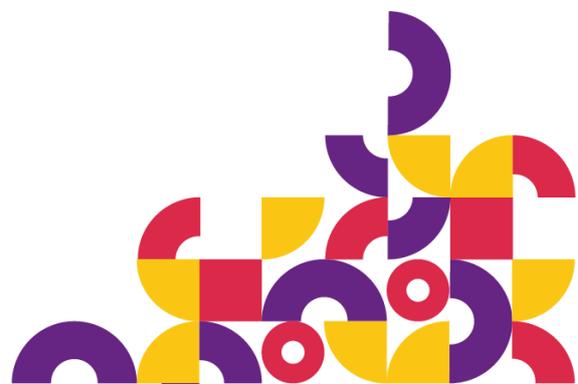


Synthèse du rapport d'activité 2023

**des directions déléguées, services et équipes
du Centre de gestion de Loire-Atlantique**

Conseil d'administration du 19 mars 2024



PROSPECTIVE ET PERFORMANCE

Nouveau contrat groupe pour l'assurance des risques statutaires

À partir du 1er janvier 2023, un contrat groupe est entré en vigueur, visant à couvrir tout ou partie des frais liés à l'absentéisme des agents des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion de Loire-Atlantique. Ce contrat, d'une durée de 4 ans, a été établi avec la GMF en tant qu'assureur et SIACI / DIOT en qualité de gestionnaire. Au 1er janvier 2024, 135 collectivités et établissements adhéraient au contrat, dont 85 comptent moins de 30 agents. Le contrat couvre au total plus de 7000 agents, représentant une masse salariale de 133,7 millions d'euros. Outre le remboursement des coûts salariaux des agents absents, le contrat inclut également des initiatives de prévention, telles que des actions de sensibilisation à la santé au travail et un dispositif de prévention de l'usure professionnelle.

EXPERTISE ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Installation et fonctionnement des nouvelles instances paritaires

L'année 2023 a été marquée par l'installation des nouveaux représentants du personnel au sein des instances paritaires départementales : la Commission Administrative Paritaire (CAP), la Commission Consultative Paritaire (CCP) et le Comité Social Territorial (CST). Pour favoriser l'intégration rapide de ces nouveaux élus, une séance spéciale d'installation a été organisée pour la première fois le 13 janvier 2023. En 2023, le nombre de dossiers traités en CST a diminué par rapport à 2022, passant de 661 à 526, principalement du fait de la diminution des dossiers « 1607 heures » et « Lignes Directrices de Gestion ».

Conseils de discipline et conseil juridique

Le Conseil de discipline est présidé par un juge administratif. Le Centre de gestion est en charge du seul secrétariat de la séance. Le conseil de discipline a été saisi 23 fois en 2023. 11 séances ont été reportées en raison d'un manque de quorum retardant le traitement des dossiers pour les employeurs. En ce qui concerne le service Conseil juridique, 3004 réponses ont été apportées aux sollicitations des collectivités, couvrant des thématiques telles que la rémunération, l'inaptitude physique, la carrière, ainsi que les congés et absences. Une étude a été lancée en interne pour clarifier les missions du service et le repositionner stratégiquement au sein du Centre de gestion.

Pilotage des Ressources Humaines

Les adhésions sont en hausse s'agissant de l'offre de service « paies ». Ainsi 2 120 bulletins mensuels sont désormais traités soit 70 de plus que l'année précédente. Pour améliorer le pilotage de son activité, le service a renforcé son outil de suivi des conventions, avec notamment des missions ponctuelles sur des thématiques telles que l'annualisation du temps de travail et la conformité des paies. Parallèlement, une réflexion a été entamée sur la redéfinition des missions et l'organisation du service en matière d'accompagnement sur le volet des retraites, en tenant compte des nouvelles dispositions résultant de la réforme des retraites, publiées à l'été 2023.

ATTRACTIVITÉ ET PROXIMITÉ

Conseil et Développement en Management et Organisation

Organisation et gestion des archives

L'année 2023 témoigne d'un accroissement de l'activité et un intérêt grandissant de la part des collectivités. Seize audits ont été menés, dont six concernaient les archives électroniques. Soixante-six collectivités ont bénéficié de l'intervention d'un ou une archiviste soit plus de 5 équivalents temps plein. Les besoins des collectivités demeurent centrés sur le traitement des archives papier (93 % des interventions) notamment en maintenance (classement des nouveaux documents des services) et travaux de traitement de fonds (premier classement ou classement chronologique/traitement des archives en retard). La nouvelle prestation d'organisation des documents numériques a débuté. Le service a également accompagné des agents référents des archives. La contribution du Département en faveur des communes, des EPCI (structures intercommunales ne disposant pas d'archivistes professionnels) et leurs communes adhérentes (communes de moins de 10 000 habitants) s'est élevée à 32 133,78 € et a concerné plus de 84 % des communes et 60 % des EPCI traités. Enfin, 2023 a également été marquée par l'engagement des agents du service autour d'une exposition célébrant le 25^{ème} anniversaire du service.

Transitions managériales et organisationnelles

En 2023, 45 missions ont été accomplies malgré une dynamique nationale peu favorable. Et cette année a été marquée par le développement de l'activité sur une gamme de prestations élargie : conseil en matière de politique des ressources humaines (rémunérations, temps de travail), conseil en organisation, accompagnements individuels et collectifs, accompagnements managériaux. Le service a également organisé durant 2 jours, dans les locaux du Centre de gestion, les rencontres annuelles des consultants internes en organisation du Grand Ouest, et a piloté une enquête à l'échelle nationale sur le conseil en organisation et RH.

Développement Territorial et relations aux publics

En 2023, le service a développé et piloté la programmation expérimentale du CDG Hors les Murs avec 20 initiatives : vœux du Président aux maires et présidences de Loire-Atlantique, info-permanences, ateliers, web-conférences, podcasts et coaching flash pour les élus et les directions générales... Cette initiative a permis de nouer 256 contacts individuels sur le territoire, touchant potentiellement plus de 82% de la cible des 310 collectivités et établissements publics de Loire-Atlantique. Parallèlement, l'installation et le déploiement d'une nouvelle image de marque soulignent la dynamique du Centre de gestion autour du service aux collectivités territoriales et établissements publics de Loire-Atlantique : proximité et modernité de l'établissement. Cette refonte préfigure notre nouvelle stratégie de présence.

EMPLOI ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES

Concours et Veille Emploi

En 2023, le service Concours et Veille Emploi a organisé, en propre, 6 concours et 2 examens professionnels. L'année 2023 a également été l'occasion d'organiser un concours spécifique à la demande de la Ville de Nantes pour le métier d'auxiliaire de puériculture. Il a été également partenaire conventionné de 16 concours et 12 examens professionnels (sur les niveaux région, inter-régions et national).

Une grande part de l'activité du service tient également aux nombreuses sollicitations et demandes d'information sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, soit plus de 3500 en 2023. Les agents du service ont été présents dans une série de rencontres et forums sur le territoire départemental en collaboration avec le service « Recrutements et parcours professionnels » : Blain, Ancenis, Saint-Philbert de Grand-Lieu, la CARENE, La Chapelle sur Erdre, Rezé, Nantes Préfecture, l'IPAG...

Recrutements et Parcours Professionnels

Appui au recrutement et prospective sociale

Le contexte de tension sur le marché de l'emploi s'est fait nettement ressentir en 2023 avec un infléchissement de l'activité du fait de la rareté des candidatures et près de 8800 déclarations de vacance de poste dont les créations d'emploi. La proportion de création d'emploi reste stable à 24,2% en 2023.

L'activité du service a été marquée par la campagne de collecte des données sociales au titre de 2022. Il convient de noter une mobilisation importante des employeurs publics locaux sur cette campagne avec un taux de retour de 85%, porté par un accompagnement constant des équipes du CDG ainsi que par la mise en place d'actions d'information et de sensibilisation, notamment de 4 réunions d'information sur le territoire. Ce sont ainsi 234 employeurs publics locaux comptant au moins 1 agent qui ont complété leur Rapport Social Unique (39 879 agents recensés).

Missions Temporaires et remplacements

En 2023, le nombre de missions réalisées est en baisse de 14%. Dans le même temps, la demande tend à se contraindre et apparaît plus faible qu'en 2022. Ainsi, la proportion de missions réalisées continue sa progression passant de 32% en 2021, à 45% en 2022 pour s'établir à 52% en 2023. Il reste une marge de progression de 34% afin de satisfaire aux demandes de nos employeurs publics locaux correspondant aux demandes pour lesquelles le CDG n'a pas de candidat à proposer (27% des demandes) ou bien lorsque le candidat proposé est « écarté » par l'employeur public (7% des demandes). Sur le volet financier, on note une diminution des recettes d'activités ainsi qu'une contraction du taux de marge qui s'établit à 9,65%.

Accompagnement des parcours professionnels

L'activité est restée soutenue en 2023 avec un travail conduit sur l'évolution des prestations d'accompagnement des parcours professionnels.

En 2023, 20 agents ont bénéficié du dispositif STEP. Il est aussi observé un tassement des sollicitations autour de l'Accompagnement Personnalisé en Evolution Professionnelle (APEP) avec une plus forte demande d'agents bénéficiant d'une RQTH ; une forte augmentation des Périodes Préparatoires au Reclassement (PPR) en hausse de 64% et une augmentation constante des rendez-vous de Conseil en Evolution Professionnelle (+31% par rapport à 2022).

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les équipes de la Direction Qualité de Vie et Conditions de Travail se sont mobilisées tout au long de l'année pour promouvoir la santé au travail et la culture de la prévention auprès des employeurs publics, des dirigeants et agents de Loire-Atlantique. Leur engagement et leur mobilisation ont notamment été récompensés par l'attribution d'un 1^{er} prix « mieux-être en santé au travail » 2023 pour un projet de prévention du risque amiante porté par le service prévention des risques professionnels et conduit en partenariat avec la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

L'action préventive du Centre de gestion s'est traduite par 18 réunions d'information et de sensibilisation collective réalisées par les médecins et infirmières du service de médecine préventive sur des sujets majeurs de santé au travail : promotion de la santé, risques psychosociaux, travail saisonnier, travail sur écran....

L'équipage Conseil médical est allé à la rencontre des territoires et a proposé 6 matinées d'information et d'échanges autour de cas et de situations concrètes portant sur le fonctionnement du Conseil médical et du portail AGIRHE. Aussi de nouvelles permanences avec des rendez-vous individualisés, en proximité, ont été organisées par les instructrices. Au total, 82 personnes ont bénéficié de ces rencontres et rendez-vous.

En chiffres, l'activité de la Direction QVCT, ce sont 1434 dossiers instruits par le secrétariat du Conseil médical, 5550 visites médicales et entretiens professionnels réalisés par les professionnels de santé et 323 agents de prévention des collectivités formés au cours de l'année 2023.

31 participants (élus, directeurs, cadres supérieurs et préventeurs) ont participé à l'une des 7 séances d'analyse de pratiques animées par notre intervenante en psychologie du travail.

Une activité riche et dynamique qui traduit l'engagement et la mobilisation du Centre de gestion.

SCHÉMA DE COORDINATION, MUTUALISATION ET SPÉCIALISATION DES CENTRES DE GESTION DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

La première année de mise en œuvre concrète des axes du schéma de coopération régional s'est traduite par la structuration de la gouvernance et le démarrage des travaux des commissions. Ainsi, se sont tenues deux conférences des Présidences, 9 réunions du comité de direction régional pilotées par la direction générale du Centre de gestion de Loire-Atlantique et 18 réunions des cinq commissions thématiques regroupant près d'une centaine d'agents des 5 Centres de gestion.

Celles-ci ont concerné la préfiguration d'un observatoire régional de l'emploi, la promotion de l'emploi public, l'étude de mise en place d'une plateforme de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexuels et sexistes qui verra le jour à l'automne prochain, le lancement du dossier de protection sociale complémentaire et la mise en commun référent laïcité.

La conférence régionale de l'emploi territoriale (CRET) a été organisée avec des intervenants de premier plan : Philip SQUELARD, président du Centre de gestion de Loire-Atlantique, France BURGUY, directrice régionale du CNFPT, Murielle FABRE, secrétaire générale de l'AMF, maire de Lampertheim (67), Mathilde ICARD, présidente de l'association des DRH des grandes collectivités, co-auteur du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et Damien ZAVERSNIK, président de l'association La Cordée.

Une séance annuelle de regroupement des agents des 5 centres de gestion membres des commissions, la création d'une identité visuelle permettent de souligner la cohérence du schéma régional.

Enfin, cette année 2023 a été marquée par le pilotage de deux dossiers complexes et à forts enjeux : la protection sociale complémentaire à l'échelle régionale avec une échéance de mise en place au 1^{er} janvier 2025 ; et le lancement d'une formation secrétaire général de mairie en partenariat avec le CNFPT, la Région Pays de la Loire, France Travail et les AMF locales, dont la mise en place débutera en Sarthe à l'automne avant d'être déployée sur toute la région des Pays de la Loire