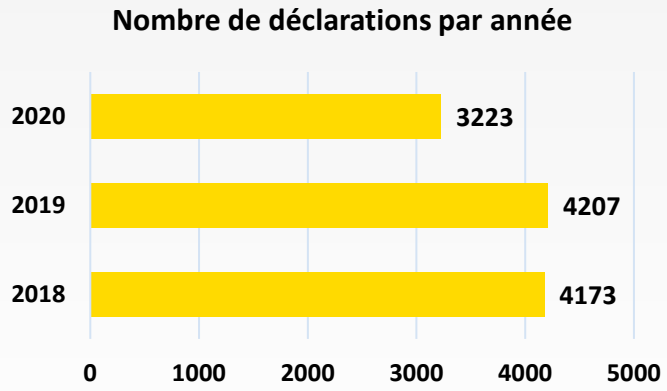
3223
Déclarations de création ou de vacance d'emploi

1233
Offres d'emploi publiées

DECLARATION DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI

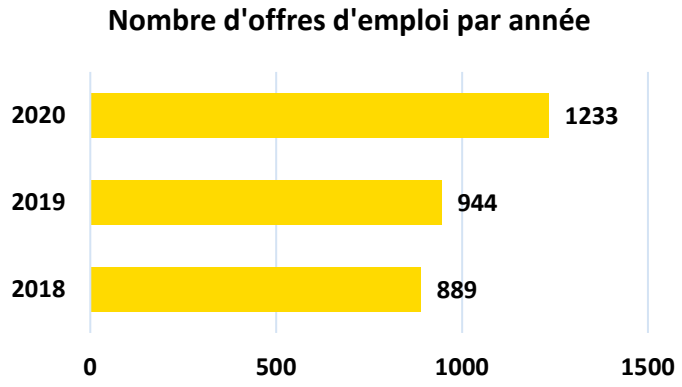
La déclaration de création ou de vacance d'emploi auprès du centre de gestion constitue une obligation légale dont le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent. En conséquence, les collectivités et établissements publics disposent d'un code d'accès à l'outil SET qui leur permet de déposer toutes leurs déclarations auprès du CDG45. Puis, le CDG45 est en charge de la publicité de ces déclarations dans une bourse de l'emploi et de la transmission hebdomadaire d'un arrêté récapitulatif de ces déclarations auprès du service du contrôle de légalité de la préfecture.

En 2020, 3223 déclarations ont été transmises au CDG45.



En 2020, on constate une baisse des déclarations de création et vacance d'emploi (-23 % entre 2020 et 2018) par les employeurs territoriaux.
La situation sanitaire nationale exceptionnelle est vraisemblablement la cause de cette forte baisse.

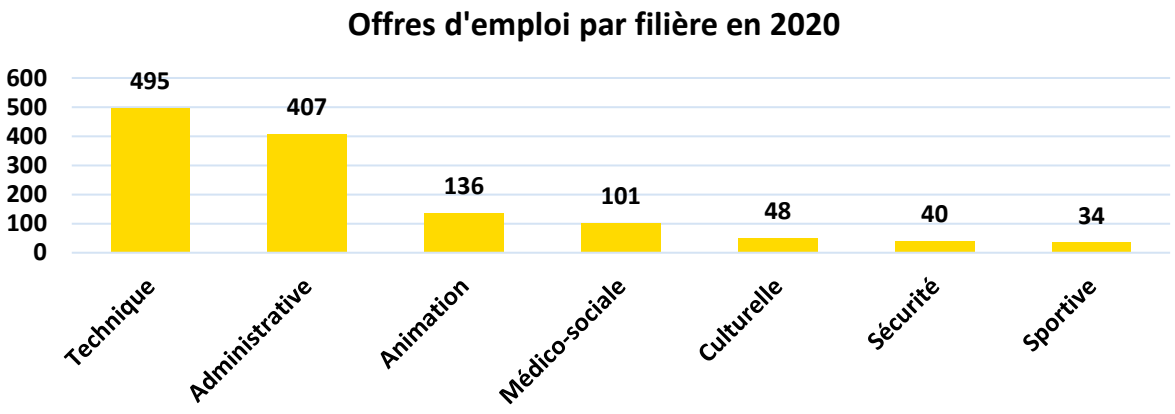
PUBLICATION D'OFFRES D'EMPLOI



Pour autant, en 2020, 1233 déclarations étaient assorties d'une offre d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi est donc en progression depuis 2018.

REPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR FILIERE

Les offres d'emploi en 2020 sont majoritairement réparties entre les filières technique et administrative.



Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'entretien et des services généraux (chargé de propreté des locaux, agent de services polyvalent en milieu rural). Viennent ensuite les familles de métier de l'éducation et de l'animation (animateur enfance-jeunesse, enseignant artistique) et de la gestion administrative (assistant de gestion administrative).

DEMANDEURS D'EMPLOI

Face aux difficultés de recrutement de certaines collectivités, le CDG45 donne la possibilité aux demandeurs d'emploi de déposer leur candidature dans la bourse de l'emploi. Toutefois, seuls étaient autorisés à s'inscrire : les titulaires des 3 fonctions publiques, les lauréats de concours et les agents reconnus travailleurs handicapés.
Depuis le 5 novembre 2020, tous les demandeurs d'emploi (sans restriction) peuvent s'inscrire directement sur le Site Emploi Territorial pour enregistrer leur candidature et intégrer la cvthèque du CDG45.

Concours et examens professionnels organisés par le CDG45

Le recrutement dans la fonction publique territoriale s'effectue dans la majorité des cas après réussite à un concours, ce qui garantit le principe d'égal accès aux emplois publics.

Au titre de ses missions obligatoires, en 2020, le CDG45 a organisé les concours suivants :

- Infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe

2020 en quelques chiffres…

1072 dossiers instruits
813 candidats admis à concourir
21 membres de jury
14 surveillants
16 correcteurs
32 examinateurs complémentaires
5.5 jours d'épreuves
4 réunions de jury

	Concours d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale	Concours d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe		
	CONCOURS EXTERNES	CONCOURS EXTERNES	CONCOURS INTERNES	CONCOURS 3e VOIE
Postes ouverts	30	50	40	10
Dossiers reçus	282	442	308	40
Admis à concourir	237	317	234	25
Moyenne Admissibilité		13.63/20	13.13/20	13/20
Admissibles		68	60	11
Moyenne Admission	18.25/20	12.88/20	12.95/20	12.98/20
Admis	28	48	46	6
Taux de réussite	16%	15%	19.6%	25%
Convention	**Nationale**	**Régionale**		

Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG

En 2020, 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	3	4
Catégorie C	9	8
Total	15	13

LE SUIVI DES LAUREATS

12 listes d'aptitude en cours…

5 en catégorie A

4 en catégorie B

3 en catégorie C

…. Et **564 dossiers** de lauréats à suivre dont…

43 nominations

1 prolongation < 4 ans

481 inscrits en 1ère année et 2ème année

30 réinscrits en 3e année

9 réinscrits en 4e année

10 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 16 octobre 2020.

COOPERATION NATIONALE ET REGIONALE

Le service des concours du CDG45 participe aux travaux de :

- la commission « recrutement-concours » de l'Association Nationale des Directeurs de CDG
- la cellule pédagogique nationale
- la commission régionale animée par le CDG coordonnateur de l'Indre et Loire

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Lors d'une suppression de poste d'un agent titulaire de plus de 17,50 heures hebdomadaires, 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 2019, 2 agents étaient pris en charge par le CDG45, au 31 décembre 2019, ce chiffre était porté à 7, dont 4 pris en charge au 1er septembre et 1 au 15 aout.

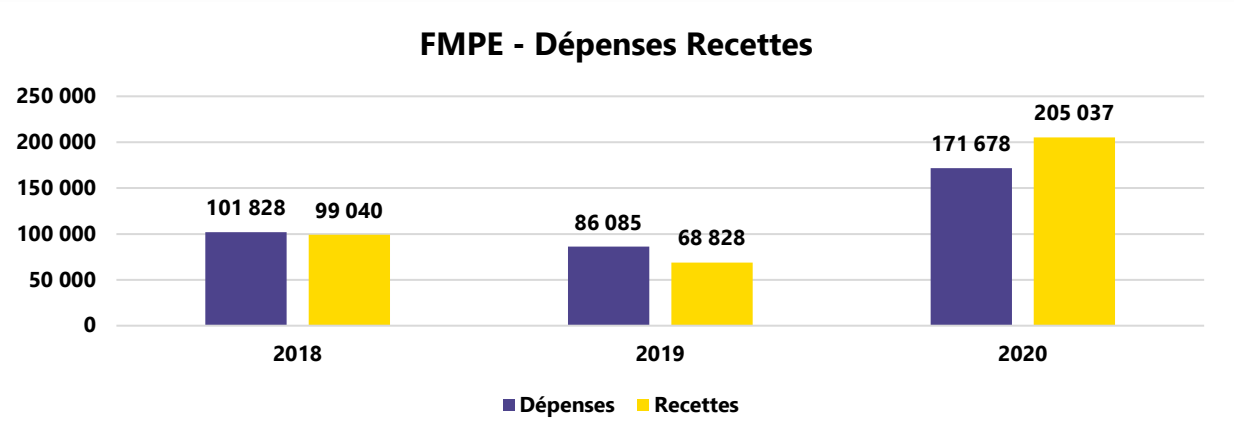
Au cours de l'année 2020, un nouvel agent de catégorie B a été pris en charge en avril, ce qui correspond à 8 agents pris en charge.

Parmi ces 8 agents, l'un est en disponibilité, 6 sont dans leur première ou deuxième année de prise en charge.

Cela explique que les recettes soient supérieures aux dépenses. En effet, les deux premières années, les collectivités reversent au CDG45, 150% du salaire chargé de leurs agents.

Sur ces 8 agents pris en charge :

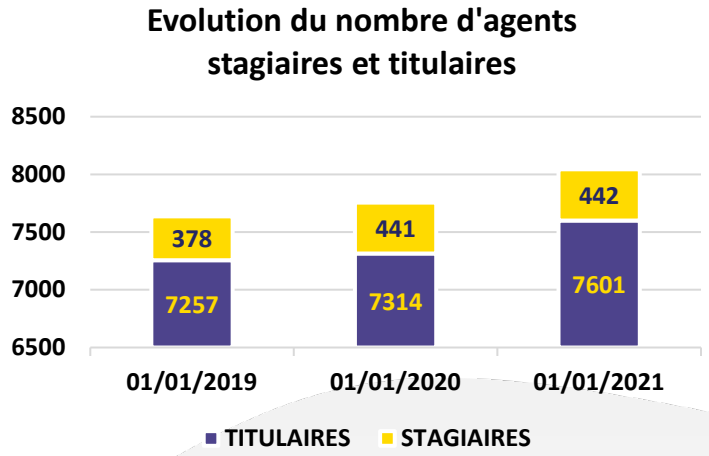
- 3 ont été recrutés au 1er septembre 2020 par d'autres collectivités,
- 4 restent pris en charge
- 1 est en disponibilité

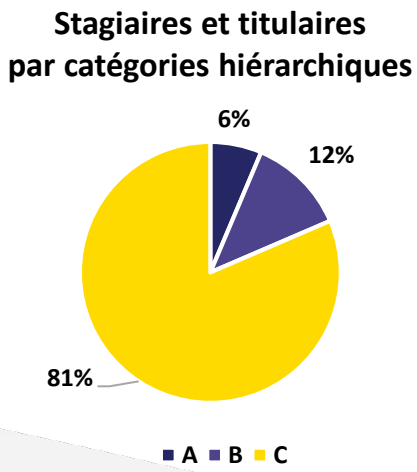


GESTION DU PERSONNEL

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 2021 est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte **8043** agents. On remarque une hausse globale des effectifs de 3.8% par rapport à l'année précédente principalement du fait de l'affiliation de la ville et du CCAS de St Jean de Braye.

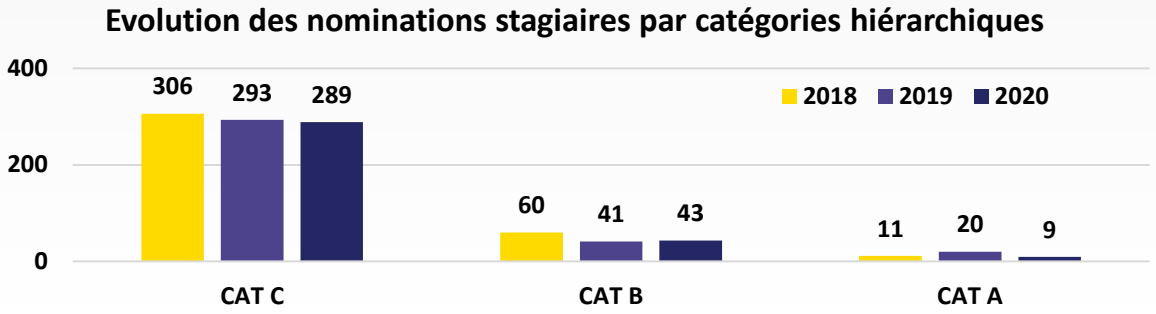




La répartition des agents par catégories hiérarchiques est identique par rapport à l'année précédente.

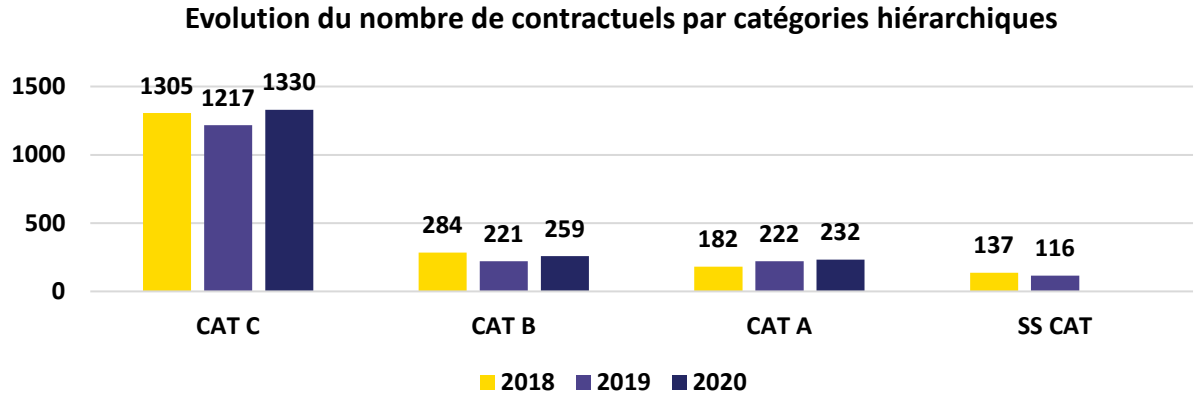
Dans le cadre de son rôle de conseil en gestion des personnels et en fonctionnement des services, le service Gestion des Personnels et Instances Consultatives a continué l'assistance individualisée pour couvrir les actes essentiels de la carrière des agents.

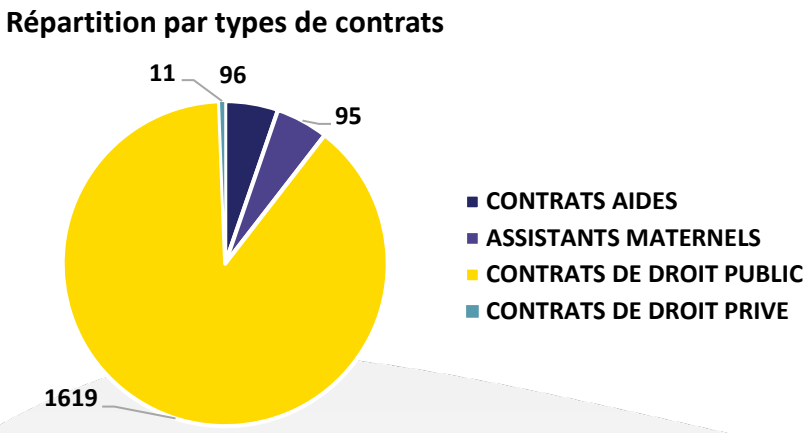
Au cours de l'année 2020, 341 nominations stagiaires ont été enregistrées, soit une baisse de 3.5%.



Gestion des contractuels

Au 1er janvier 2021, sont recensés 1261 contractuels sur emplois permanents et 560 sur emplois non permanents ; soit un total de **1821** agents contre 1776 au 1er janvier 2020.
On constate que cette hausse concerne plus particulièrement les agents des catégories B et C.





Retraite

LA CONVENTION CNRACL

La nouvelle convention de partenariat entre le Centre de Gestion et la CNRACL a été signée au cours du 1er semestre 2020.

Elle délègue au service retraite du Centre de Gestion une mission d'accompagnement et d'information auprès des collectivités ainsi qu'auprès des agents.

Pour ce qui concerne les collectivités :

- **Une mission d'information sur la réglementation et les procédures**

Le service retraite assure la communication sur l'actualité réglementaire et les procédures en alimentant le site internet et la lettre d'information.
Il guide les collectivités dans la réglementation à respecter en fonction des situations rencontrées, dans l'étude des droits à retraite dans les cas complexes et dans l'application des procédures à respecter.
En 2020, les demandes spécifiques portaient principalement sur les procédures, la réglementation, les études de droits complexes et l'interprétation des résultats.
Le service retraite est également le lien entre la CNRACL et la CARSAT afin de débloquer des situations figées par la CARSAT du fait du 1er confinement.

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

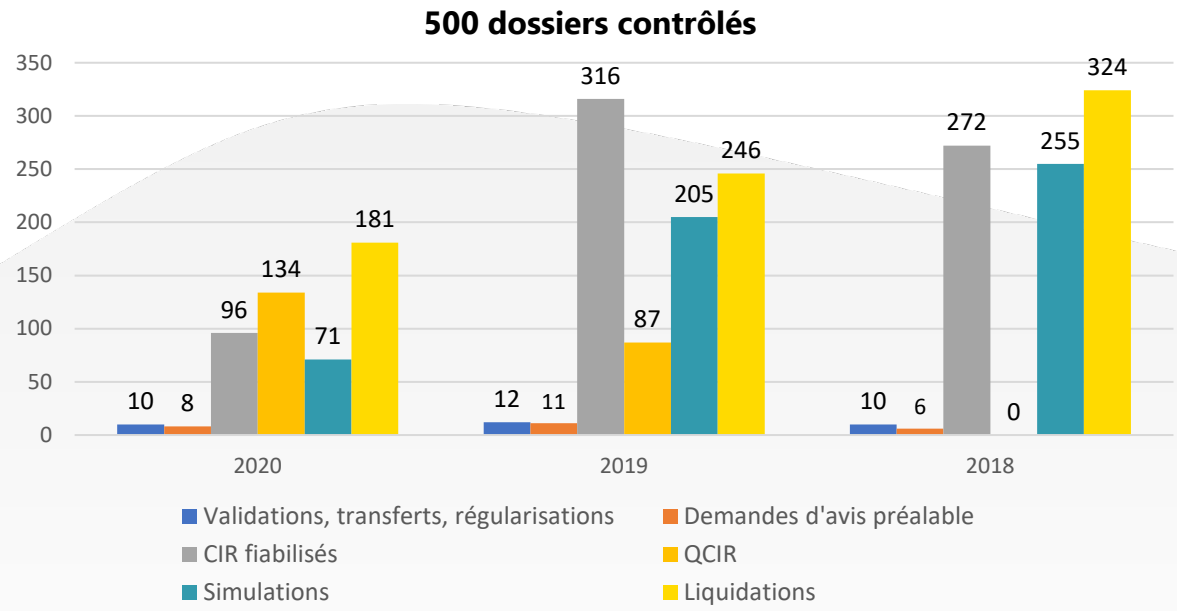
Le service retraite oriente la collectivité dans le type de dossier qu'elle doit constituer en fonction de ses attentes et de la situation de l'agent, et apporte son aide lors de sa réalisation.

A la réception du dossier, il vérifie la complétude et le suivi des dossiers.

- ✓ **Liquidation** *:* Le service retraite apporte l'information sur la réglementation et la procédure à respecter en fonction du type de liquidation traitée (pension normale, invalidité, fonctionnaire handicapé, catégorie active.) Il accompagne la collectivité jusqu'à l'attribution des droits.
- ✓ **Droit à l'information** : Il accompagne les collectivités dans la fiabilisation des comptes retraite des agents.
- ✓ **Prestation retraite** : Il 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.

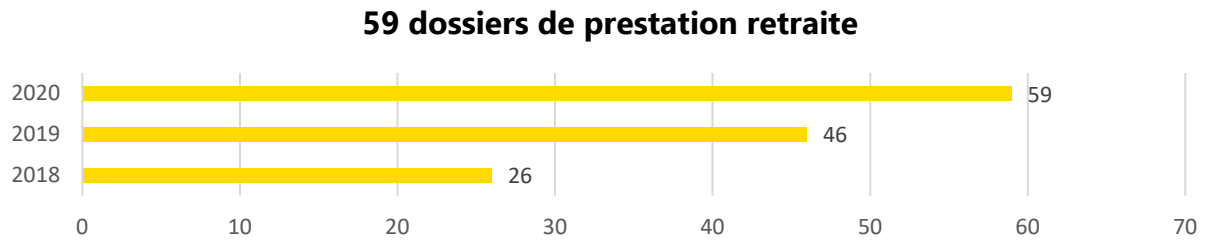
En 2020, le nombre de dossiers de Qualification des Comptes Individuels Retraite (QCIR) constitués, a augmenté, passant ainsi de 87 en 2019 à 134 en 2020.
Ces QCIR au même titre que les simulations ou les Comptes Individuels Retraite (CIR), ont vocation à alimenter les estimations indicatives globales, et les relevés individuels de situation fournis par l'Union retraite (Groupement d'intérêt public qui réunit les organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire).

Cela explique la baisse du nombre de simulations et de CIR constitués.



LES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES

En 2020, la convention de prestations complémentaires retraite a été redéfinie afin que les services proposés soient conformes à ceux qui figurent dans la nouvelle convention CNRACL.
46 collectivités ont fait le choix de renouveler leur adhésion.
Le service retraite a constitué 59 dossiers dont 6 ont été suivis d'un rendez-vous.



Auprès des agents :

- **Une mission d'accompagnement personnalisé retraite (APR)**

L'APR a été mis en place à la fin du 1er semestre 2020.
Le service retraite réalise en premier lieu une étude des droits retraite de l'agent qu'il lui restitue lors d'un rendez-vous.
Cet échange a pour vocation :

- ✓ De répondre aux interrogations de l'agent.
- ✓ D'orienter l'agent au plus près de son souhait dans le respect de la réglementation applicable
- ✓ D'aider l'agent dans sa prise de décision.

En 2020, **9** APR ont été réalisés.

- **Une mission d'accompagnement : Formation/Information**

Le contexte sanitaire a conduit un report des ateliers d'aide à la saisie.
14 demi-journées d'accompagnement ont cependant été maintenues auprès d'agents du Conseil Régional du Centre Val de Loire, afin d'appuyer la montée en compétence de son pôle retraite, et de l'accompagner dans la constitution des QCIR.

Malgré le contexte singulier de l'année 2020, le service retraite a accompagné les collectivités dans l'analyse et la gestion des situations complexes, et dans la constitution des dossiers.
Il est resté l'interlocuteur privilégié des collectivités et des agents dans les échanges avec les caisses de retraite et plus particulièrement avec la CNRACL.

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Conseil juridique statutaire

COMPOSITION ET 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 CDG45 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 juridique 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.

LES SAISINES DU SERVICE JURIDIQUE

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 2020 à **4043** 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).

Après une progression de plus de 18% en 2018 et de 10% en 2019, le nombre de saisines a continué à évoluer à la hausse. La particularité de l'année 2020 tient à une croissance **de 36%** du nombre de sollicitations. Cette explosion du nombre de saisines s'explique par 4 phénomènes : la crise du coronavirus, la réforme de la fonction publique territoriale issue de la loi transformation fonction publique du 6 août 2019, l'élection de nouveaux élus qui découvrent les ressources humaines des collectivités territoriales et la confiance grandissante dans les conseils et l'accompagnement proposés par le service juridique.

Les modalités de saisine

La crise du coronavirus a confirmé la prédominance du courriel comme modalité d'échange avec les collectivités territoriales et les partenaires. Elle a également accéléré la mutation vers les échanges dématérialisés (ex : visio-conférences) tout en confirmant, pour l'avenir, le besoin d'organiser des temps de rencontre, d'échange et de sensibilisation collectifs sur des sujets ciblés sur lesquels les collectivités ont besoin d'informations (ex : recrutement de contractuels, cumul d'activités, déontologie, régime indemnitaire, etc.)

Les thématiques

L'année 2020 comporte forcément une thématique « coronavirus » qui a monopolisé une partie de l'activité du service juridique (environ 1/6è des saisines).

En parallèle, elle confirme la persistance de 9 thématiques majeures :

- La gestion des contractuels de droit public
- Le temps de travail
- La gestion des situations de maladie (accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, invalidité, etc…)
- La rémunération
- La discipline
- Le cumul d'activités et de rémunération
- Les congés annuels et RTT + les ASA
- La mobilité et le recrutement
- La cessation de fonction (licenciement, rupture conventionnelle, chômage)

Les catégories de demandeurs

Les communes demeurent nettement majoritaires. Toutefois, il convient de souligner l'augmentation constante du nombre de saisines issues des collectivités affiliées au socle commun (Département du Loiret, Orléans Métropole, Fleury-les-Aubrais). Les statistiques confirment ainsi le besoin d'un appui régulier auprès des secrétaires de mairie et des services des ressources humaines des communautés de communes mais également le besoin de construire une relation spécifique avec les directions des ressources humaines des collectivités comportant plus de 350 agents titulaires.

LA VEILLE JURIDIQUE

Le Flash statut offre 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.

Sur l'année 2020, le service juridique a publié 54 flashs d'information.
Parmi ces flashs, le service juridique a initié la publication de flash statuts spéciaux. Sur l'année 2020 il a ainsi produit 13 flashs spéciaux dédiés à l'analyse des décrets et des ordonnances issus de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Par ailleurs, le service juridique a diffusé 22 flashs, FAQ et fiches sur la gestion des ressources humaines en période de coronavirus auxquels se sont ajoutés 14 modèles de documents (délibérations, arrêtés).

Dans une période d'instabilité et d'incertitude juridique, la production de ces écrits, dans des délais contraints a permis d'accompagner au mieux les collectivités du Loiret dans la gestion de leurs équipes.

LES TEMPS D'ECHANGE

Les lignes directrices de gestion

Le Centre de gestion a organisé 3 visio-conférences les 14, 15 et 16 octobre 2020 sur le thème des lignes directrices de gestion qui devaient être adoptées par les collectivités et le Centre de gestion lui-même avant le 31 décembre 2020.

Pour un premier essai, ces réunions à distance ont rencontré un franc succès. Elles ont réuni plus de 200 personnes (élus et agents) et ont permis aux collectivités de rédiger et d'adopter leurs premières lignes directrices de gestion dans l'échéance prévue.

Le Centre de gestion est également intervenu le 10 mars 2020 auprès des directeurs généraux et secrétaires de mairie des communes d'Orléans Métropole à l'occasion d'un temps d'échange organisé par cette dernière sur le thème des lignes directrices de gestion.

Le groupe de travail juridique-statutaire des Centres de gestion de la Région

Malgré la crise sanitaire, le groupe de travail piloté par le CDG45, a maintenu son activité et s'est réuni à 3 reprises pour déterminer une approche commune sur le contenu des lignes directrices de gestion et les modèles de documents à proposer aux collectivités de la Région.

La formation

Le service juridique et le service conseil en organisation sont intervenus le 13 octobre 2020 auprès d'une dizaine de Maires et adjoints au maire pour un temps d'information organisé par l'Association des Maires du Loiret sur le thème des relations entre les élus et les agents.

LES PROJETS

Le site internet

La réalisation du site internet du Centre de gestion a accaparé une large partie du temps de travail des agents du service juridique.

Le responsable du service juridique a assuré le portage du projet qui a nécessité plus de 30 réunions en présence comme à distance sur l'année 2020.

Par ailleurs, le service juridique a accompagné les autres services du Centre de gestion dans l'écriture de leurs pages internet et les différents documents publiés sur le site. A l'issue de ce travail, près 1600 pages et documents seront accessibles au public sans restriction.

Rapport d'activité du référent déontologie, laïcité, alerte éthique du Loiret

Le référent déontologue a cessé ses fonctions au mois d'août 2020 et son remplaçant est entré en fonctions le 1er janvier 2021.

Sur l'année 2020, le référent déontologue a reçu 14 saisines sur le premier semestre. Ce nombre est stable comparé à l'année 2019.

Le référent déontologue s'est investi dans le réseau des référents déontologues de la Région Centre Val de Loire qui travaille à une large diffusion d'une culture déontologique au sein des collectivités territoriales et établissements publics locaux.

Sur sa proposition, le CDG45 a adopté un nouveau formulaire de saisine à destination des agents et a préparé des temps de sensibilisation auprès des agents des collectivités et établissements du Loiret qui seront mis en œuvre par le nouveau référent déontologue et le service juridique du Centre de gestion à l'issue de la crise sanitaire.

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

4 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service conseil en organisation, représentant 5 interventions.

Il s'agit de 4 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
- 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 70 entretiens individuels menés avec des agents.

ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

1 collectivité a fait appel au service d'accompagnement au recrutement du CDG45 pour un poste de responsable de service.

CONSEIL AUPRES DES COLLECTIVITES

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.

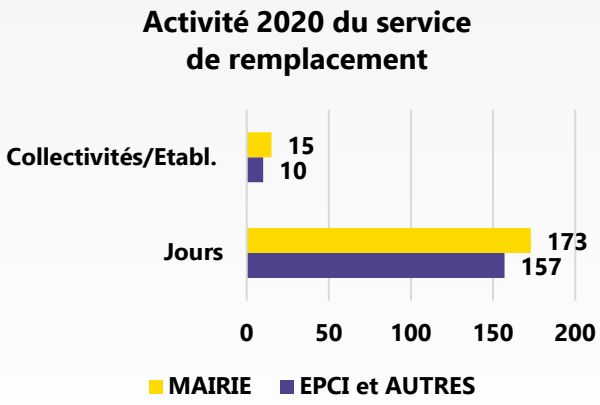
CONSEIL AUPRES DES AGENTS

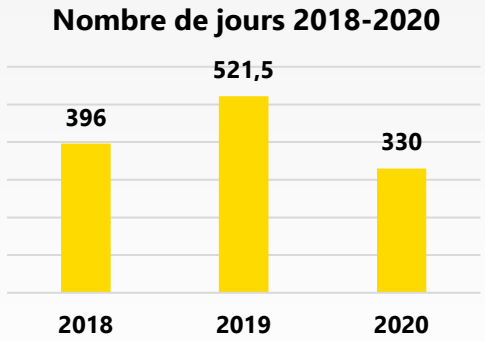
6 agents ont été rencontrés afin d'évoquer leur projet professionnel. Le CDG45 accompagne les agents dans leur réflexion et les guide dans les éventuelles actions à mettre en œuvre.

Aide à l'emploi

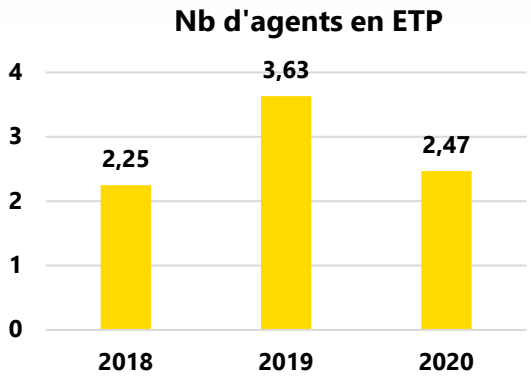
Le service d'aide à l'emploi vient en complément des services d'aide au recrutement et de l'Emploi.

Celui-ci propose un service de remplacement ou d'accompagnement sur les missions administratives dans les collectivités.
En cas d'absence 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.

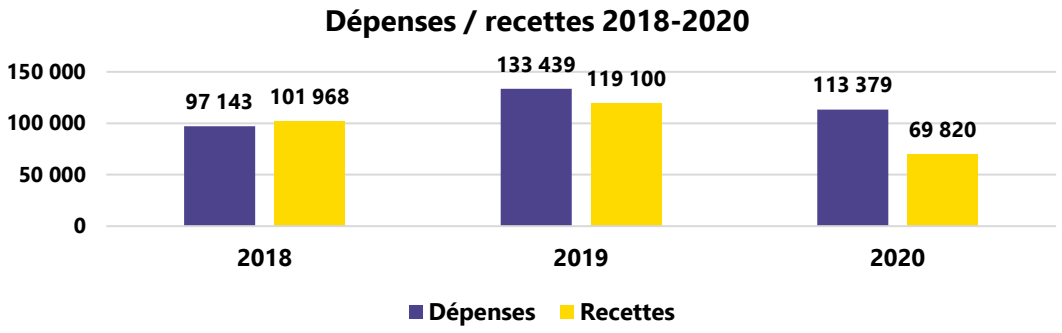




La crise sanitaire et notamment le premier confinement n'a pas permis aux deux agents permanents de ce service d'aller sur le terrain. 2020 enregistre ainsi un total de 131 jours de non activité qui représente une recette moindre de 27510 euros. La crise sanitaire n'a pas permis non plus de faire appel aux agents contractuels pendant le premier semestre 2020.
Toutes les demandes de remplacement n'ont pu être satisfaites.
En 2020, l'équivalent temps plein des agents ayant exercés pour ce service en 2020 est de 2,47.

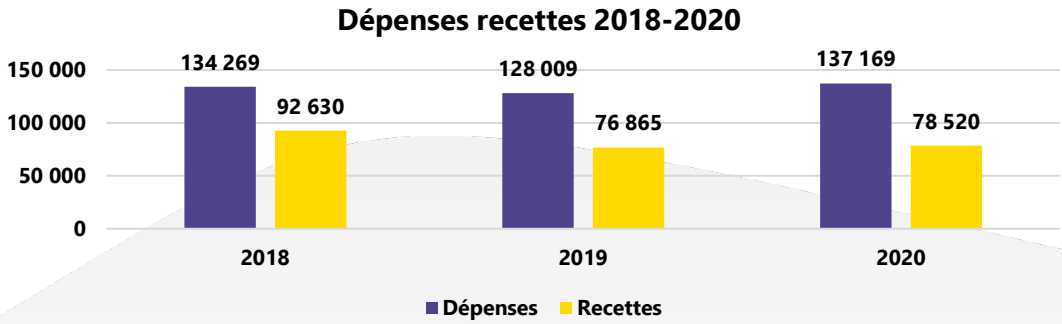


Enfin, l'évolution des dépenses recettes depuis 2018 de ce service est :



Prestation paie

La prestation paie a été mise en place en 2016 pour 22 collectivités.
Au 1er janvier 2020, **48** collectivités étaient adhérentes ce qui représente un total de bulletins de **16 438** bulletins (**1 370** en moyenne par mois).

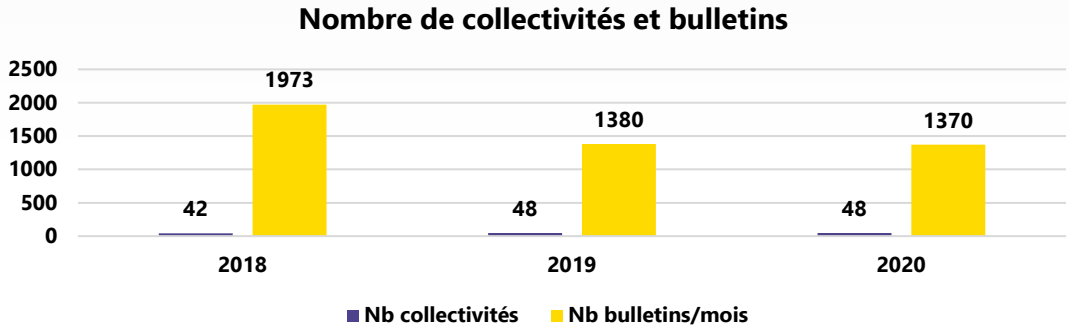


Les dépenses de fonctionnement correspondent aux salaires chargés des agents du service. Les absences de deux agents ont nécessité le recrutement d'une personne pour 5 mois ce qui représente un coût supplémentaire.

La déclaration sociale nominative, même si elle a été mise en place en 2019, représente quant à elle un coût de maintenance de 6 048 euros annuels.

Les recettes sont légèrement plus importantes (pas de recettes liées à l'entrée de nouvelles collectivités mais des remboursements par SOFAXIS d'un congé de maternité).

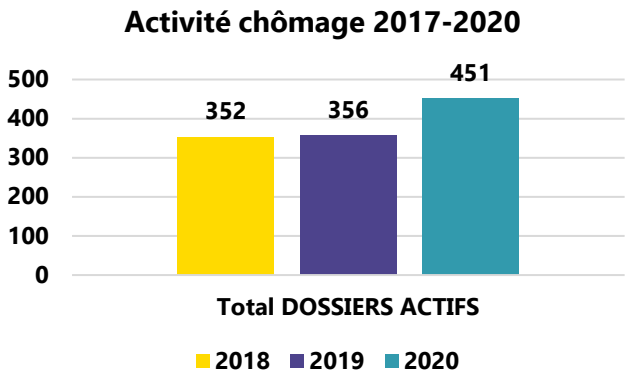
L'évolution du nombre de collectivités et du nombre moyen de bulletins mensuels est la suivante :

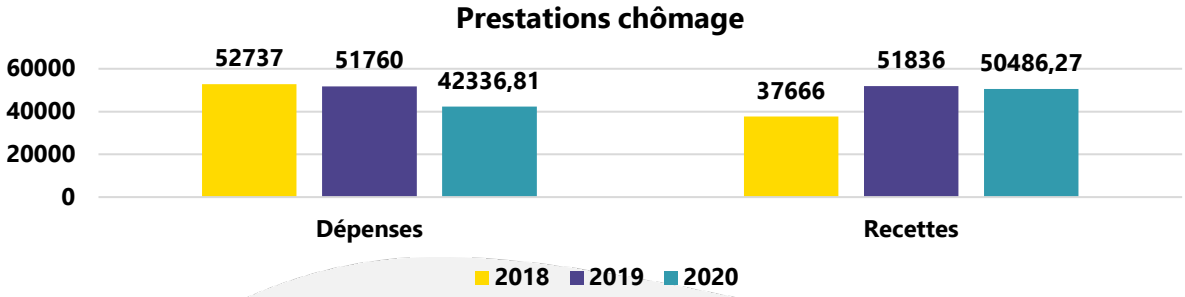


En 2019, trois grosses collectivités avaient souhaité reprendre la gestion de leur paie ce qui expliquait la baisse du nombre de bulletin malgré une hausse de collectivités.
Malgré le déficit, le Conseil d'Administration a fait le choix de maintenir ce service indispensable aux petites et moyennes collectivités. La réorganisation des services au 1er mars 2021, permettra de prendre en charge de nouvelles collectivités sans création de poste supplémentaire.

Prestation chômage

451 dossiers actifs ont été traités en 2020. Le nombre de demandes n'a cessé d'augmenter durant l'année. Cela s'explique d'une part par la crise sanitaire liée au COVID-19 et d'autre part à la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle.
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.





En 2020, face à l'ampleur de la crise Covid-19, le nombre de calcul de reprises de droits, de droits d'option a baissé. En parallèle, les actualisations mensuelles ont augmenté suite à la prolongation des droits.

Données sociales

Depuis 2018, la campagne annuelle de collecte des données sociales est réalisée via un outil en ligne : l'application « DONNEES SOCIALES ».

LA CAMPAGNE 2020 DE COLLECTE DES DONNEES SOCIALES

Toutes les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un bilan chiffré relatif aux différentes caractéristiques de leur personnel : effectifs, rémunérations, absentéisme, conditions de travail, etc.

Pour en faciliter la saisie, le CDG45 met à leur disposition un outil en ligne qui permet de consolider plusieurs enquêtes à la fois et de proposer différents types de synthèses :

- La synthèse des indicateurs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans sa version détaillée ou simplifiée (RASSCT)
- La synthèse Handitorial
- La synthèse des indicateurs d'absentéisme
- La synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- La synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle

La campagne 2020 est un bilan chiffré des effectifs au 31 décembre 2019.

Les collectivités/ EP peuvent générer en autonomie leur bilan social. En revanche, les autres synthèses sont réalisées par les services du CDG45 et adressées ensuite aux collectivités / EP.

Au cours de cette campagne, 78 % des collectivités et établissements publics ont réalisé leur bilan social, ce qui représente 91,91 % des effectifs totaux.

Sur les 62 collectivités/EP qui ont un comité technique propre, **42 ont saisi des données permettant d'établir les synthèses** et en ont été destinataires.

Pour les collectivités/EP dont le CT/CHSCT est placé auprès du CDG45, le CDG45 a produit ces synthèses pour la 1ère année. **269 collectivités/EP** ont pu être prises en compte. Ces synthèses ont fait l'objet d'une information en séance plénière du CT/CHSCT du CDG45 du 1er décembre 2020.

INSTANCES CONSULTATIVES

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Elles connaissent des questions d'ordre individuel des titulaires et stagiaires 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 2020, les CAP se sont réunies 3 fois : les 6 février, 10 septembre et 8 décembre.

EVOLUTION DU NOMBRE D'AVANCEMENTS DE GRADES

	2018	2019	2020
Av grades	791	672	462
Catégorie A	19	33	30
Catégorie B	81	74	65
Catégorie C	691	565	367

On constate une baisse du nombre d'avancements de grades en catégorie C qui s'explique par le fait que depuis la réforme de 2016 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	2018	2019	2020
Demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel	3	**7**	**4**
Informations suites avancements de grades	2	**3**	**0**
Demandes de disponibilités (pour convenances personnelles, activité privée, créer entreprise)	202	**253**	**12** Reliquat 2019
Avis réintégration après disponibilité ou détachement	16	**15**	**0**
Demandes de détachement, y compris sur emploi fonctionnel	48	**51**	**3** Reliquat 2019
Demandes d'intégration après détachement ou directe	32	**56**	**0**
Demandes de mise à disposition y compris suite création service commun	80	**100**	**5** Reliquat 2019
Demandes de prorogation de stage	13	**9**	**8**
Demande de non-titularisation ou licenciement	6	**8**	**7**
Demande de licenciement après 3 refus de postes suite à une réintégration après dispo		**1**	**0**
Cumuls d'activités	2	**7**	**4** Reliquat 2019
Nouvelles affectations, mutations internes, modification attributions, placement en surnombre, transferts personnels	21	**31**	**1** Reliquat 2019
Informations suite à des refus de formation			**1**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a considérablement réduit les compétences des CAP ; les avis liés aux mouvements de personnels ont notamment été supprimés.

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 2020, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 10 septembre 2020. Les grades suivants ont été étudiés :

- Attaché
- Attaché de conservation du patrimoine
- Bibliothécaire
- Chef de service de police municipale
- Rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe
- Technicien et technicien principal de 2ème classe
- Agent de maîtrise avec et sans examen

L'évolution du nombre de propositions examinées pour l'ensemble des cadres d'emplois sur les 3 dernières années s'établit comme suit :

Catég.	GRADE	2018	2019	2020
A	Attaché - cas général	44	44	39
	Attaché - cas particulier (secrétaires de Mairie - p/à 1ère voie)	0	1	0
	Ingénieur	11	0	0
	Bibliothécaire	0	0	2
	Attaché conservation du Patrimoine	0	0	1
	Conservateur du patrimoine	0	0	0
	Conservateur de bibliothèque	0	0	0
	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	3	1	0
	Conseiller des APS	0	1	0
	Conseiller socio-éducatif	0	0	0
B	Rédacteur voie générale	45	57	75
	Rédacteur ppal de 2ème classe par examen	1	3	1
	Technicien	31	36	40
	Technicien ppal de 2ème classe par examen	0	1	2
	Assistant conservation P&B	1	3	0
	Assistant conservation ppal de 2ème cl. par examen	1	0	0
	Animateur	4	4	0
	Animateur ppal de 2ème classe par examen	0	1	0
	Chef serv. de Police Municipale	4	0	8
	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	39	26
	Agent de maîtrise - par examen	13	2	8

Grades	Nbre de postes	Nbre de propositions reçues	Nbre de propositions examinées
Attaché cat B	6	42	39
Attaché cat A	17	0	0
Bibliothécaire	1	2	2
Attaché conservat° du patrimoine	1	1	1
Conservateur du patrimoine	1	0	0
Prof. ens. artistique	2	0	0
Rédacteurs	4	80	75
Rédacteurs ppal 2è	1	1	1
Technicien	3	48	40
Technicien ppal 2è	1	3	2
Chef de sce de PM	1	8	8
Educateur APS	23	0	0
Agent de maîtrise	Pas de quotas	32	26
Agent de maîtrise par examen	77	8	8

On constate que pour l'ensemble des promotions internes 2020, 23 dossiers n'ont pu être examinés du fait que les agents ne remplissaient pas les conditions d'accès (défaut de formation obligatoire, conditions statutaires non remplies...).

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Elles connaissent des questions d'ordre individuel pour les contractuels et émettent notamment des avis sur les licenciements, les révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels, les cumuls d'activités...
En 2020, seule la CCP de catégorie C s'est réunie le 9 mars.
Au cours de cette séance, la CCP a émis un avis sur un licenciement.

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 2020, le CT/CHSCT s'est réuni 6 fois : les 14 février, 8 septembre, 22 septembre (CT uniquement), 13 octobre (spécial Lignes Directrices de Gestion), 1er décembre dans un format classique, et en visioconférence le 5 mai pour informer les membres du CT des mesures mises en place par le CDG45 durant la crise sanitaire.

COMITE TECHNIQUE

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

Types de questions au CT	2018	2019	2020
Modifications Tableau Effectifs	142	109	94
Projets de règlement intérieur	33	25	29
Projets de régime indemnitaire ou leur modification (modalités d'attribution) et primes COVID	81	36	61
Projets ARTT ou organisation de temps de travail et modifications (+ journée solidarité)	11	4	10
Projet d'organisation tps de travail / formation apprenti	7	7	7
Modification de l'organisation générale des services	13	26	8
Transfert de personnels de communes vers un EPCI et mises à disposition de services ou fusions	19	22	11
Projet de délégation de service public	2	2	0
Bilan social	1	0	1
Info DPD (Délégué Protection des Données)	8	1	0
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	0	1	0
Avis sur la mise en place de prestations d'actions sociales ou protection sociale complémentaire	2	212	0
Lignes Directrices de Gestion	0	0	224
Télétravail	0	0	2

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Types de questions CHSCT	2018	2019	2020
Avis sur des règlements intérieurs H & S	11	11	4
Avis sur des documents uniques (DU) ou des plans d'actions de prévention (PAP)	30	37	27
Avis sur des registres liés à la santé et à la sécurité au travail	0	1	0
Avis sur le signalement d'un risque professionnel et sur les actions à engager	5	4	3
Avis ou informations sur des enquêtes menées par le CHSCT (suite AT, droit de retrait)	0	0	1
Avis sur des compte-rendu de visites de locaux + actions à mener	0	1	0
Projet de construction d'un bâtiment	0	1	0
Avis sur un rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail	1	0	1
Avis sur un plan d'organisation des secours	1	0	0
Avis ou informations relatives à la médecine du travail	1	0	0
Information sur un rapport de visite d'inspection d'un ACFI	33	37	24
Information de la nomination d'un assistant de prévention ou d'un ACFI	2	0	8

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION INTERNE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la Fonction Publique, crée l'obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion.

Elle prévoit que les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont établies par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial (actuel Comité Technique). L'article 16 du décret n°2019-1265 du 29.11.2019 est venu préciser le contenu de ces lignes directrices de gestion.

La Présidente du Centre de Gestion a fait le choix de réunir un groupe de travail, composé d'élus et de techniciens de collectivités de différentes strates démographiques afin qu'il lui propose des axes de LDG promotion interne.

Les membres du Comité Technique ont été informés de cette nouvelle compétence lors de deux réunions :

- Le 4 septembre 2020 : explication des nouvelles modalités, présentation des critères de promotion interne applicables jusqu'au 31/12/2020 et du groupe de travail mis en place par la Présidente.
- Le 22 septembre 2020 : Compte rendu du projet élaboré par le groupe de travail.

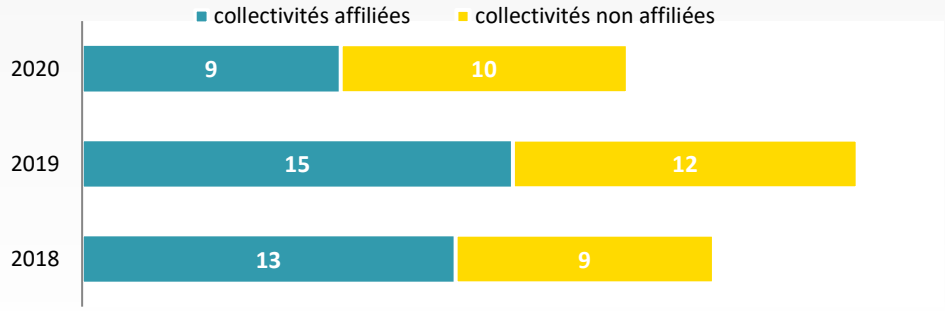
Le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne a été soumis pour avis au Comité Technique du 13 octobre 2020.

Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

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

Au cours de l'année 2020, les conseils de discipline placés auprès du Centre de Gestion se sont réunis 9 fois pour 8 dossiers. Par ailleurs, 10 réunions ont eu lieu pour les collectivités non affiliées.

Nombre de réunions du conseil de discipline



Le nombre de réunions a été moindre que les années passées du fait de l'impossibilité matérielle de tenir les conseils de discipline pendant le premier confinement (mars à mai 2020).

Le Centre de Gestion étant situé dans le Département Chef-Lieu de Région, il lui incombait également d'assurer le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours Régional, compétent pour examiner les recours formés par les agents ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires, 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 une révocation.

Bien que cette instance de recours soit supprimée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour toute sanction intervenant après le 7 août 2019, Le Conseil de discipline de recours s'est réuni 3 fois en début d'année 2020 pour examiner les deux derniers recours recevables.

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 2020 :
9 % des cotisations obligatoires soit 118 667,20 €

LES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICES ET LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Elles représentent un remboursement de 3 557,45 heures effectuées en 2020 soit 97 781,39 €. Néanmoins certaines demandes de remboursement essentiellement sur le dernier trimestre n'étant pas encore parvenues au CDG45, un rattachement comptable de 70 000 € permettra de les reprendre en charge en 2021.

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 2020, 20 885,81 € ont été versés aux organisations syndicales avec la répartition suivante.

Organisation syndicale	Remboursement en €
FAFPT	0
SNDGCT	824,50
FO	5 000
SNT CGC	4 999,91
CFDT	63,40
SAIT	4 998
CGT	5 000
TOTAL	**20 885,81**

97 781,39 €
Remboursement des décharges d'activités de service et des autorisations d'absence

+

20 885,81 €
Protocole Syndical

=

118 667,20 € soit 9 %
des cotisations versées par les collectivités affiliées en 2019

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Médecine préventive

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

LES VISITES MEDICALES ET ENTRETIENS INFIRMIERS

Les effectifs de 2020 sont de **8057** agents, pour 360 collectivités adhérentes. En 2020, les visites médicales et entretiens infirmiers ont été réalisés comme les autres années dans des locaux mis à la disposition du CDG45 par les collectivités.

2771 visites médicales ou entretiens infirmiers ont été programmés, contre 3562 en 2019.

Le fonctionnement du service a été perturbé par la crise sanitaire où toutes les visites ont été suspendues pendant le premier confinement.

	2018	2019	2020
Effectifs suivis	7 135	7 274	8 057
Nombre de visites médicales programmées	2 144	1 836	1 334
Nombre d'entretiens infirmiers programmés	1 639	1 726	1 437
Total entretiens et visites	3 783	3 562	2 771

Le nombre de visites non effectuées, suite à une absence excusée ou non, est de 178 dont 121 non excusées.

COVID19 : de la mi-mai au 30 juin le service de médecine préventive a mené une campagne de tests sérologiques pour les agents des collectivités adhérentes.
Pour réaliser ces tests, 2 médecins, 2 infirmières et 3 secrétaires ont été monopolisées chaque jour.

- 1046 agents testés
- 3 agents porteurs de la COVID19 au moment du test
- 20 agents porteurs des anticorps de la COVID19

LES ACTIONS EN MILIEU DU TRAVAIL EN 2020

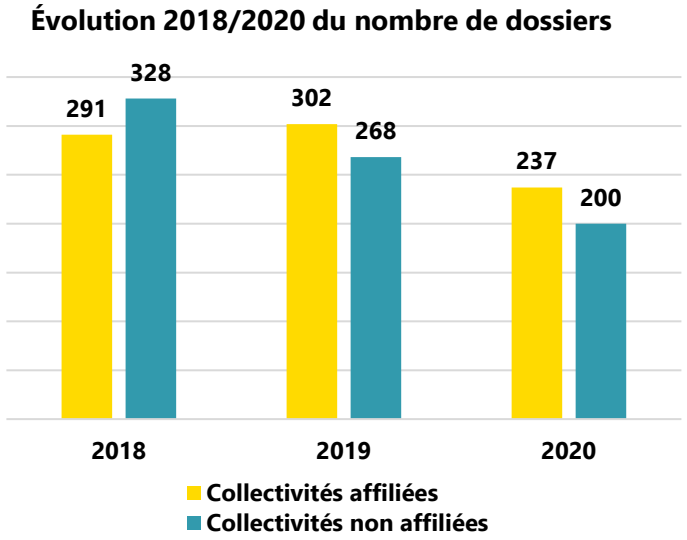
Les actions en milieu du travail qui consistent en la visite de lieux de travail, la réalisation d'études de poste, la participation à des réunions de CHSCT ou encore la réalisation d'actions de sensibilisation, ont également été moins nombreuses du fait de la crise sanitaire.

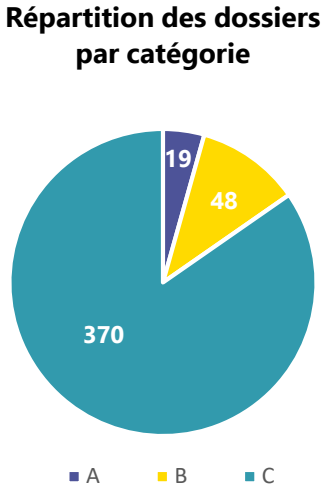
Visites de lieu de travail : 1
Etudes de poste : 20
Participation à des réunions de CHSCT : 2
Sensibilisation et animation : 3 collectivités concernées
Conseil projet construction/aménagement de locaux : 1
Rencontres DG/DRH : 4

En 2020, il a été poursuivi l'accompagnement personnalisé pour des agents présentant un état de souffrance dans la sphère professionnelle, même si celui-ci n'est pas lié directement aux conditions de travail a permis d'accompagner 24 agents. 53 rendez-vous avec un médecin ont eu lieu dans ce cadre pour 24 agents dans 16 collectivités. Cette expérimentation se poursuit en 2021.

Comité médical

54% des dossiers examinés concernent les collectivités affiliées (contre 51% en 2019) et 46% les collectivités non affiliées (contre 49% en 2019).

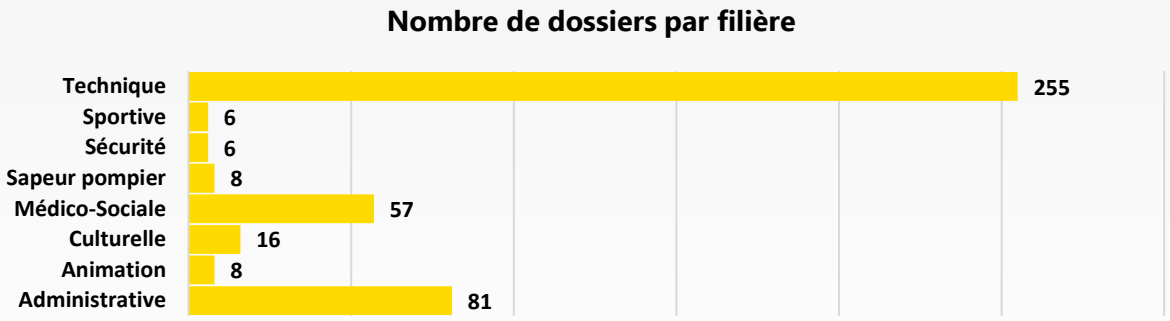




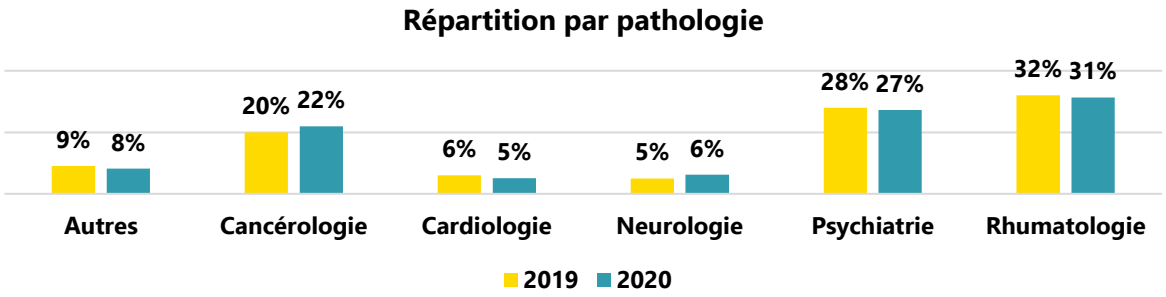
Le nombre de dossiers en baisse en 2020 s'explique du fait de la crise sanitaire. Pendant le premier confinement, peu de dossiers ont été transmis au CDG45. Ceux-ci ont été transmis majoritairement sur le dernier trimestre et n'ont pu être, tous traités, sur l'année 2020.

84.67% des dossiers concernent des agents de catégorie C.

Pour ce qui concerne **les filières**, le nombre de dossiers des agents de la filière technique représente plus de la moitié des dossiers (58%).

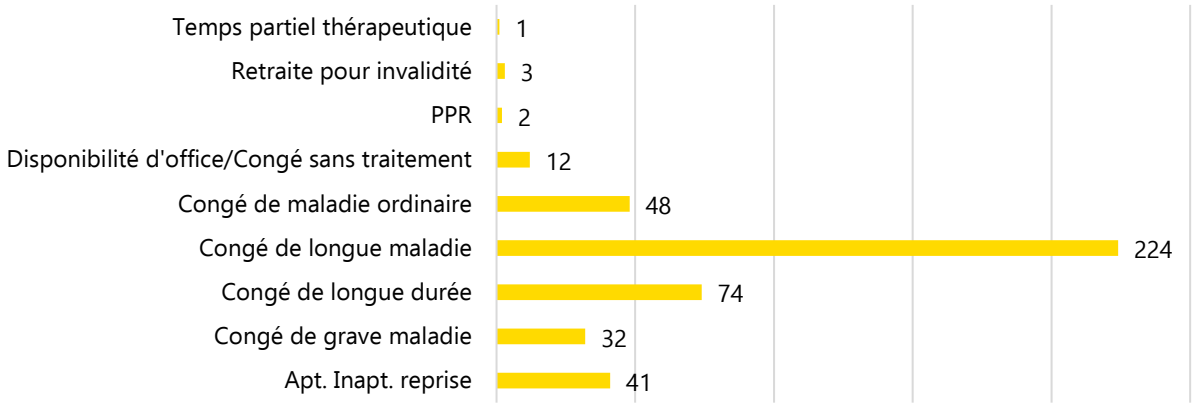


En 2020, malgré la crise 12 réunions ont eu lieu dont celle du mois d'avril, pendant le confinement, en visio au cours de laquelle 36 dossiers ont été examinés.



Comme chaque année, la rhumatologie reste la cause la plus fréquente de maladie. Cela s'explique, entre autres, par la moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale à 47 ans en 2020 ainsi que les filières et catégories des agents (catégorie C, filière technique).

Nombre de dossiers par type de saisine



Un nouveau type de saisine est apparu en 2020, la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) qui nécessite obligatoirement d'obtenir au préalable l'avis du comité médical.
La PPR est préconisée lorsqu'un agent est déclaré inapte aux missions de son cadre d'emplois. Dans ce cas, si l'agent accepte, il peut être placé en Période préparatoire au reclassement au maximum pendant un an. Cette période lui permet de se former et d'effectuer des stages dans sa collectivité ou dans une autre collectivité pour apprendre un nouveau métier lui permettant un reclassement dans un autre cadre d'emplois.
En 2020, seuls 2 dossiers ont été instruits pour ce seul motif. Dans les cas d'inaptitude, la préconisation de PPR a été proposée 11 fois.

DEMANDE D'EXPERTISE ET D'ELEMENTS MEDICAUX

En 2020, 280 dossiers reçus étaient incomplets. Afin de compléter les dossiers avant de les soumettre au comité médical, il a été demandé :

- 163 expertises
- 106 compléments d'éléments aux agents
- 11 précisions auprès du médecin traitant de l'agent.

Lorsqu'une expertise est nécessaire, les dossiers incomplets peuvent être traités plus de 6 mois après leur réception. Cela est d'autant plus vrai que les experts ont été moins disponibles du fait de la crise sanitaire.

AVIS RENDUS PAR LE COMITE MEDICAL SUPERIEUR

Le comité médical supérieur a été saisi 11 fois et a émis les avis suivants :

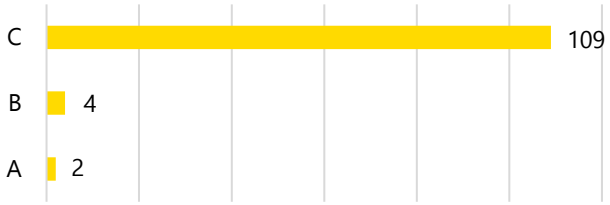
- Conforme à l'avis du Comité Médical pour 7 dossiers
- Non conforme à l'avis du comité médical pour 4 dossiers.

Commission de Réforme

10 séances en 2020 dont 2 en visioconférence pendant le confinement, pour **100** dossiers présentés et **115** saisines (un dossier peut contenir plusieurs demandes d'études).

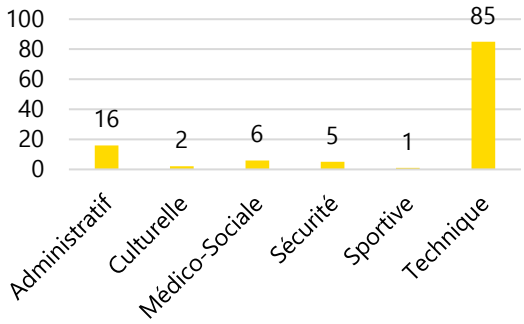
Le nombre de dossiers est en forte baisse en 2020 du fait de nombreux agents placés en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) ou en télétravail en 2020 pendant la crise sanitaire.

Nombre de dossiers par catégorie



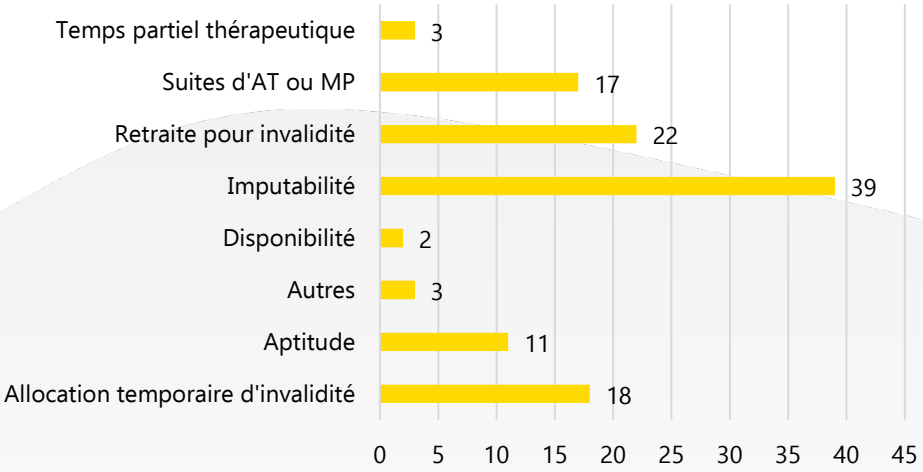
95% des dossiers examinés concernent la catégorie C, ce qui s'explique par la nature des missions de ces agents qui les exposent plus que ceux des autres catégories.

Nombre de dossiers par filière



75% des agents sont des agents de la filière technique, là aussi les plus exposés aux risques de Maladie Professionnelle et accident de travail.

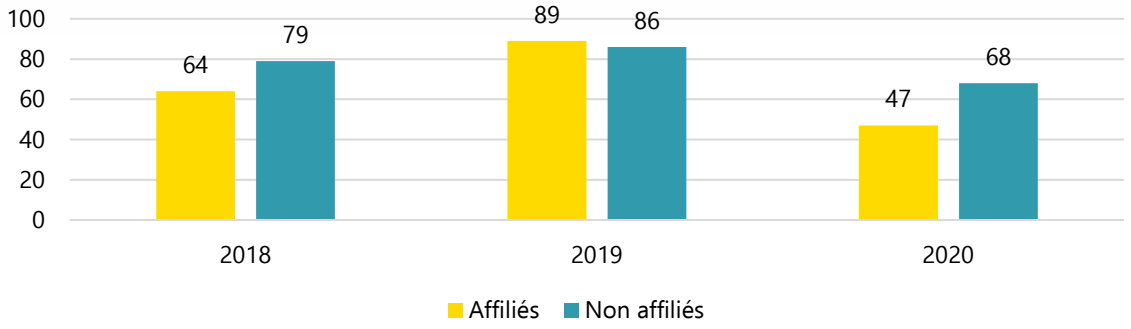
Nombre de dossiers par type de saisine



Les dossiers d'accident ou de maladie professionnelle soumis aux Commissions de réforme sont ceux pour lesquels les collectivités ont un doute pour ce qui concerne l'imputabilité au service (34%). Pour les suites d'AT/MP (15%), il s'agit de fixer la date de consolidation ou de guérison et les taux d'IPP.

Les demandes de retraite pour invalidité représentent 19% des demandes (contre 21% en 2019).

Nombre de saisines pour les collectivités affiliées et les collectivités non affiliées



Le nombre de dossiers des collectivités non affiliées représente 59% des dossiers traités en 2020.

INFORMER ET CONSEILLER LES AUTORITES TERRITORIALES DES REGLES EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE :

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

Projet expérimental pour maîtriser le risque Amiante en partenariat avec l'Association des Maires du Loiret (AML) et la CARSAT Centre Val de Loire.
Compte tenu de la pandémie, ce groupe de travail a été mis en suspens. L'objectif est de le réinitier sur le second semestre 2021. Ce projet a été initié en 2019.

Mobilisation en période de Covid

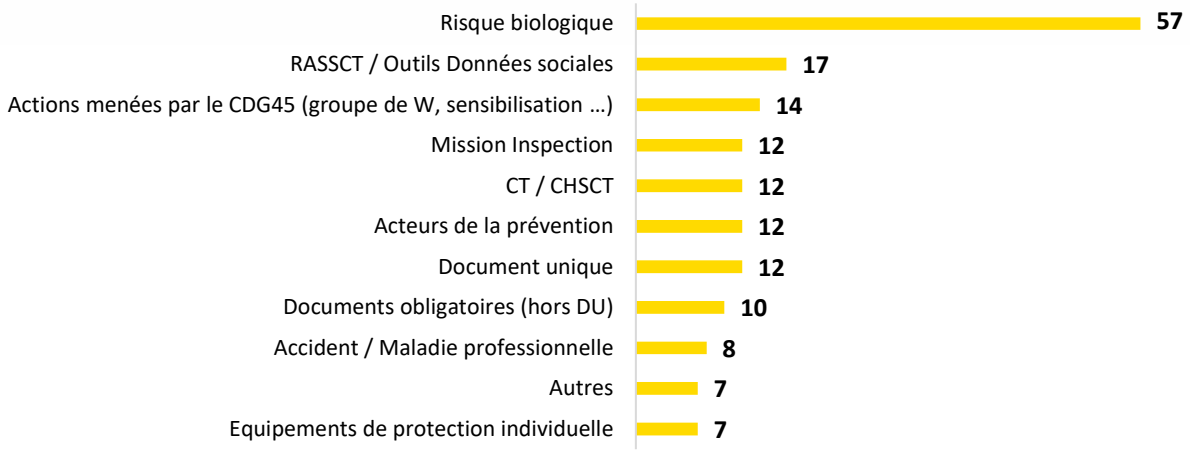
Dès le début du 1er confinement, fin mars 2020, le service hygiène et sécurité s'est mobilisé en proposant et animant une plateforme d'échange et de partage auprès des agents de prévention du Loiret (via l'outil Teams).
Cet outil a permis de diffuser de manière très réactive les textes réglementaires, les documents d'information/sensibilisation, et de répondre à toutes les interrogations des agents de prévention.

En lien avec le service juridique, le service hygiène et sécurité a proposé une veille règlementaire via notamment la production de fiches. (ex : mesures de prévention à mettre en place pour protéger les agents)

Un partenariat avec les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire a permis de mutualiser les moyens et une vingtaine de fiches a été produite et mise à disposition pour accompagner les collectivités/EP dans leur reprise et la continuité de leurs activités. (ex : fiches en lien avec des métiers exposés, utilisation des masques, gels, lavage des mains, Chantiers BTP, interventions entreprises extérieures, etc.)

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

Les 10 demandes les + fréquentes



METTRE EN RESEAU LES ASSISTANTS / CONSEILLERS DE PREVENTION

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

139 collectivités / EP ont désigné au moins un assistant / conseiller de prévention

23 conseillers de prévention
125 assistants de prévention ont été nommés

ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITES 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 A DES RENCONTRES REGIONALES OU NATIONALES / DEVELOPPER LE RESEAU ET LES COMPETENCES DES PREVENTEURS

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

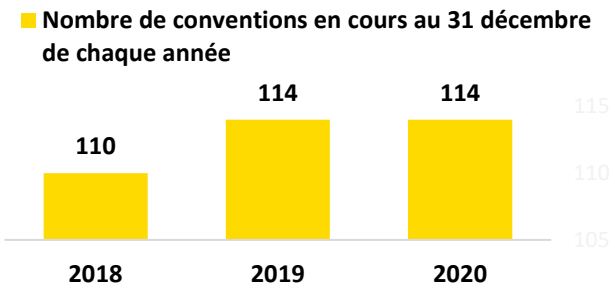
ASSISTER LES MEMBRES DU CT/CHSCT DU CENTRE DE GESTION DANS LEURS ACTIONS CONCERNANT L'HYGIENE ET LA SECURITE

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)

Mission inspection

METTRE A DISPOSITION DES CHARGES D'INSPECTION EN SANTE SECURITE 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.
La période de confinement a été mise à profit pour développer des nouveaux outils d'inspections thématiques (travail en hauteur, risque chimique, covid)
Sur les 114 collectivités/EP conventionnés, 72 ont fait l'objet d'une intervention.

Des interventions spécifiques en période de Covid

Pendant la première période de confinement, les agents chargés de la fonction inspection se sont mobilisés pour accompagner les collectivités/EP conventionnés notamment en proposant des rendez-vous d'accompagnement, des bilans de suivi et en participant activement aux instances consultatives en visio ou en audio.

Ce mode de fonctionnement a été poursuivi depuis le déconfinement de mai 2020 et est venu compléter une reprise d'activités sur le terrain dès juin 2020.

Une inspection spécifique sur la thématique Covid a été développé et proposé aux collectivités

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. Depuis, le CDG45 a renouvelé ce partenariat deux fois, la convention actuelle allant jusqu'en 2023.
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, mise à jour régulière du site internet, rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides.

LE RECRUTEMENT

Le partenariat signé avec Cap Emploi se poursuit. Le service Maintien dans l'Emploi et le service Concours ont présenté les modalités d'intégration dans la Fonction Publique 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	24	10	13	11

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. 2 apprentis en situation de handicap ont été recrutés en 2020 et 2 anciens apprentis ont été stagiairisés.
Le CDG45 a mis en place un parcours de formation au métier d'agent administratif, en partenariat avec la Région Centre Val de Loire. 6 personnes en situation de handicap ont intégré ce parcours qui a commencé en novembre 2020.

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 6 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 près d'une vingtaine d'études de poste : sollicitations d'aides, mise en relation avec des prestataires, suivi des actions…

19
Etude de poste et aménagement de poste

2
Travail sur le projet professionnel

6
Aide à la RQTH

Le service maintien dans l'emploi accompagne les agents qui sont en période préparatoire au reclassement. 3 agents ont été accompagnés en 2020.

LE DEVELOPPEMENT D'UN RESEAU

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. Beaucoup de webinaires ont été organisés pendant la crise sanitaire.

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

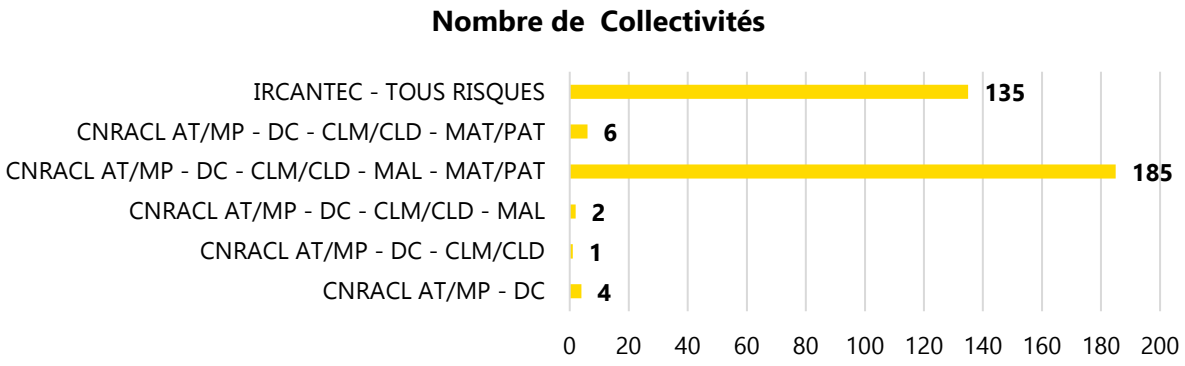
Contrat d'assurance groupe

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 prenaient fin au 31 décembre 2019. Afin de renouveler ces contrats les collectivités ont dû délibérer pour donner mandat au CDG45.

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE

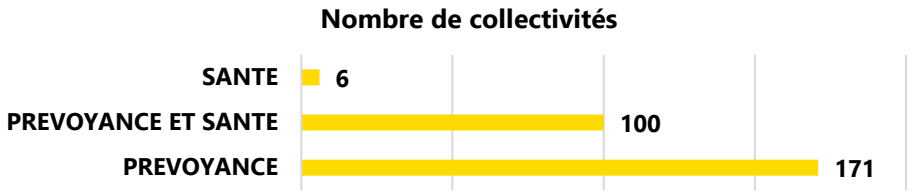
Au 1er janvier 2020, le nouveau contrat d'assurance statutaire a été mis en œuvre pour une durée de 4 ans. Celui-ci a été attribué à SOFAXIS avec l'assureur AXA.
135 collectivités et établissements publics ont adhéré au contrat pour les agents IRCANTEC, 198 pour les agents affiliés à la CNRACL dont 36 de plus de 30 agents.

Répartition des collectivités par type de risques assurés.



PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

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). Au 1er janvier 2020, une nouvelle convention de participation pour les 2 risques a été mise en œuvre.
Le risque prévoyance est assuré par la MNT et celui de la Santé par Alternative courtage (coursier) avec la MNFCT.
A ce jour 277 collectivités ont adhéré à la convention pour un ou deux risques. La répartition est la suivante :



AUTRE PRESTATION

Aide à l'archivage

Actif depuis septembre 2019, le service d'aide aux Archives propose aux collectivités qui le souhaitent la mise à disposition d'une archiviste pour trier, classer et inventorier leurs fonds d'archives.
En 2020, malgré l'interruption du service pendant deux mois en raison de la crise sanitaire, 6 missions ont été assurées, représentants 158 jours d'interventions dans les collectivités.

Actuellement, 12 communes, 2 syndicats intercommunaux scolaires et 3 communautés de communes ont signés une convention avec le Centre de Gestion pour une intervention sur leurs fonds d'archives.
Ces interventions portent en majorité sur une mission globale, avec le traitement d'importants arriérés et la formation des agents. En moyenne, les interventions sont d'une durée de 30 jours.

Le besoin prioritaire des collectivités à ce jour reste le traitement complet du fonds d'archives. Cependant, le service assure également la reprise d'un classement déjà effectué (3 collectivités) et un récolement général (1 collectivité).
Enfin, le service reçoit régulièrement de nouvelles demandes d'intervention grâce en partie au travail conjoint avec les Archives départementales du Loiret : 3 collectivités ont fait une demande de devis suite à un premier contact avec les Archives départementales.

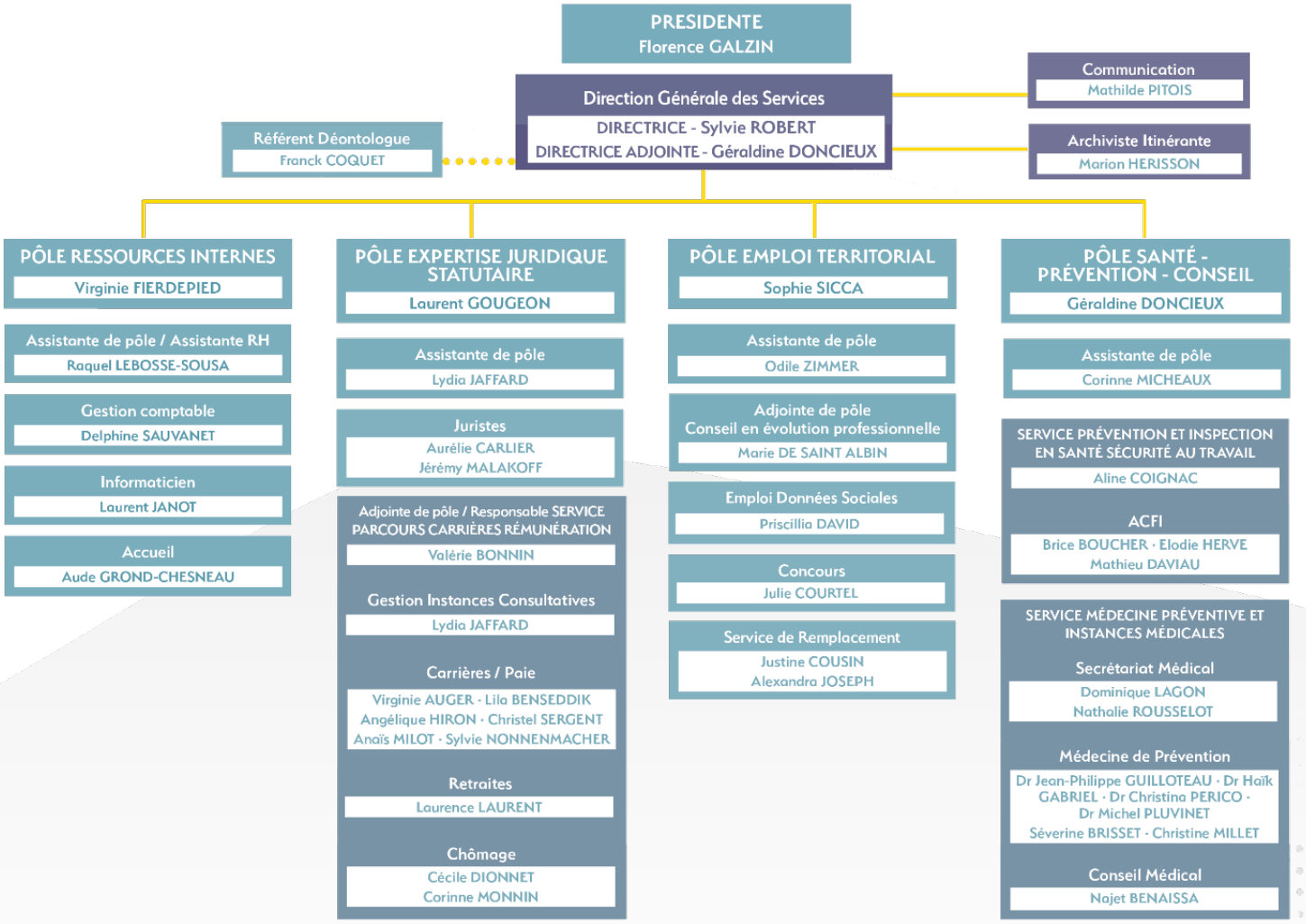
AVANT

APRES

RESSOURCES INTERNES

Présentation des services

Une réflexion de fond a été engagée en début d'année 2020 sur l'organisation des services du Centre de Gestion avec pour objectifs de la rendre plus lisible et plus cohérente, tant à l'externe qu'à l'interne. L'organisation du Centre de Gestion s'articule désormais autour de 4 pôles de compétences.



Ce nouvel organigramme, qui sera officialisé en mars 2021, s'est accompagné d'une mise à jour de l'ensemble des fiches de poste des agents et d'un plan de formation du personnel afin de les accompagner dans l'évolution de leurs missions. Ces formations ont débuté dès le dernier trimestre 2020 et seront poursuivies tout au long de l'année 2021.

Ressources humaines

ACTION SOCIALE

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

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

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. 86 % 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%. 33 % des agents ont adhéré à la complémentaire Santé.

FORMATION

Les formations payantes auprès d'organismes extérieurs représentent une enveloppe de 12 052,20 euros répartis comme suit :

- 1 agent du service conseil juridique a suivi 1 formation sur les règles applicables aux emplois fonctionnels pour 1 600 euros
- 1 agent du service carrière a suivi 1 formation sur le droit disciplinaire pour 1 600 euros.
- 1 agent du service informatique a suivi 2 formations sur la cybersécurité pour 5 677,20 euros.
- 1 agent a suivi une formation sur le bilan de compétence pour 1 515 euros.
- 1 agent a suivi une formation secourisme pour 140 euros
- 1 médecin a démarré un DIU pratiques médicales à Angers en fin d'année 2020 pour 1 520 euros

Les formations dispensées par le CNFPT : **21 formations** ont été suivies en 2020 pour **10 agents** représentant 37 jours de formations.

CARRIERE

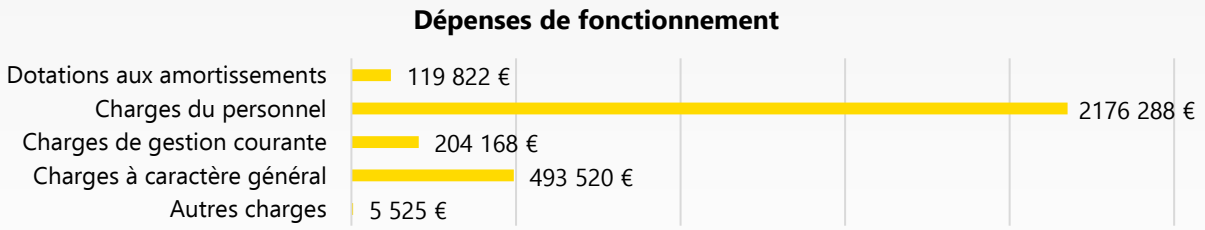
- 5 agents ont bénéficié d'avancement de grade et aucun de promotion interne en 2020.
- 2 agents ont été nommé stagiaires : un agent a été nommé sur le 1er grade accessible sans concours et un autre a été nommé suite à la réussite d'un concours.

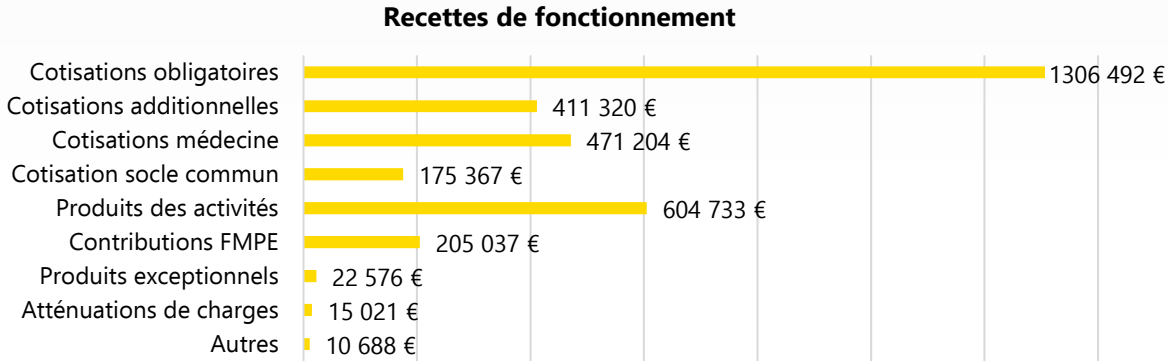
Budget et comptabilité

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'EXECUTION BUDGETAIRE

Avec en fonctionnement 2 999 323,07 € en dépenses et 3 222 437,63 € en recettes





Avec en investissement : 96 670,66 € de dépenses et 244 229,41 € en recettes

Les dépenses sont consacrées au remboursement du capital de l'emprunt, à l'acquisition de logiciels et licences, à l'acquisition de matériel informatique, de mobilier et à l'aménagement de bureau.
Les recettes sont composées des amortissements des immobilisations (119 821,50 €) et des intérêts courus non échus (232,54 €).

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 2020 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%

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 MARCHES 2020

Objet MAPA	Montant € HT /an
Marché de maîtrise d'oeuvre pour l'aménagement des locaux du CDG45	DUVEAU-DAVIM Montant du marché : 7 320 euros HT
Marché sur une mission de coordination sécurité et protection de la santé pour le réaménagement des bureaux du Centre de Gestion du Loiret (Marché n°2020-02)	Société APAVE Montant du marché : 945 € HT soit 1 134 € TTC
Marché portant sur la vérification périodique des installations de détection incendie et des extincteurs (Marché n°2020-03)	Société CLIMEX, Montant annuel de 368,89 € HT soit 442,66 € TTC
Marché à procédure adaptée portant sur la vérification périodique des installations et équipements électriques (Marché n°2020-04)	Société BUREAU VERITAS, Montant annuel de 440 € HT soit 528 € TTC.
TOTAL	9 424,66

ACHATS PAR L'INTERMEDIAIRE DE L'UGAP

Le CDG45 privilégie l'UGAP pour l'achat de ses fournitures depuis le 1er janvier 2015. En effet, les faibles quantités commandées ne permettent pas à l'établissement de bénéficier seul de tarifs 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	1 336,62 €
Achat de petits équipements	313,67 €
Mobilier et équipements de cuisine	689,01 €
Vêtements de travail	257,24 €
Fournitures de bureau et de petits équipements	3 792,35 €
TOTAL	**6 388,89 €**

ADHESION APPROLYS

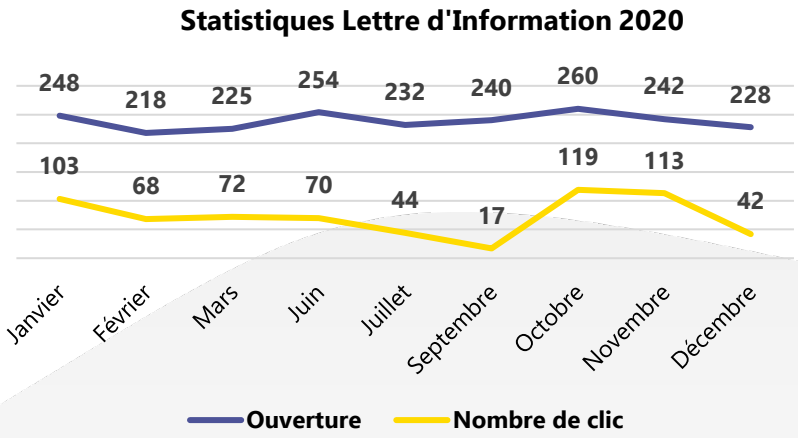
Depuis 2014, le CDG45 est adhérent à la centrale d'achat Approlys. Cette adhésion a permis notamment de respecter la nouvelle réglementation en matière de tarifs d'électricité.

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 2020, la consommation EDF représente une dépense de 14 886,74 €.

Communication

LETTRE D'INFORMATION

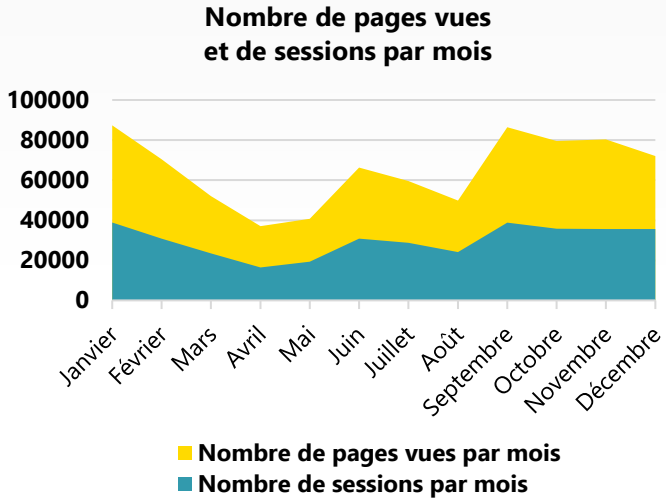
Le CDG45 procède à l'envoi périodique d'une « Lettre d'information ». Celle-ci permet d'informer les collectivités sur les changements en matière de réglementation, sur des évènements ou enquêtes organisées. Durant l'année 2020, 9 lettres d'information ont été publiées.

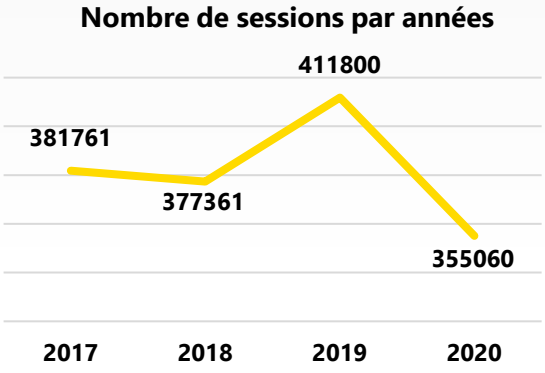


Si on constate qu'entre **50.3%** et **60.5%** des personnes destinataires de la lettre d'information ouvrent celle-ci, seulement 10% à 27.7% des personnes vont consulter l'intégralité des articles à l'aide des liens. La difficulté principale est de garder à jour la base de données d'adresses emails 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, etc.
Le site du CDG45 sur l'année 2020 c'est :





Les pages du site les plus vues sont :

1. **Bourse de l'emploi** — **121 014 vues**
2. **Accueil** — **84 891 vues**
3. **Concours** — **29 875 vues**

Les événements marquants de l'année

10 et 11 FEVRIER
Epreuves orales d'admission - Concours d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale

26 AVRIL
Comité médical dématérialisé

6 et 13 MAI
Commissions de réforme dématérialisées pour les collectivités non affiliées.

MI-MAI au 30 JUIN
Campagne de tests sérologiques par le service médecine préventive, pour les collectivités adhérentes.

18 SEPTEMBRE
Epreuves écrites d'admissibilité Concours d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe

14, 15 et 16 OCTOBRE
Visioconférence « Informations sur les lignes directrices de gestion ».

3 NOVEMBRE
Installation du nouveau conseil d'administration.

23 NOVEMBRE
Début de la 1ère session du parcours de formation à destination de demandeurs d'emplois, en partenariat avec la Région Centre Val de Loire et le GRETA (durée 5 mois). 15 personnes formées aux bases du métier d'agent administratif en collectivité.

2, 3 et 4 DECEMBRE
Epreuves d'admission - Concours d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe

IMPACT FINANCIER DE LA CRISE SANITAIRE

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a engendré des dépenses supplémentaires soit :

- achat de produits divers (lingettes, masques, solution et gel hydroalcoolique…) : 4 500 € TTC
- entretien ménager par la société OMS pour l'année 2020 : Total de 23 228,10 € TTC avec supplément lié au COVID de 5 027 €
- campagne de tests : 38 880 € TTC (3600 tests x 10,80 €).