

RAPPORT D'ACTIVITÉ

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE



LE MOT DU PRÉSIDENT

Une année intense pour un Centre de Gestion au cœur de votre activité.

Ce rapport d'activité est une synthèse de la forte implication du Centre de Gestion de Loire-Atlantique, encore cette année, qui par tous temps se donne pour objectifs d'être au plus proche de vos attentes et du terrain.

L'évolution législative et réglementaire n'a pas faibli en 2019, et nous l'avons accompagnée avec un maximum de réactivité :

- › L'installation en janvier des Instances Représentatives du Personnel, suite aux élections professionnelles du mois précédent, avec notamment l'instauration des Commissions Consultatives Paritaires, au fonctionnement malaisé – et que les textes ont déjà prévu de réformer pour 2022 !
- › Suite au décret du 5 mars 2019, la mise en œuvre rapide de la PPR (Période Préparatoire au Reclassement) en vous proposant, dès le mois de juin, une procédure dans laquelle les conseillers en évolution professionnelle et mobilités vous accompagnent au début, en cours, et en conclusion de cette période charnière pour l'agent.
- › La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, aux 95 articles qui, dans de nombreux domaines, tendront à faire évoluer les pratiques RH et la responsabilité des employeurs territoriaux ; c'est pourquoi a été organisée le 14 octobre une réunion régionale de présentation, déclinée ensuite dans les Réunions Multithématiques de Territoire de l'automne.



Philip SQUELARD
Président du Centre de Gestion

De notre propre initiative, et parfois dans un élan national pour les Centres de Gestion, nous avons continué à innover, que ce soit en matière de formation des jurys de concours, d'évolution de la bourse de l'emploi, ou de l'agrégation de compétences avec nos partenaires en matière de prévention.

Le 22 février 2019, nous avons eu l'honneur d'accueillir dans nos locaux une visite ministérielle; le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics, Olivier DUSSOPT, a choisi le CDG44 pour lancer à l'échelle nationale « place de l'emploi public », une plateforme de l'emploi pour toutes les fonctions publiques, afin notamment d'ouvrir des passerelles entre les différents employeurs publics.

Mais 2019 fut aussi pour notre structure un moment très douloureux, avec la disparition soudaine de notre Directeur Général des Services Christophe RICHARD, en octobre. Il aura largement contribué aux actions contenues dans ce rapport, et c'est aussi une façon de lui rendre hommage.

LE CDG 44
PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS LOCALES

LA DIRECTION



Hélène GUILLET
Directrice Générale
des services (arrivée 1^{er} mai)



Nicolas VASSEUR
Directeur Adjoint



Nathalie BOULAIRE
Assistante
de direction



Sylvie CHAUVAT
Assistante
de direction

CONSEIL D'ADMINISTRATION (TITULAIRES)

Le conseil d'administration est composé d'élus et présidé par M. Philip SQUELARD, assisté de quatre vice-présidents. Il s'est réuni cinq fois en 2019.

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

M. Philip SQUELARD

Président

Maire de Trans-sur-Erdre

M. Yves AUMON

1er Vice-président

Conseiller Municipal Mairie de Saint-Sébastien-sur-Loire

M. Pascal PRAS

2ème Vice-président

Maire de Saint-Jean-de-Boiseau

M. Etienne FOUCHER

3ème Vice-président

Conseiller municipal Mairie de Loireauxence

M. Jean-Pierre POSSOZ

4ème Vice-président

Maire d'Abbaretz

M. Pierre-André PERROUIN

Maire du Pallet

M. Joseph LAIGRE

Adjoint au Maire de Chaumes-en-Retz

M. André LEMAITRE

Maire de Moisdon-la-Rivière

Mme Michèle QUELLARD

Maire du Croisic

M. Michel BAHUAUD

Maire de La Plaine-sur-Mer

M. Stéphan BEAUGÉ

Maire de Saint-Philbert-de-Grandlieu

M. Joseph BEZIER

Maire de Vigneux-de-Bretagne

M. Jean-Michel BUF

Maire de Blain

Mme Marcelle CHAPEAU

Maire de Haute-Goulaine

Mme Martine CORABOEUF

Maire de Couffé

M. Alain DUVAL

Maire de Marsac-sur-Don

Mme Pascale BRIAND

Maire des Moutiers-en-Retz

M. Jean-Pierre GUYONNAUD

Adjoint au Maire de La Chapelle-sur-Erdre

Mme Karine PAVIZA

Maire de Geneston

M. Serge DAVID

Maire d'Indre

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

M. Bernard MORILLEAU

Vice-président de la Communauté d'agglomération Pornic Agglo Pays de Retz

M. Jean-Pierre BOUILLANT

Vice-président de la Communauté d'agglomération Clisson Sèvre et Maine Agglo

M. André KLEIN

Vice-président de la Communauté de Communes Estuaire et Sillon

COLLÈGE DES COMMUNES NON AFFILIÉES

Mme Élisabeth LEFRANC

Adjointe au Maire de Nantes

Mme Lydie MAHE

Adjointe au Maire de Saint-Nazaire

M. Jean-François TALLIO

Adjoint au Maire de Saint-Herblain

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON AFFILIÉS

Mme Abbassia HAKEM

Vice-présidente du CCAS de Nantes

M. Jean-Yves PLOTEAU

Vice-président du SDIS de Loire-Atlantique

M. Pierre HAY

Membre du Bureau Communautaire de Nantes Métropole

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

M. Ali REBOUH

Conseiller Départemental de Nantes 5

M. Rodolphe AMAILLAND

Conseiller Départemental de Vertou

CONSEIL RÉGIONAL

Mme Christine GUERRIAU

Conseillère Régionale des Pays de la Loire

Mme Barbara NOURRY

Vice-présidente du Conseil régional des Pays de la Loire

ORGANISATION DES SERVICES

PRÉSIDENT

Directeur

Directeur adjoint

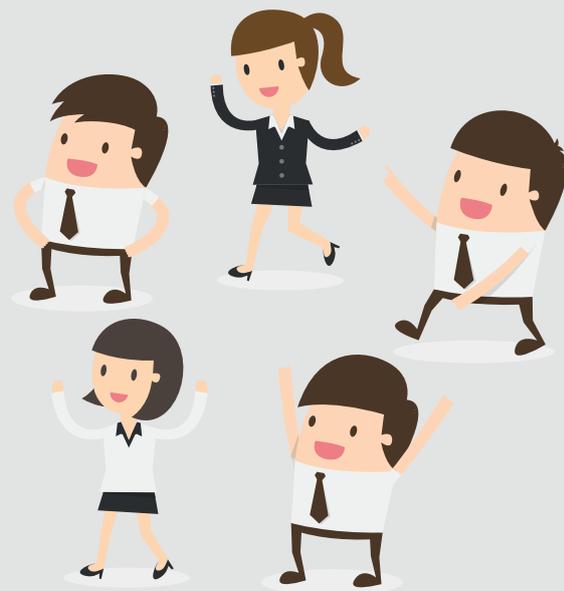
Comité technique

SANTÉ, SÉCURITÉ QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	CONSEIL JURIDIQUE ET SUIVI STATUTAIRE	EMPLOI PUBLIC	MISSIONS TRANSVERSALES OU SPÉCIFIQUES	RESSOURCES INTERNES
Médecine de Prévention	Suivi statutaire des agents territoriaux / CAP/CCP	Valorisation de l'emploi public	Concours et examens professionnels	Finances - Marchés publics - Assurance Statutaire - Prévoyance
Prévention des risques professionnels	Conseil juridique	Missions temporaires	Assistance Archives	Ressources humaines
Conseil et accompagnement social dans le milieu du travail	Conseil de discipline		Mobilités et dynamiques professionnelles	Systèmes d'information et innovations
Gestion et prévention des risques psychosociaux	Médiation Préalable Obligatoire (MPO)		Mission handicap	Moyens généraux
Instances médicales statutaires	Référent déontologue		Conseil et accompagnement en organisation et ressources humaines	Communication externe
				Documentation et Communication interne

DÉPARTS

CLOUET Marie-Noëlle
DANTEC Philippe
FOSSARD Alexis (apprenti)
GOBIN Gaëlle
GROLEAU Cloé (apprentie)
GROS Nathalie
HONORE-PRATS Emilie
MARTINEAU Julie
PERRAUD Laëtitia
PICHOT Stéphane
RAULO Gwenann
RICORDEL Yves
ROUX Sophie
SAVATIER Tiffanie

Finances
Médecine de prévention
Suivi statutaire
Suivi statutaire
Communication externe
Médecine de prévention
Concours et examens professionnels
Médecine de prévention
Suivi statutaire
Médecine de prévention
Archives
Conseil juridique
Médecine de prévention
Archives



ARRIVÉES

AUGIER Orlane
BELLEIL Mathilde (apprentie)
CHAMARD-BOIS François
FAVREAU Marie
GIRARDIN Frédéric
GRIFFISCH Jean-Noël
GROS Carole
JOUBERT Alexandra
LE BAIL Mewen (apprenti)
LÉCUELLÉ Magalie
LOUISY Loïc
SERGENT Adeline

Médecine de prévention
Communication externe
Médecine de prévention
CAORH
Finances
Archives
Médecine de prévention
Suivi statutaire
Prévention des risques
IMS
Médecine de prévention
SII

2019 UN PARCOURS RICHE EN ÉVÈNEMENTS



JANVIER

3 sessions d'accompagnement en Santé au Travail et Évolution Professionnelle (STEP) dans l'année en partenariat avec le CNFPT

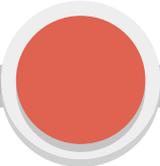
Installation des Instances Représentatives du Personnel (CTd, CAP, CCP)



JUIN

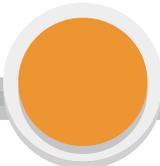
5 réunions multithématiques de territoire (RMT) (page 47)

Nouvelle prestation : Accompagnement à la mise en œuvre et au suivi de la période préparatoire au reclassement (PPR) (page 49)



SEPTEMBRE

Formation de professionnalisation des jurys de concours



DÉCEMBRE

3 séances d'échanges de pratiques sur le repérage et la prévention des risques psychosociaux (équipe pluridisciplinaire)

Conférence Régionale de l'Emploi Territorial à ANCENIS-ST-GEREON (CRET) (page 25)

6 nouvelles prestations en conseil et accompagnement en organisation et à la gestion des ressources humaines (page 49)

FÉVRIER

Inauguration du site « Place de l'emploi public » par le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt (page 45)

MARS

5 réunions multithématiques de territoire (RMT) (page 47)

3 séances d'échanges de pratiques sur le repérage et la prévention des risques psychosociaux (équipe pluridisciplinaire)

OCTOBRE

Journée des nouveaux arrivants (JNA) (page 46)

NOVEMBRE

5 réunions multithématiques de territoire (RMT) (page 47)

Réunion d'information sur la loi Transformation de la Fonction Publique (TFP) en partenariat avec le CNFPT et la FNCDG à CARQUEFOU

Réunion des infirmières en santé au travail du grand Ouest

Formation des représentants du personnel au CHSCT

Formation des gestionnaires RH au site « emploi territorial » (page 46)

Réunion du groupe « référent amiante » avec les préventeurs en partenariat avec la CARSAT et la DIRECCTE

LES CHIFFRES CLÉS



12

nouvelles missions
d'inspection



15

médiations
préalables
obligatoires (MPO)

24

accompagnements
individualisés à la
mobilité

26

conseils de discipline

31

missions en conseil et
accompagnement
en organisation et RH

43

questions au collège
de déontologie

90

prestations d'archive

248

missions temporaires

459

dossiers en CT

2 101

dossiers en comité
médical et commis-
sion de réforme

2 211

dossiers en CAP/CCP



4 110

inscrits aux concours
et examens



5 552

consultations
médico-profession-
nelles

9 886

déclarations de créa-
tion ou de vacance
d'emploi (DVE)

14 511

fonctionnaires gérés
en carrière

22 511

bulletins de paie pour
72 collectivités et
établissements publics

SOMMAIRE

DIRECTION DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Médecine de prévention	P. 10
Prévention des risques professionnels	P. 13
Conseil et accompagnement social dans le milieu de travail	P. 15
Instances médicales statutaires	P. 17

DIRECTION DU CONSEIL JURIDIQUE ET SUIVI STATUTAIRE

Suivi statutaire des agents territoriaux	P. 19
Conseil juridique	P. 22

DIRECTION DE L'EMPLOI PUBLIC

Valorisation de l'emploi public	P. 23
Missions temporaires	P. 26

SERVICES SPÉCIFIQUES ET TRANSVERSAUX

Concours et examens professionnels	P. 28
Mobilités et dynamiques professionnelles	P. 30
Mission handicap	P. 32
Assistance archives	P. 34
Conseil et accompagnement en organisation et ressources humaines	P. 36
Comité technique	P. 39

MÉDECINE DE PRÉVENTION



François
CHAMARD-BOIS
Médecin de prévention



Éric
EVRARD
Médecin de prévention



Loïc
LOUISY
Médecin de prévention



Florence
BARDET
Infirmière en santé
au travail



Elisabeth
BOUCHON
Infirmière en santé
au travail



Carole
GROS
Infirmière en santé
au travail



Nelly
DURASSIER
Responsable du
secrétariat médical



Orlane
AUGIER
Secrétaire médicale



Mélanie
CHAUVIN
Secrétaire médicale



Solène
DENIO
Secrétaire médicale



Carine
ROMANI
Secrétaire médicale

Dans un contexte actuel de pénurie de médecins du travail, le service de médecine de prévention a été impacté par les départs successifs de plusieurs médecins dont le responsable de service.

La réduction des effectifs médicaux résultant de ces nombreux mouvements de personnel a contraint le service à revoir son organisation et la répartition géographique des secteurs d'intervention afin de maintenir une qualité de service.

Le manque de médecins a nécessité la mise en place à partir du 1^{er} octobre d'un découpage du département en deux, avec un secteur suivi et un secteur non pourvu, ainsi que la suspension du suivi des collectivités non-affiliées.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE L'ORGANISATION

- › **5 médecins ont quitté le service et 2 nouveaux médecins ont été recrutés en avril et octobre 2019.** Le nombre moyen de médecins équivalent temps plein a diminué, passant à **2.5 ETP (contre 6 en 2018)**.
- › La plurisciplinarité se renforce avec l'arrivée d'une nouvelle infirmière en santé au travail en juillet 2019. L'équipe d'infirmières est maintenant composée de 3 professionnelles diplômées en Santé au travail ou en cours de cursus universitaire, (2.6 ETP, contre 2 en 2018).
- › L'effectif du pôle administratif demeure constant avec une responsable du secrétariat (1 ETP) et 4 assistantes administratives (3,9 ETP). Une assistante a quitté le service et une autre a intégré le service au cours de l'année.

EFFECTIF D'AGENTS SUIVIS ET ÉVOLUTION DES ADHÉSIONS

Au 31 décembre 2019, l'effectif global pris en charge était de 17 085 (17 366 en 2018).

En 2019, 283 collectivités et établissements publics (contre 287 en 2018) adhèrent au service de médecine de prévention :

	Nombre collectivités	Nombre agents
Collectivités et établissements non affiliés	9	2 643
Collectivités et établissements affiliés : CHSCT local	93	14 442
Collectivités et établissements affiliés : CT départemental	181	
TOTAL	283	17 085

ACTIVITÉ DU SERVICE

- › 2019 a été une année de transition pour le service de médecine de prévention. Malgré des mouvements de personnel importants et une forte diminution de l'effectif médical, l'équipe pluridisciplinaire présente s'est mobilisée et a consolidé son activité ainsi que la qualité de ses prestations.
- › Durant le dernier trimestre 2019, la sectorisation du département en deux a permis d'assurer aux équipes une charge de travail favorisant un suivi de qualité pour le secteur pourvu.
- › Médecins et infirmières interviennent en binômes dans les collectivités et établissements publics pour le suivi des agents, l'analyse des risques (étude de poste, participation aux réunions de suivi, CHSCT...).

CONSULTATIONS MÉDICO-PROFESSIONNELLES

En 2019, 5 552 consultations ont été programmées :

- › **5 206** ont été effectivement réalisées,
- › **346** absences ont été dénombrées (153 excusées et 193 non excusées).

Type des consultations réalisées : nombre d'actes	2016 : 10 163	2017 : 9 719	2018 : 7246	2019 : 7246
Consultations périodiques	55,7 %	53 %	42 %	45 %
Consultations à la demande	16,2 %	17 %	24 %	24 %
Consultations d'embauche	14,7 %	15 %	16 %	17 %
Consultations de reprise et de pré-reprise à la demande	12,8 %	14 %	17 %	14 %
Autres motifs	0,6 %	1 %	1 %	

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail
MDPH : maison départementale des personnes handicapées
SIR : suivi individuel renforcé
VIP : visite d'information périodique
VIPI : visite d'information et prévention initiale

ENTRETIENS INFIRMIERS DE SANTÉ AU TRAVAIL (IST)

1 599 entretiens infirmiers en santé au travail ont été programmés :

- › 1479 ont été réalisés : 1186 entretiens périodiques (VIP/SIR) 281 entretiens initiaux (VIPI) et 12 autres.
- › 120 absences ont été dénombrées dont 51 excusées et 69 non excusées.

La croissance de la proportion du nombre de visites périodiques s'explique par l'augmentation de l'effectif infirmier. L'activité des médecins est marquée par une prédominance des consultations à la demande, de reprise et de pré-reprise qui s'inscrivent dans une logique d'accompagnement de retour à l'emploi après arrêt, ou de maintien sur le poste.

ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL

Les médecins et les IST sont également présents en milieu de travail (études de poste, visites de locaux, participations aux CHSCT et réunions de suivi) afin d'appréhender les situations réelles de travail ainsi que les contraintes inhérentes à l'activité.

PLURIDISCIPLINARITÉ

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ayant à cœur de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi pour les agents ayant des problématiques de santé, le service de médecine poursuit sa collaboration avec d'autres services internes et externes au Centre de Gestion.

L'accompagnement individuel des agents (aménagement de poste, aides techniques et humaines) est également associé aux conseils auprès des collectivités (aide à la mise en œuvre de solutions matérielles, organisationnelles, financières).

En croissance, le nombre d'agents orientés vers la MDPH pour une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et/ou une demande de prestation de compensation de handicap s'élève à 92 pour l'année 2019.

ANALYSE DE DOCUMENTS ET INTERVENTIONS EN PARTENARIAT AVEC LE SERVICE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le service médecine poursuit son rôle de conseiller auprès des collectivités en les accompagnant dans l'analyse de documents, et enquêtes « accident du travail ».

INTERVENTIONS EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

- › **En 2019, 2 demandes d'intervention en psychologie du travail sont parvenues au service.**

L'analyse de la demande entre le service médecine et la collectivité, suivie d'un temps d'échange avec l'intervenante en psychologie du travail, ont conduit à proposer en terme d'accompagnement :

- › 2 comités de conseil (accompagnement de l'employeur et de l'équipe encadrante sans intervention auprès du personnel en première intention).

Appréciées des collectivités, 2 séances d'échange de pratiques à l'intention des élus et dirigeants ainsi que des préventeurs ont été animées par une psychologue du travail, psychodynamicienne. Ce dispositif permet d'échanger sur les situations rencontrées et ayant trait à des problématiques RPS.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Corinne
ANDRIES

Responsable de service



Valérie
ANDRÉ



Delphine
CRONIER



Xavier
SEGUETTE

Le service a accueilli en septembre 2019 un apprenti, Mewen LE BAIL, pour un an. Il prépare un MASTER 2 en ingénierie et ergonomie de l'activité physique à l'université de Rennes (STAPS).



LA MISSION DE CONSEIL

100 missions ont été réalisées et/ou engagées
Le service a comptabilisé environ 700 sollicitations

Le service a poursuivi son activité de conseil et d'assistance téléphonique. Cette mission consiste à répondre aux collectivités en demande de compléments d'information relatifs aux problématiques de prévention des risques professionnels, et implique fréquemment recherches et envois documentaires.

Les demandes portent principalement sur les agents de prévention, l'évaluation des risques et le document unique, les inspections, les habilitations/autorisations, les formations et la réglementation.

Le travail de conseil se fait aussi sur le terrain auprès des collectivités en :

- › accompagnant les collectivités dans leur démarche de prévention des risques,
- › réalisant des visites de locaux, des études de postes ou des réunions d'informations.

13 documents ont été transmis par les collectivités pour avis, remarques et éventuelle présentation au comité technique départemental.

Cette année, 10 fiches prévention ont été diffusées :
(consultables dans la médiathèque sur le site www.cdg44.fr)

- › Les formations de secourisme (n°12d)
- › Protections des mains-les gants de protection (n°18c)
- › Le tabagisme au travail (n°38d)
- › Les locaux sociaux (n°47c)
- › Amiante et protection des travailleurs (n°85a)
- › La leptospirose (n°86a)
- › Utilisation d'une meuleuse d'angle (n°87a)
- › Nouveau dispositif CACES au 1er janvier 2020 (n°88a)
- › Stockage des produits chimiques (n°89a)
- › Le radon au 1er juillet 2020 (n°90a)

FICHE N° 18 C

**PROTECTION DES MAINS :
LES GANTS DE PROTECTION**

Les gants de protection sont caractérisés par leur forme, leur matière, leur épaisseur et leur résistance. Le choix des gants dépend donc des risques auxquels sont exposés les utilisateurs, des contraintes d'utilisation, du type de produits manipulés et du matériel concerné.

Il existe différents types de gants pour répondre à différents risques.

V/ QUELLE PROTECTION ? COMMENT CHOISIR LE GANT APPROPRIÉ ?

Le port des gants protège les agents contre les risques :

- Mécaniques (abrasion, coupure, écrasement...)
- Chimiques (irritation, allergie, brûlure...)
- Biologiques (contamination par un agent infectieux...)
- Électriques (décharge électrostatique...)
- Liés aux rayonnements (radioactivité...)
- Thermiques (brûlure, gelure...)

Il faut veiller aux points suivants lors du choix :

- Le type de protection nécessaire
- L'adaptation au travail (dextérité, préhension, isolation...)
- La taille des gants
- Les allergies possibles des agents à certaines matières (latex par exemple...)
- L'efficacité de la protection dans le temps
- Le confort (absorption de la transpiration, aération pour éviter la fatigue de la main...)

Enfin, avant de choisir, il est préférable de tester différents types de gants en associant les agents à cette démarche : cela permet de faciliter l'appropriation des nouveaux gants par les agents.

A. LA TAILLE DES GANTS

Un gant à la bonne taille est nécessaire pour permettre confort et précision lors de son utilisation. Pour choisir la bonne taille de gant, la longueur de la main et sa circonférence doivent être mesurés.

Taille du gant	6	7	8	9	10	11
Circonférence de la main (mm)	152	178	205	228	254	279
Longueur de la main (mm)	180	171	182	192	204	215
Longueur mini de gant (mm)	210	220	240	250	260	270

B. LA PRÉCISION DU GANT

Pour de nombreuses activités, une précision au niveau de la saisie est nécessaire. Lorsqu'un agent porte un gant, le niveau de précision appelé dextérité, dépend de l'utilisateur et du type de matériel qu'il compose. Plus le chiffre du niveau de performance est élevé, plus la dextérité est bonne.

Niveau de performance	1	2	3	4	5
Dextérité de précision (mm)	11	1,5	8	4,5	5

RÉUNIONS/RELATIONS PARTENARIALES

Le service prévention a souhaité développer ou renforcer ses partenariats avec des acteurs ressources en matière de santé sécurité : CARSAT, DIRECCTE et IFM3R notamment.

Le service prévention a participé à plusieurs réunions de travail organisées par le réseau des préventeurs des CDG du grand Ouest.

Plusieurs rendez-vous ont été programmés avec des sociétés et organismes afin de développer des partenariats éventuels entre différents prestataires, de se tenir informés des nouvelles techniques et données réglementaires.

LA MATINALE RADON

En 2018, la réglementation sur la prévention du risque radon a évolué de manière significative. Afin d'informer les collectivités du département sur la réglementation sur la prévention du risque radon. Le CDG44 a organisé une matinale en collaboration avec CAP Atlantique, la CARENE, les villes de la Baule-Escoublac, Le Croisic, Guérande, Pont-Château, la Communauté de Communes Estuaire et Sillon et la Communauté de Communes de Nozay. **125 participants** (élus, cadres dirigeants, agents de maîtrise et agents de prévention) ont assisté à cette réunion d'information.



PARTENARIAT DIRECCTE/CARSAT

Dans le cadre du réseau des conseillers de prévention, le service a organisé des réunions d'information et de partage d'expériences réunissant environ une vingtaine de participants. En partenariat avec la DIRECCTE et la CARSAT, un groupe de travail "Référénts Collectivités Territoriales Amiante" s'est constitué.

PARTENARIAT CDG ET ÉCOLE IFM3R

Le service a mené une démarche de prévention expérimentale des TMS, en partenariat avec l'Institut Régional de Formation aux Métiers de la Rééducation et de la Réadaptation (IFM3R) de Saint Sébastien sur Loire au sein d'une collectivité. L'objectif était d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les TMS.

LE RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

- › **20 sessions de formation** ont été réalisées à l'attention des assistants de prévention
- › **299 agents de prévention** ont été formés dans le département

Nombre de jours de formations organisés :

	Nombre de sessions	Nombre d'agents formés
Formation initiale en 2019 (5 jours)	2	31
Formation continue en 2019 (2 jours)	2	31
Formation d'actualisation en 2019 (1 jour)	16	237

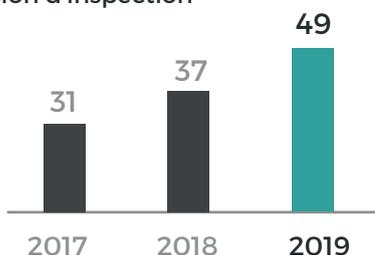
Le Centre de Gestion demeure l'organisateur des formations des assistants de prévention et le gestionnaire en partenariat avec le CNFPT.

LES PRESTATIONS DU SERVICE

MISSION D'INSPECTION :

En 2019, **12 nouvelles conventions** ont été signées. **49 collectivités** sont donc adhérentes au service.

Évolution du nombre de collectivités ayant conventionné pour la mission d'inspection



ACCOMPAGNEMENT À LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE

En 2019, **11 collectivités** ont été accompagnées dans la réalisation du document unique.



CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL EN MILIEU DE TRAVAIL



Nadège
FRICAUD

Responsable de service



Marlène
PRAUD

Le service conseil et accompagnement social en milieu de travail se situe à l'interface de la vie professionnelle et privée des agents territoriaux. Il oeuvre à concourir à prévenir la désinsertion professionnelle, et à favoriser le bien-être au travail.

Le service a connu une augmentation significative de son activité en 5 ans de plus de 50%, engendrant 2 évènements majeurs en 2019 :

- › La mise en œuvre d'un secrétariat social dédié au service
- › Le recentrage des missions sur les problématiques d'ordre professionnel.

ORIGINE DES DEMANDES

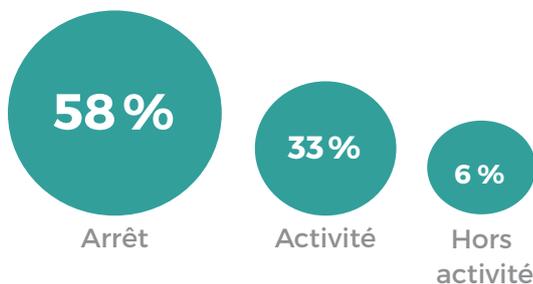
Agents	73 %
Collectivités	16 %
Médecine préventive	5 %
Services sociaux extérieurs	4 %
COS	1 %

PROFIL DES AGENTS

Situation familiale des agents :

Seul(e)	30 %
Couple	25 %
Couple avec enfant(s) à charge	24 %
Seul(e) avec enfant(s) à charge	21 %

Position administrative des agents :



(3% non renseigné)

Catégorie et statut des agents :

- › 82% des agents sont en catégorie C, 10% en catégorie B, et 7% en catégorie A
- › 86 % sont titulaires, 9 % contractuels, et 4 % stagiaires

Filière des agents :

Technique	58 %
Administrative	18 %
Médico-Sociale	12 %
Animation	8 %
Culturelle	1 %
Non renseigné	3 %

MODALITÉS D'INTERVENTION

La secrétaire collaboratrice est en charge de l'accueil du service, de la pré-évaluation des demandes, et apporte un premier niveau d'information et/ou d'orientation suivant les problématiques.

- › L'assistante sociale du travail prend le relais pour les demandes, évalue le besoin, et détermine les modalités d'intervention adaptées aux problématiques identifiées.



Le service est garant d'une posture neutre et confidentielle, ce qui implique que le partage d'information nécessite l'accord des protagonistes.

TYPE DE PRISE EN CHARGE

62 %

Accompagnement social
(sur plusieurs mois/années)

27 %

Suivi social
(quelques semaines)

5 %

Accompagnement social renforcé
(cumul de problématiques et d'une autonomie sociale relative)

4 %

Besoin d'écoute d'information et d'orientation

Problématiques principales rencontrées :

Droits statutaires	44 %
Handicap	20 %
Budget	14 %
Souffrance au travail	14 %
Retraite	7 %
Formation / Reclassement	6 %
Logement	3 %

En réponse à ces problématiques, différentes démarches sont initiées pour soutenir l'agent, et les dossiers les plus fréquemment constitués concernent :

- › 63 % les dossiers MDPH, dont 17 % de demande de RQTH uniquement
- › 23 % les dossiers d'aides financières
- › 13 % l'aide à la rédaction de courriers / constitution de dossiers administratifs

ÉVOLUTIONS DU SERVICE

Au cours de ces 4 dernières années, le service conseil et accompagnement social en milieu de travail a connu une augmentation sensible des sollicitations, croisée à une complexification de ces dernières.

Ces évolutions ont engendré un nécessaire recentrage des missions sur les problématiques professionnelles, en les structurant à partir de trois niveaux d'intervention :

- › En intervention sociale d'aide à la personne, au service des agents dans les situations de changement et de ruptures professionnelles.
- › En appui aux collectivités, afin de faciliter l'équilibre vie professionnelle et privée des agents, en cas de problématiques particulières.
- › En expertise sociale auprès des collectivités affiliées, pour concourir au repérage des incidences collectives du changement, qui impactent la vie socioprofessionnelle des agents.

Gagner en proximité avec les collectivités affiliées et leurs agents demeure l'objectif poursuivi.

INSTANCES MÉDICALES STATUTAIRES



Delphine
CHAUVIN



Magalie
LÉCUELLÉ



Stéphanie
LEGRAND



Noémie
LE MARREC



Sylvie
THOMAS

ACTIVITÉ DU SECTEUR



12 452
rédaction de
courriers



4509
courriers
arrivés



4126
communications
téléphoniques



3616
mails



147
rendez-
vous

COMMISSION DE RÉFORME

La commission de réforme a tenu 20 séances, avec un nombre de 736 dossiers examinés (soit, en moyenne, 37 dossiers par séance).

Nombre de dossiers examinés en séance	2017	2018	2019
Collectivités affiliées	238	304	331
Collectivités non affiliées	406	396	405
TOTAL	644	700	736

Répartition des saisines :

Par motif de saisine *	2019
Maladie professionnelle	639
Accident de service ou de trajet	486
Avis sur aptitude aux fonctions	176
ATIACL **	61
Temps partiel thérapeutique***	20
Reclassement	11
Avis sur le dernier renouvellement de la disponibilité d'office pour raison de santé	8

Par catégorie statutaire	2017	2018	2019
A	16	29	54
B	64	70	56
C	564	601	626
TOTAL	644	700	736

Dossiers ajournés	2017	2018	2019
Faute de quorum	3	6	22
Pour demande d'éléments complémentaires	51	63	56

* Motif de saisine : une même saisine comporte parfois plusieurs motifs.

**ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales.

*** Temps partiel thérapeutique : octroi et renouvellement.

COMITÉ MÉDICAL

Le comité médical a tenu 12 séances, avec un nombre de 1 365 dossiers examinés (soit, en moyenne, 114 dossiers par séance).

Répartition des saisines :

Par discipline des saisines	2017	2018	2019
Médecine générale	747	683	597
Psychiatrie	526	569	533
Oncologie	268	236	235
TOTAL	1541	1488	1365

Par catégorie des saisines	2017	2018	2019
A	97	94	100
B	219	203	146
C	1225	1191	1119
TOTAL	1541	1488	1365

Par motif de saisine *	2017	2018	2019
Congé de longue maladie	674	492	486
Temps partiel thérapeutique	218	40	33
Congé de longue durée	266	252	243
Congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois	200	172	118
Avis sur aptitude aux fonctions	169	72	57
Disponibilité d'office	122	62	80
Congé de grave maladie	96	71	56
Reclassement	24	17	22
Cure thermique	6	5	4
Retraite pour invalidité simplifiée	3	6	3
Réintégration à temps complet		13	8

* Motif de saisine : une même saisine comporte parfois plusieurs motifs.

COMITÉ MÉDICAL SUPÉRIEUR

	2017	2018	2019
Nombre de recours	26	14	19



SUIVI STATUTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX



Florence
HERBERT

Responsable de service



Déborah
DESMOULINS



Frédérick
GADAIS



Fabienne
GUILLEMEAU



Alexandra
JOUBERT



Catherine
LONGEPÉE



Rosario
NIDOY



Stéphanie
MONTROUSSIER



Marie
OLLIVIER



Laurence
POTTIER

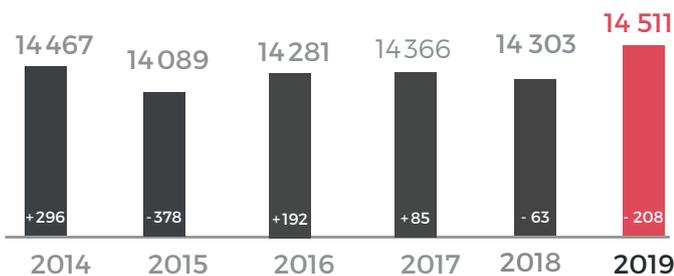


Christiane
STRUILLOU

Le service est l'interlocuteur de **292 collectivités et établissements publics** et gère la carrière de **14 511 fonctionnaires** au 31 décembre 2019.

GESTION DE LA CARRIERE

Évolution du nombre de fonctionnaires :



Catégorie des effectifs	2017	2018	2019
A	1 253	1 241	1 578
B	2 018	2 035	1 779
C	11 095	11 027	11 154
TOTAL	14 366	14 303	14 511

A noter

26 392 actes enregistrés en 2019 dont 14 570 sont liés à la mise en oeuvre du protocole PPCR.

Au 01/02/2019, intégration en catégorie A de 311 agents de la catégorie B de la filière sociale (assistants sociaux-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants).

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

18 séances de CAP au cours de l'année à raison de 6 par catégorie A, B et C afin d'examiner les dossiers.

2 198 dossiers passés en CAP qui se répartissent comme suit :



Les cas de saisines :

	2017	2018	2019
Avancements de grade (propositions)	1551	1523	1292
Détachements sur un emploi fonctionnel	42	32	53
Détachements pour inaptitude physique	4	10	—
Disponibilités pour convenances personnelles	288	353	291
Disponibilités pour création d'entreprise	9	9	4
Intégrations directes	50	60	48
Intégrations suite à détachement	20	12	14
Licenciements après détachement	—	—	6
Licenciements en cours ou fin de stage	4	5	11
Maintiens en disponibilité (pas de poste vacant)	4	5	1
Mises à disposition (y compris création service de police pluricommunale)	34	65	40
Mises à disposition pour création d'entreprise	—	—	5
Mises à disposition pour exercer un droit syndical	—	—	1
Mutualisations des services	18	6	1
Mutations internes	13	19	13
Promotions internes (propositions)	269	329	349
Prorogations de stage	12	6	15
Recrutements par la voie du détachement	23	24	25
Refus de titularisation	7	—	—
Révisions de l'évaluation annuelle	3	1	6
Transferts de personnel	18	6	20
Répartitions du personnel suite à dissolution	18	6	3
TOTAL	2 353	2 461	2 198

A noter

S'ajoutent 102 dossiers qui ont fait l'objet d'une instruction sans aboutir à une présentation en commission (7 en catégorie A, 10 en catégorie B et 85 en catégorie C).

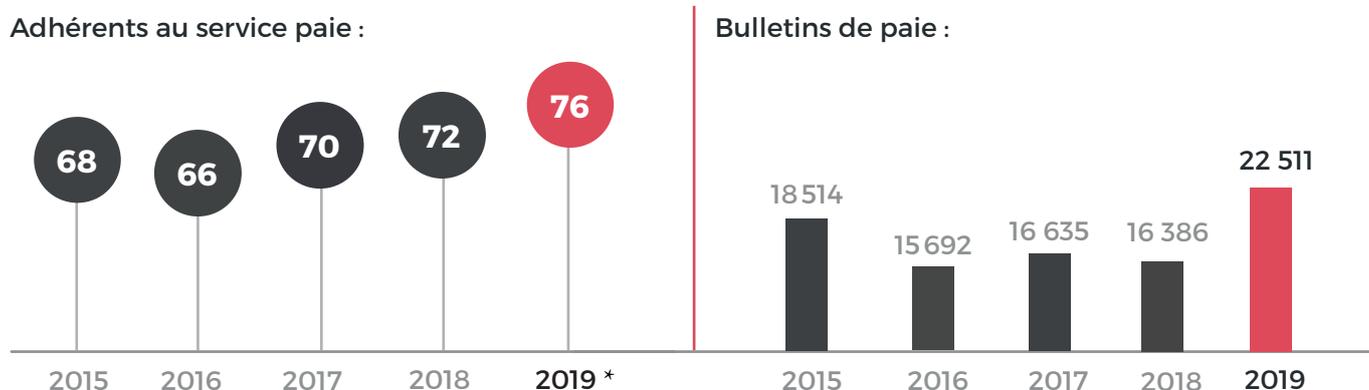
NOUVEAU !

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

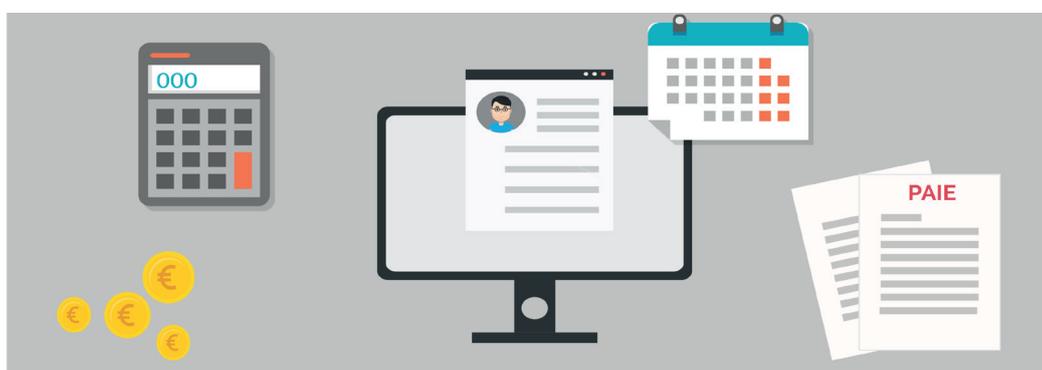
En 2019, 8 séances de CCP se sont tenues (3 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C), pour un total de **13 dossiers**.

LA PRESTATION PAIE

Le service a confectionné les paies pour 76 collectivités et établissements, ce qui a représenté 22 511 bulletins pour l'année.



* 8 nouvelles adhésions et 4 résiliations (certaines suite à dissolution)



LES DOSSIERS DE RETRAITE CNRACL

1 145 dossiers au cours de l'année 2019 se répartissant comme suit :

Type de dossiers contrôlés	2017	2018	2019
Droit à l'information	880	769	505
Pensions normales et reversion*	233	260	274
Qualification de CIR**			227
Demande d'avis préalable	32	71	71
Invalidité	39	43	50
Rétablissement au régime général	12	13	11
Validation des services	36	16	7
TOTAL	1232	1172	1145

Activité générale	2017	2018	2019
Appels téléphoniques	1369	1383	1530
Courriers	549	730	884
Mails*	968	1667	2045

*431 mails en 2016

* dont 93 au titre de la carrière longue

** Compte individuel retraite

CONSEIL JURIDIQUE



Yves
RICORDEL

Responsable de service



Emilie
BULTEAU



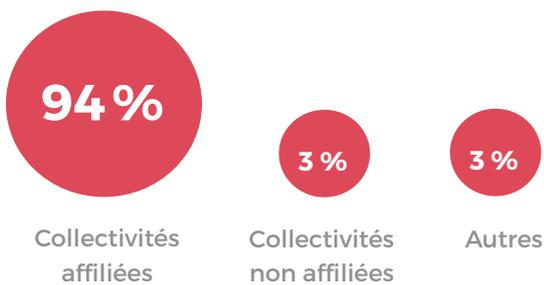
Isabelle
PROMMIER



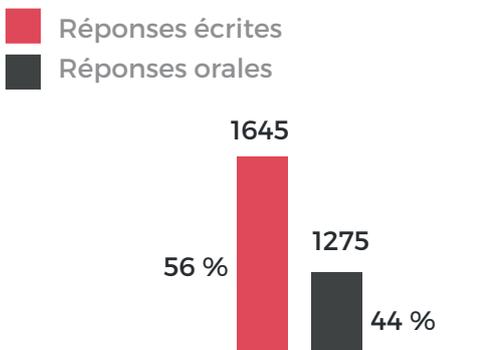
Isolde
ROY

Le service Conseil juridique a participé à 10 réunions thématiques (RMT), sur les sessions des mois de mai et de novembre. Le service juridique a été porteur de thématiques centrales, à savoir l'inaptitude physique et la loi de transformation de la fonction publique (TFP)

ORIGINE DES DEMANDES



Nombre de réponses en 2019 : 2920 réponses



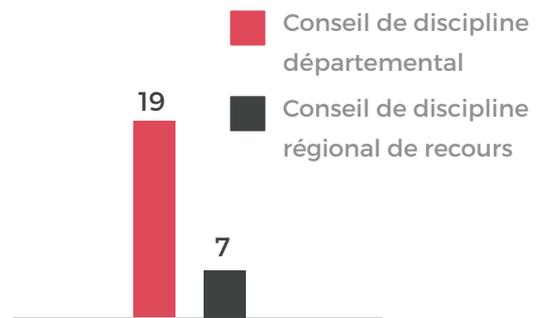
Le délai moyen de réponse est de 3,8 jours.

Thématiques principales des demandes :

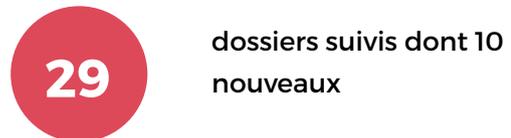
Maladie et inaptitude physique	18 %
Rémunération	15 %
Congés et absences	9 %
Contractuel de droit public	9 %
Recrutement	6 %
Temps de travail	6 %

SECRETARIAT DES CONSEILS DE DISCIPLINE

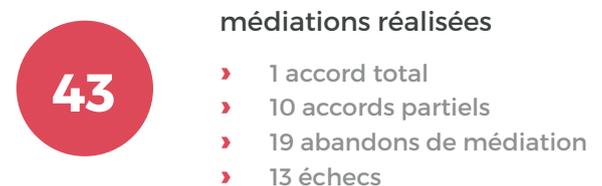
Nombre de saisines en 2019 :



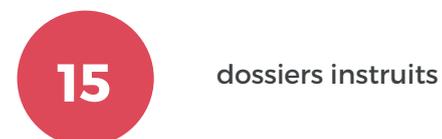
GESTION DES ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI



MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE



COLLÈGE DE DÉONTOLOGIE



VALORISATION DE L'EMPLOI PUBLIC



Nathalie
ANGOMARD-
MORICE
Responsable de service



Céline
BURGAUD

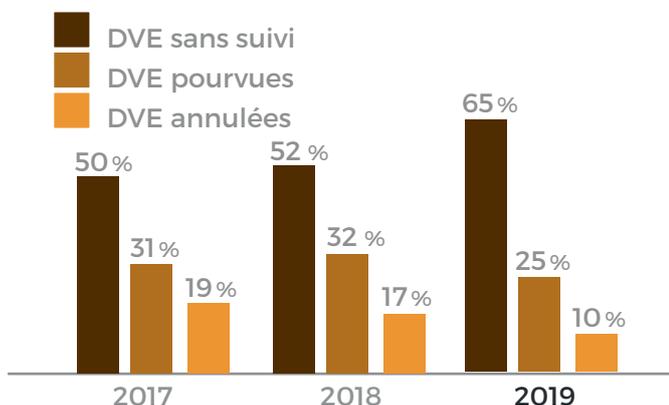


Laëtitia
MORON

9886

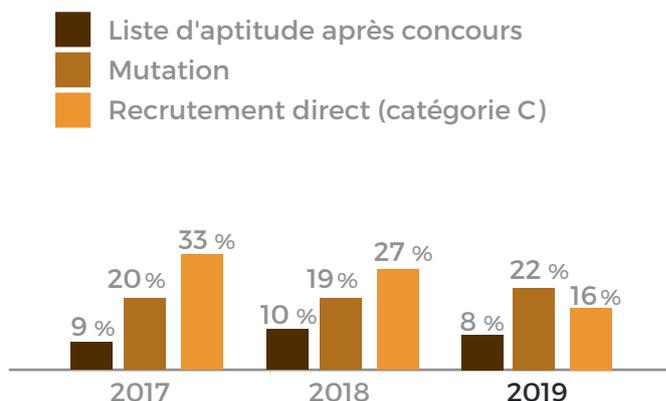
déclarations de création ou de vacance d'emploi (DVE) ont fait l'objet d'un enregistrement par le CDG 44 en 2019.
+14% par rapport à 2018

L'analyse de l'emploi est faite par le CDG à partir des éléments issus du suivi des déclarations réalisé par les collectivités. Fait récurrent, 65% des déclarations n'ont pas fait l'objet d'un suivi par la collectivité émettrice. L'exploitation de ces données est donc partielle :



Quelques éléments issus des décisions de recrutement renseignées en 2019 :

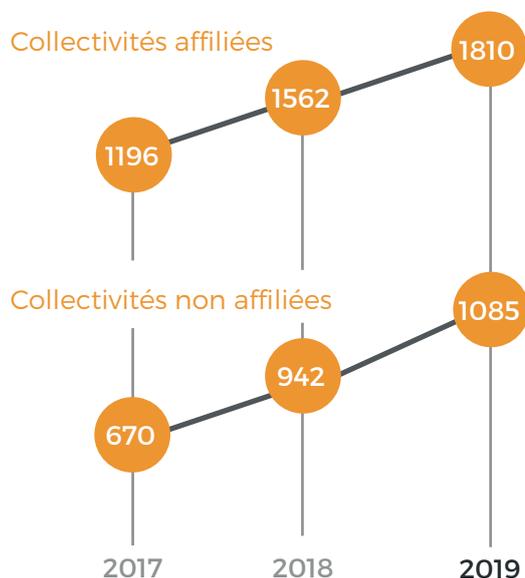
- 69 % concernaient des fonctionnaires (66 % en 2018)
- 31 % des non-titulaires sur emploi permanent (34 % en 2018)



Pour rappel, la collectivité doit avertir le CDG des suites données à la déclaration. Il s'agit d'une obligation définie dans l'article 44 du décret du 26 juin 1985 :

«Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion».

Évolution des offres d'emploi par type de collectivités :

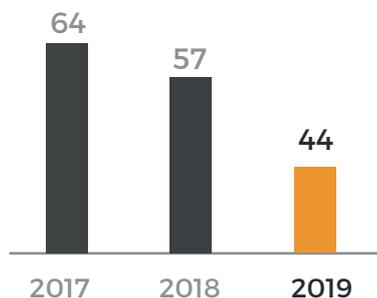


Principales familles de métiers recherchées par les collectivités en 2019 :

Education et animation	374
Affaires générales	334
Infrastructures	187
Patrimoine bâti	178
Ressources humaines	142
Entretien et services généraux	130
Espace vert et paysage	125

L'INFORMATION SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Entretiens d'accompagnement réalisés au sein du service :



Sur ces 44 entretiens :

- › 34 fonctionnaires
- › 7 lauréats de concours
- › 3 demandeurs d'emploi

Les agents reçus étaient :

- › 50 % en activité
- › 29% en arrêt de travail
- › 14 % en disponibilité
- › 7 % autres

PARTICIPATION AUX FORUMS, CONFÉRENCES ET SALONS DE L'EMPLOI

Le CDG a participé à 8 manifestations afin de renseigner le public en recherche d'emploi ou en réorientation (10 en 2018). 495 personnes rencontrées contre 664 en 2018.

2 conférences animées par le service :

- › L'apprentissage dans la fonction publique (maison de l'emploi de la métropole)
- › Les métiers de la fonction publique (place de l'emploi / Atlantis)

130 personnes ont assisté à ces conférences.

Partenariat emploi avec le SGAR

- › Participation au réseau des conseillers mobilités carrière
- › Interventions communes sur les métiers de la fonction publique et l'apprentissage notamment.

APPRENTISSAGE

Les impacts de la loi sur la formation tout au long de la vie (Septembre 2018) a conduit à mettre en pause certaines actions conduites jusqu'alors sur l'apprentissage. Le CDG a poursuivi ses actions d'information :

- › auprès des employeurs territoriaux, lors de réunions multi thématiques
- › auprès des gestionnaires RH qui identifient le CDG comme interlocuteur, afin d'aider à concrétiser le projet d'accueil d'apprentis dans leurs collectivités et établissements publics locaux.

De plus, en 2019, le CDG a :

- › fait réaliser une infographie et des supports en format « carte postale » destinés aux apprentis en fin de formation, afin de les guider dans leur recherche d'emploi,
- › contribué à la mise en œuvre d'une formation destinée aux tuteurs d'apprentis en sollicitant les collectivités ayant signé de nouveaux contrats d'apprentissage, et en leur proposant de positionner les tuteurs.

Cette formation de 2 + 1 jours est gérée par le CNFPT, dans les locaux du CDG44.

25 tuteurs venant de collectivités y ont assisté.

BILAN SOCIAL ET ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

Le rapport sur l'état des collectivités (autrement appelé Bilan social) est une obligation tous les 2 ans. Avec le développement de l'application « Données sociales » commune à l'ensemble des Centres de Gestion, la CDG44 a proposé aux collectivités qui le souhaitent de renseigner leur Bilan social 2018.

13 d'entre elles (ayant leur propre CT) ont opté pour cet outil et ont ainsi pu bénéficier d'outils de synthèses de leurs données 2018.

En parallèle, la DGCL a souhaité lancer une enquête rapide portant sur le jour de carence.

53 collectivités de Loire-Atlantique composaient l'échantillon établie par la DGCL et **49 d'entre elles** ont retourné les données demandées, par l'intermédiaire de l'application « Données sociales ».



Apprentis

de la fonction publique territoriale
bien préparer l'après diplôme

ÉVÈNEMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- › Changement d'application de la bourse de l'emploi. Au 1er juillet, l'application AGIRHE Bourse de l'emploi, utilisée depuis 2008, a été remplacée par le « Site Emploi Territorial ». 4 réunions de présentation du nouvel outil ont été organisées sur le territoire départemental en juin et ont réuni 300 gestionnaires RH (voir page 46).
- › Participation aux réunions de préparation du BS 2019 à la DGCL et aux commissions « politiques de l'emploi » de l'ANDCDG.
- › Participation aux RMT de mars 2019 (Bilan Social et enquête complémentaire, bourse de l'emploi et changement d'application, apprentissage et CRET) (voir page 47)
- › Participation au « club utilisateurs » du SET afin de contribuer activement aux évolutions de cet outil.

CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CRET)



6^{ème} Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) organisée par les Centres de Gestion des Pays de la Loire, le 3 décembre à Ancenis-Saint-Géréon, sur le thème :

LE RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL DANS LA FPT : QUELS ENJEUX ?

225 élus et professionnels (DGS, DGA, DRH, gestionnaires et correspondants RH et représentants des 5 CDG...) sont venus réfléchir à cette thématique lors d'ateliers se déroulant dans la matinée et entendre les propos de **Daniel Olivier** lors d'une conférence dans l'après-midi.

Le Centre de gestion de Loire-Atlantique est centre coordonnateur des CDG de la région Pays de la Loire dans le domaine de l'emploi.

Le service Valorisation de l'emploi public s'est pleinement investi dans l'organisation de cette manifestation régionale qui a lieu tous les 2 ans : programmation et animation des réunions entre Centres de Gestion, recherche et relations avec les intervenants, exploitation et préparation des données de l'emploi, ainsi que les relations avec la communication externe.

Les nouveautés de la CRET 2019 :

- › Changement de lieu en choisissant pour cette édition la Loire-Atlantique et en proposant que les prochaines CRET tournent dans l'ensemble des départements de la région Pays de la Loire.
- › Changement de format par rapport aux éditions précédentes : ateliers le matin et conférence par la suite.
- › Vingt étudiants (en formation de M1 et M2 Parcours Action publique territoriale - UFR de sociologie à l'université de Nantes, Licences pro "métiers des administrations et des collectivités territoriales" de l'université d'Angers) et des jeunes diplômés ont été formés à l'animation des ateliers. Ces 20 jeunes, représentants de la génération Z, ont pris une part active au bon déroulement de ces temps d'échanges.
- › Une conférence a remplacé le format « table ronde » proposé jusqu'ici. Le conférencier, spécialiste de la question intergénérationnelle, a pu ainsi disposer de temps pour présenter les différentes facettes des relations, des distinctions et des points communs aux différentes générations.
- › Deux comédiens du « Théâtre à la carte » ont animé une saynète qui synthétisait les échanges de la journée.

Les données statistiques et la restitution qualitative de cette journée sont accessibles sur le blog www.cretpaysdelaloire.fr.



MISSIONS TEMPORAIRES

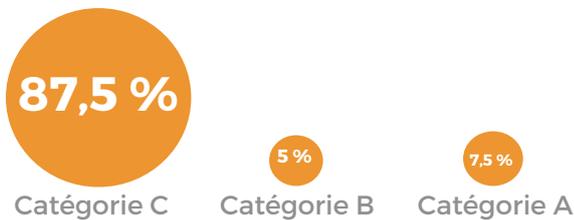


Lydie
SIMON

Le nombre de missions temporaires pour l'année 2019 s'est élevé à **248** dont **116 nouvelles** [+20,4% par rapport à 2018]

71 communes, établissements publics et associations ont accueilli des agents itinérants via le CDG durant cette année. 70 agents ont effectué entre 1 et 14 missions dans l'année via le service, ces missions allant de 1 jour à 1 an. L'ensemble de ces missions a représenté **30,9 ETPR (équivalents temps plein)**

Répartition par catégorie :



En 2019, 92% des missions relevaient de la filière administrative.

ÉVOLUTION DU VIVIER

32 nouveaux agents ont été missionnés en 2019 :

- › **23** sur des grades de catégorie C
- › **4** sur des grades de catégorie B
- › **5** sur des grades de catégorie A

37 départs d'agents :

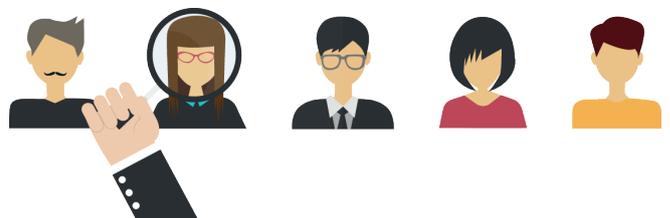
- › **14** pour recrutements pérennes dans la fonction publique en général
- › **1 agent** a mis fin à sa disponibilité pour retourner dans sa collectivité d'origine
- › **21 agents** sont partis pour convenances personnelles

Répartition des missions par poste :

Les missions	2019
Chargés d'accueil / accueil social / état civil	66
Assistants de gestion finances / budget / comptabilité	59
Assistants de gestion ressources humaines	24
Assistants de gestion administrative	21
Instructeurs des autorisations d'urbanisme	19
Responsables gestion administrative personnel	8
Chargés de la commande publique	4
Chargés de travaux espaces verts	4
Travailleurs sociaux	4
Agts des interventions techniques polyvalent milieu rural	3
Assistants de direction	3
Resp. de gestion budgétaire et financière	3
Responsables des affaires générales	3
Chargés de communication	2
Coordinateurs enfance-jeunesse-éducation	2
Responsables de gestion comptable	2
Divers	14

Les nouveaux candidats sont identifiés suite à des candidatures sur la Cvthèque venant notamment :

- des rencontres sur des salons et forums sur le département
- des recommandations d'autres collectivités
- des appels à candidature



MISSIONS ANNULÉES

164

pas de candidats disponibles ou à proposer

48

demandes annulées par les collectivités

42

rejets par les collectivités des candidats proposés

LE MANQUE DE CANDIDAT S'EST RESENTI PRIORITAIREMENT SUR LES MÉTIERS SUIVANTS :

- › Chargés d'accueil
- › Assistants de gestion financière, budgétaire ou comptable
- › Assistants de gestion ressources humaines
- › Instructeurs des autorisations d'urbanisme
- › Assistants de gestion administrative
- › Directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public
- › Responsables de gestion budgétaire et financière
- › Chargés de la commande publique
- › Chargés de travaux espaces verts



Des appels à candidature ont été lancés sur ces métiers en tension.

En septembre 2019, une réorganisation interne au CDG a conduit à rapprocher le service Missions temporaires du service Valorisation de l'emploi public.

Ce rapprochement, le départ de la responsable du service missions temporaires, le recrutement d'un renfort et le développement de la présence du service lors de salons, forums... ont conduit à de nombreux changements lors du second semestre, tout en assurant la prestation, tant qualitativement que quantitativement.

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



Farid
MERAZIG

RESPONSABLE DE SERVICE



Amanda
HUMEAU



Aude
JALLAIS



Adeline
JUIN

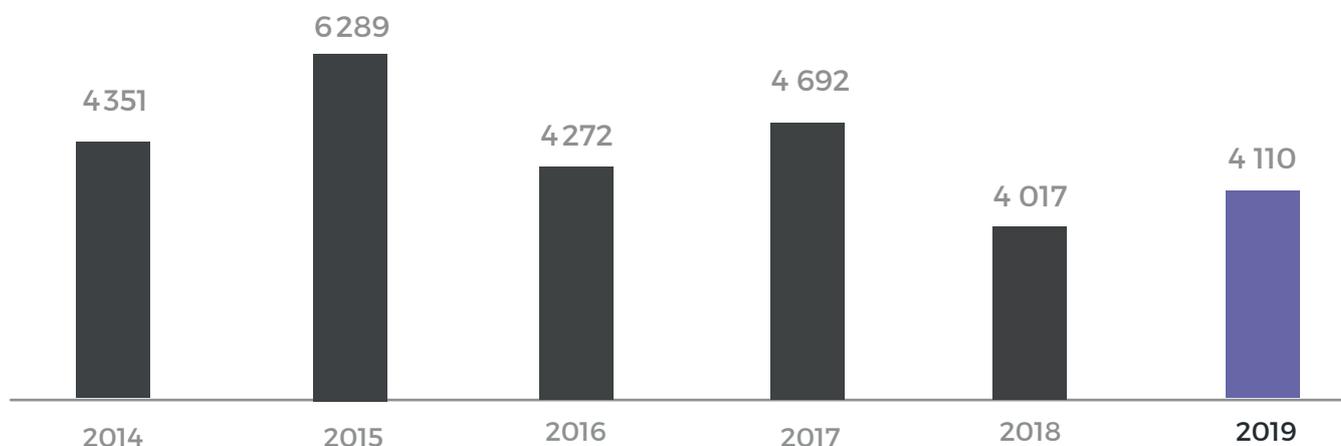


Patricia
LAGACHERIE

OPÉRATIONS RÉALISÉES EN 2019

CONCOURS / EXAMENS	INSCRITS	PRÉSENTS	LAURÉATS
Concours d'ingénieur territorial	925	540	199
Concours d'agent de maîtrise - BTP,VRD	266	212	45
Examen d'agent de maîtrise territorial	395	356	130
Examen d'adjoint administratif principal de 2ème classe	155	137	85
Concours de professeur territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe - Violon	252	167	75
Concours de professeur territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe - Design	51	33	16
Concours de rédacteur principal de 2ème classe	768	261	42
Concours d'ATSEM principal de 2ème classe	1221	972	En cours
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	77	56	En cours
TOTAL	4110	2734	592

Évolution du nombre des inscrits
aux concours et examens :



CONCOURS DE PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (PEA)

Le CDG44 a pris en charge **au niveau national** le concours de PEA dans la spécialité arts plastiques, pour les disciplines :

- › Sciences humaines appliquées à l'art, au design et à la communication
- › Design d'objets
- › Design d'espace, scénographie

Les enjeux étaient forts puisqu'il s'agissait :

- › **d'un concours attendu par les candidats depuis plus de 10 ans !**
- › **d'une organisation inédite : jamais un Centre de Gestion n'avait organisé les disciplines en question.**

Pour mener à bien cette mission, le service concours s'est appuyé sur un établissement consulaire, l'Ecole de Design de Nantes Atlantique, qui a accepté de mettre à disposition notamment ses locaux et des étudiants pour l'organisation des épreuves pédagogiques.

LES FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION DES JURYS

Le processus de sélection des candidats aux concours et examens est devenu **une opération complexe**. La **garantie de neutralité et d'objectivité des procédures** est essentielle et l'égalité de traitement des candidats, un principe incontournable.

Il a donc été décidé de mettre en œuvre, à titre expérimental, une action de sensibilisation des pratiques des jurys, qui se veut complémentaire des outils **de cadrage déjà proposés** aux intervenants.

Les membres du jury du concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe ont donc été invités à suivre cette action de sensibilisation sur 2 jours.

En substance, il s'agissait de favoriser une approche commune et partagée de ce processus de sélection.

Elle a poursuivi plusieurs objectifs :

- › Prévenir les contentieux.
- › Comprendre les enjeux des concours et des examens et acquérir la maîtrise suffisante du cadre déontologique et réglementaire dans lequel s'inscrit tout concours.
- › Clarifier le positionnement et les attendus de l'épreuve orale du concours considéré.
- › Identifier le rôle des jurys, les exigences attendues (**distinction du rôle et de la posture de l'élu, de la personnalité qualifiée et du fonctionnaire**) et réaffirmer les compétences de chacun.
- › S'approprier les bonnes pratiques de la conduite d'entretien à partir d'une grille co-construite.



MOBILITÉS ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES



Sophie
GUILLEMOT
Responsable de service



Mylène
BOULAY
Conseillère en évolution
professionnelle



Nadège
COÏANIZ
Conseillère mobilités

Pour faire face à l'augmentation des missions, et notamment la mise en œuvre de la PPR, une conseillère mobilités a intégré le service au 1er octobre 2019 dans le cadre d'une mobilité interne.

NOUVEAU !

ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

Le décret 2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement pour les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes aux emplois correspondant à leur grade, de manière définitive, mais aptes à exercer d'autres activités. Il prévoit que le Centre de Gestion soit partenaire et signataire de la convention de mise en place de la PPR pour les collectivités affiliées et non affiliées.

Le service Mobilités et Dynamiques professionnelles assure cette nouvelle mission obligatoire à destination des collectivités affiliées et non affiliées au CDG.

13 accompagnements à la mise en œuvre de la PPR ont été réalisés en 2019.

LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Cette prestation d'accompagnement et de conseil concerne les collectivités territoriales affiliées et non affiliées de Loire Atlantique pour leurs agents titulaires et non titulaires, quels que soient la filière et le grade.

Le service a répondu à 24 demandes d'accompagnement individuel.

- › 2 demandes ont été classées sans suite après l'entretien diagnostic en collectivité, après refus des agents : l'un ne sentait pas prêt, l'autre a estimé que l'accompagnement ne répondait pas à ses attentes.
- › 22 agents et leur collectivité ont donc été accompagnés sur l'année 2019, dont 11 en situation de reclassement ou bénéficiaires d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- › L'accompagnement individuel a favorisé une évolution professionnelle dans l'année pour 17 agents sur les 22 accompagnés, soit pour 77% des accompagnements réalisés.

Accompagnements réalisés en 2019 par filière



Technique



Administrative



Médico-sociale



Animation



Culturelle



Police

DANS LE CADRE DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

40 jours de déplacements pour rencontrer les collectivités et les agents pour :

- les informer,
- mettre en place un accompagnement,
- rendre un bilan écrit du travail réalisé avec l'agent.

LE SUIVI DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

En 2019 :

- › suivi de 13 agents FMPE
- › prise en charge de 4 nouveaux agents (4 adjoints techniques)
- › 5 agents suivis pendant leur année de surnombre (leur permettant de retrouver un emploi pendant cette période)
- › retour à l'emploi de 4 agents pendant leur année de surnombre (1 technicien, 1 adjoint technique, 1 animateur, 1 adjoint d'animation)

	FMPE Au 01/01/2019	FMPE Au 31/12/2019	Pris en charge en 2019	Accompagnement *	Sorties du dispositif *
Technique	3	7	4	2	2
Administratif	3	3	0	0	0
Animation	1	1	0	3	2
Médico-sociale	0	0	0	0	0
Culturelle	1	1	0	0	0
TOTAL	8	12	4	5	4

* pendant l'année de surnombre

L'ACCOMPAGNEMENT À L'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - CPF

Préalablement au dépôt de sa demande, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle pour la formaliser, définir son projet professionnel, et les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

Un compte rendu de l'entretien conseil est ensuite adressé à la collectivité.

Le service a répondu à **15 demandes d'agents sur l'utilisation du CPF et la réglementation**, mais aucune demande d'accompagnement n'a été formulée par les collectivités en 2019.

DISPOSITIF STEP

Le dispositif, en partenariat avec le CNFPT, permet d'accompagner sous une forme collective les agents qui rencontrent des difficultés dans leur travail en raison de problèmes de santé ou sont en inaptitude pour raisons médicales.

La responsable du service Mobilités participe au dispositif STEP en partenariat avec la référente Handicap pour la sélection des demandes, l'ouverture des sessions de formation, les entretiens individuels avec les agents, l'animation de sessions de formation sur le statut.

En 2019, le CDG44 a assuré **3 sessions de STEP** et a ainsi permis à **29 agents de bénéficier de ce dispositif collectif d'accompagnement**.

26 jours de déplacements ont été effectués en binôme avec la référente Handicap pour :

- › rencontrer et informer les collectivités et les agents
- › mettre en place le dispositif
- › faire un bilan à l'issue de la formation
- › continuer de faire évoluer le dispositif lors de réunions avec les autres CDG de la région et le CNFPT.

MISSION HANDICAP



Isabelle
MEENS
Responsable de service

L'activité a été intense en 2019, notamment en raison de la gestion du STEP, trois nouvelles sessions ayant été organisées sur l'exercice. Par ailleurs, la participation du CDG au Duoday et l'animation de la Semaine Européenne du Handicap par le biais d'un quiz, ont marqué l'année.

CONTACTS AVEC LE SERVICE

Contacts par téléphone et mails



Le nombre de contacts par téléphone et par mail, hors enquête Handitorial, a progressé de 14 % en 2019.

A noter

Le décompte de ces contacts ne concerne que les demandes et questions individuelles et n'intègre pas les échanges réguliers avec l'ensemble des partenaires externes identifiés du service (FIPHP, référents handicap des collectivités ou des CDG, ...)

Contacts du service par domaines :

	2017	2018	2019
Démarches, accompagnement	16 %	28 %	14 %
Enquête handitorial	27 %	12 %	26 %
Infos, aides du FIPHP	32 %	28 %	29 %
Juridique, statutaire	18 %	32 %	16 %
Autres	7 %		15 %

A noter

Les contacts occasionnés par la gestion des groupes de STEP ne sont pas non plus intégrés dans ces chiffres. Ils ont représenté à eux seuls 415 mails ou appels rapides, contre 200 échanges en 2018, soit plus de 51 % d'augmentation, sans compter les 48 appels d'une durée supérieure à 30 mn pour présenter le dispositif aux collectivités ou agents. Cette progression est due en partie à l'organisation de 3 sessions de STEP sur 2019.

ENQUÊTE HANDITORIAL

La répartition des contacts en fonction de leur nature a subi elle aussi des variations, la thématique « Handitorial », enquête nouvellement intégrée dans l'outil « bilan social » ayant généré beaucoup de difficultés de connexion et de remplissage.

LES FORMATIONS « STEP » (SANTÉ AU TRAVAIL ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE)

En 2019, la mise en œuvre du dispositif « Santé au Travail et Evolution Professionnelle » s'est poursuivie en collaboration avec le service « Mobilités et dynamiques professionnelles ».

Sur l'exercice, la gestion du dispositif a été particulièrement chronophage car 3 sessions ont été ouvertes.

Sur l'année, le STEP a représenté :

- › **29 nouveaux agents** bénéficiaires du dispositif (l'accompagnement des agents intégrés dans les sessions ouvertes en 2017 ou 2018 a continué)
- › **97 entretiens** d'une durée moyenne d'une heure chacun, dont 70 ont été réalisés en binômes avec la responsable du service « Mobilités et Dynamiques Professionnelles »
- › **30 jours de déplacements** pour assurer les entretiens à l'extérieur
- › **400 échanges** (téléphone et mail) pour la gestion quotidienne du dispositif

Sur le plan qualitatif, ce dispositif apparait comme un succès.

Ainsi, sur les 26 agents ayant intégré les sessions de 2017 et du premier semestre 2018, **19 avaient trouvé fin 2019 une solution ou une évolution positive à leur problématique de travail.** Néanmoins, c'est un travail en profondeur qui demande du temps ; les résultats à court terme sont moins révélateurs.

NOUVEAUTÉS DE 2019

Pour la première fois, le CDG 44 a participé au **Duoday**, au niveau interne, mais a aussi travaillé à faire connaître cette manifestation auprès des collectivités du département.

Cet événement de portée européenne consiste à accueillir, pour une journée de travail en duo, une personne en situation de handicap, afin de lui faire découvrir son métier.

- › 3 services du CDG ont joué le jeu le 16 mai 2019 : « Concours et examens professionnels », « Ressources Humaines » et « Suivi statutaire » (gestion des commissions paritaires).
- › 124 employeurs publics et privés ont reçu un travailleur handicapé sur l'ensemble de la Loire-Atlantique.
 - 10 au Conseil Régional,
 - 8 à la Communauté de Communes Châteaubriant-Derval,
 - et les communes de Corcoué-sur-Logne, Saint Sébastien sur Loire et La Chevrolière se sont elles aussi mobilisées.

A l'occasion de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, **un quiz a été organisé sur le site internet du CDG.**

Trois questions étaient posées chaque jour et permettaient, par un tirage au sort parmi les bonnes réponses quotidiennes, de gagner des petits cadeaux. Lors du tirage au sort final parmi l'ensemble des participants, une habitante de Nort-sur-Erdre a gagné le gros lot, un coussin massant et chauffant.

458 participations ont été enregistrées, avec un pourcentage de bonnes réponses de 60 %.

L'intérêt de cet outil ludique est de lever certains des préjugés que nous avons tous à l'égard du handicap.



ASSISTANCE ARCHIVES



Mélanie
PÉCOT

Responsable de service



Nolwen
DOITTEAU



Jean-Noël
GRIFFISCH



Émilie
GUILOIS



Magali
NIÈRES



Anne-Laure
SAUCEY



Lili
WILLEFERT



Tiffanie
SAVATIER

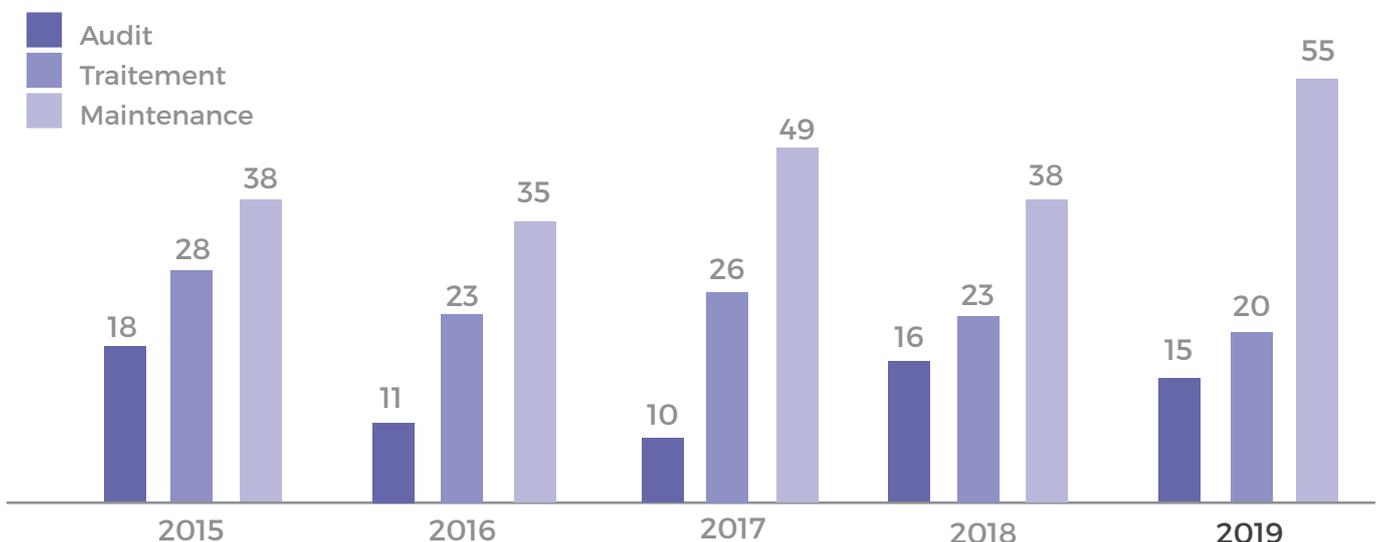
Au cours de l'année 2019, le service Assistance Archives a été en activité à hauteur de **7,425 postes** d'archivistes itinérants équivalents temps plein.

- **10 archivistes** ont travaillé alternativement.

NOMBRE ET NATURE DES INTERVENTIONS

- › **15** collectivités ont sollicité un audit sur site, dont **11** ont accepté à fin 2019 de programmer une intervention pour 2020.
- › **78** collectivités ont bénéficié de l'intervention d'un archiviste, représentant **10504** heures travaillées.
- › Le besoin prioritaire des collectivités demeure axé sur le traitement d'archives papier, avec une proportion toujours majoritaire d'interventions de maintenance (classement de l'accroissement documentaire des services) : **55 collectivités soit 70.5% des interventions.**
- › **Plus de 25%** des interventions ont concerné un 1er traitement de fonds ou le traitement d'arriérés résultant de déménagements ou disparitions de services (**20 collectivités**).
- › D'autres actions ont été menées : assistance à déménagement de fonds, formation d'agents et rédaction de procédures de gestion (3.8% des interventions).

Évolution du nombre des interventions sur 5 ans



TYPOLOGIE DES COLLECTIVITÉS SOLLICITANT LE SERVICE

Les collectivités sollicitant l'intervention d'un archiviste demeurent majoritairement des communes (61 communes, soit 80% des interventions).

Les intercommunalités ont été plus nombreuses qu'en 2018 à faire appel aux services d'un archiviste (9% contre près de 8% en 2018). Mais surtout, forte hausse par rapport aux années précédentes des interventions en faveur des établissements publics en réorganisation (établissements de bassins, syndicat d'eau notamment) : 11.54% contre 6.5% en 2018.

Répartition des interventions par type de collectivité en 2019



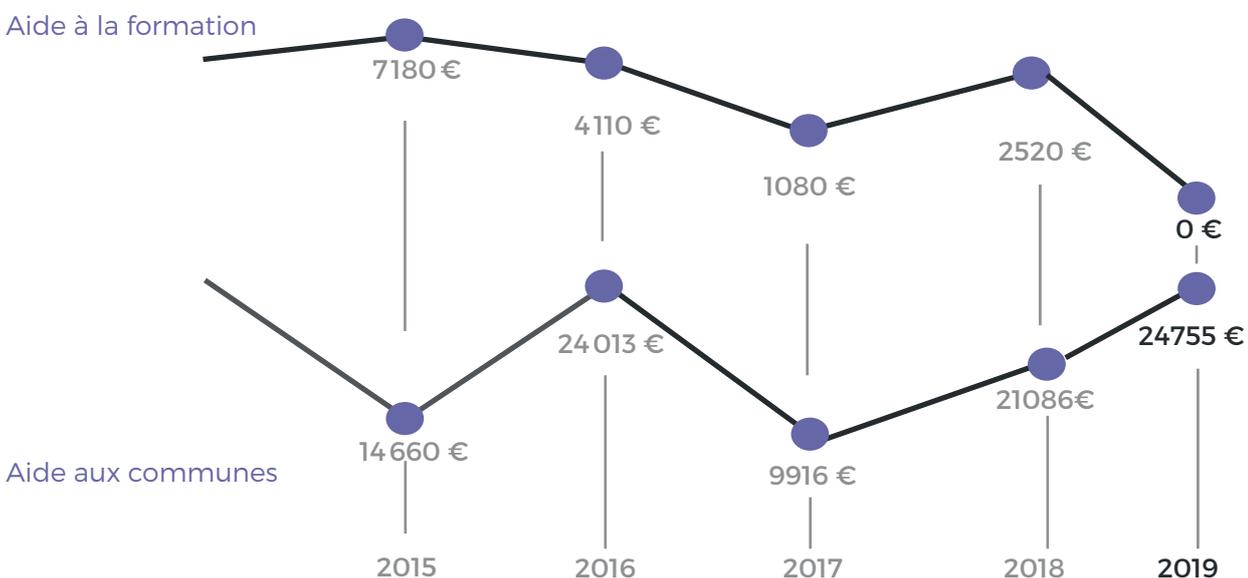
UTILISATION DE LA SUBVENTION DÉPARTEMENTALE

En 2019, l'enveloppe de la participation financière du Département en faveur des collectivités a atteint **24755€**.

11 communes (soit plus de 14 % des interventions) et 1 établissement intercommunal ont bénéficié de la participation départementale, minorant ainsi le coût de l'intervention de 20 à 40%.

L'utilisation prioritaire de l'enveloppe en faveur des collectivités n'a pas permis cette année de participer aux frais de formation des archivistes, alors pris en charge intégralement par le Centre de Gestion.

Utilisation de la subvention départementale sur 5 ans



CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN ORGANISATION ET RESSOURCES HUMAINES



Yannick
BONNET

Responsable de service



Hélène
GIRAUD



Marie
FAVREAU

Dans un contexte de baisse conjoncturelle des recrutements, l'activité de conseil et d'accompagnement se développe.

31 missions ont été réalisées au cours de l'année 2019.

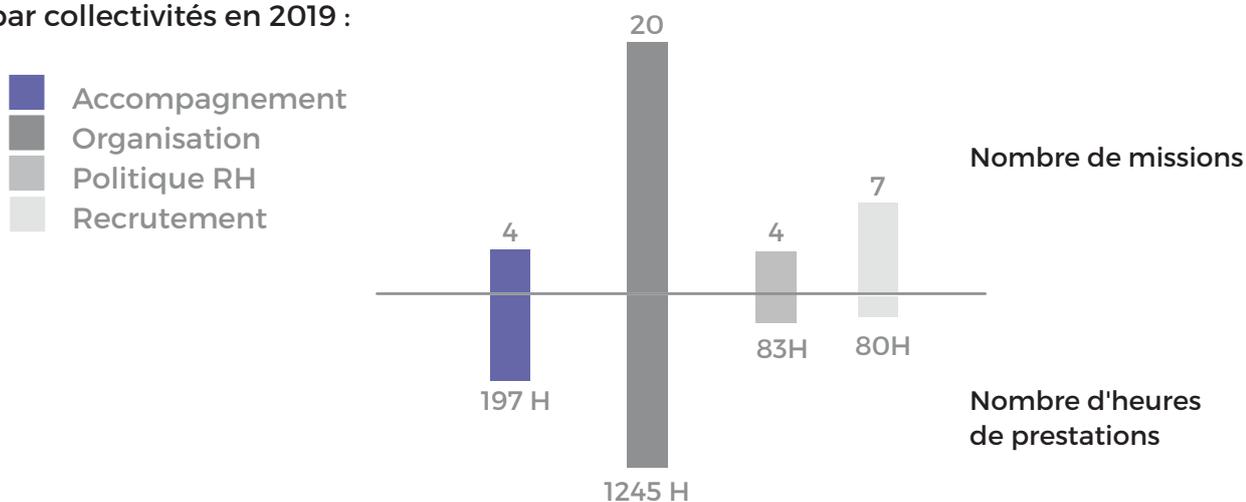
ÉVOLUTIONS DU CONTEXTE LOCAL

- › Les mobilités sur les postes d'encadrement se ralentissent en fin de mandat municipal.
- › Les recompositions territoriales des dernières années (transfert de la compétence GEMAPI, mutualisations, fusions) se traduisent progressivement dans les organisations avec une volonté affirmée de stabiliser les fonctionnements et de prendre soin des équipes ayant traversé de forts changements.
- › L'attention des collectivités aux problématiques managériales s'exprime de façon croissante.
- › Des difficultés relationnelles augmentent.

ÉVOLUTIONS DU SERVICE CAORH

- › Un 3ème consultant rejoint l'équipe, avec une expérience forte des RH et du coaching.
- › L'équipe entière se forme pour animer des groupes de co-développement professionnel.
- › Le service participe activement à la journée nationale des consultants des CDG, organisée par l'ANDCDG.
- › Le 1er atelier inter-collectivités est programmé pour aider 12 DGS à préparer collectivement le prochain mandat.
- › Les plaquettes présentant les nouvelles prestations du service sont conçues et diffusées en partenariat avec le service communication.
- › Une fiche méthodologique pour aider les collectivités à revoir leur régime de temps de travail est publiée sur www.cdg44.fr.
- › Les premiers accompagnements type « coaching » sont sollicités par les collectivités et donnent satisfaction.

Évolution du nombre de missions et des heures de prestations commandées par collectivités en 2019 :



Les collectivités ayant le plus sollicité le service en 2019 sont situées sur les territoires de Nantes Métropole, la Communauté de communes Sud Retz Atlantique, la Communauté de communes Erdre et Gesvres et Pornic Agglo Pays de Retz.

L'ACTIVITÉ DE RECRUTEMENT EN DÉTAIL

7 missions d'aide au recrutement ont été menées :

- › 5 recrutements de DGS de communes
- › 1 recrutement de responsable de pôle administratif et financier dans un établissement public
- › 1 recrutement de responsable de services techniques de commune

Le service a également réalisé **3 missions d'Analyse de Profil Personnel** dont 1 pour un recrutement au CDG.

LE CONSEIL EN ORGANISATION

Le nombre de missions en organisation a atteint son niveau le plus haut depuis la création du service avec 17 accompagnements dont :

3 projets concernant l'organisation générale de la collectivité :

- › 2 projets d'organisation générale des services communaux
- › 1 projet d'organisation dans un établissement public territorial de bassin

14 projets sectoriels (par service) :

- › 2 projets d'organisation de service « environnement »
- › 2 projets d'organisation de service « entretien des locaux »
- › 2 projets d'organisation de service administratif
- › 2 projets concernant la fonction RH
- › 2 projets d'organisation des services techniques
- › ...

Sur ces 17 projets,

- › 5 ont été menés dans des contextes avec de forts risques psycho-sociaux
- › 2 ont concerné des communes de plus de 20 000 habitants
- › 2 ont concerné des EPCI et 2 des Communautés de communes

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE RH

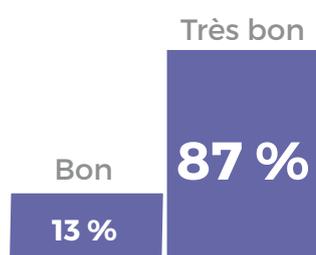
Les accompagnements réalisés ont principalement porté sur la révision des régimes de temps de travail et sur la mise en place du régime indemnitaire (RIFSEEP).



LA DÉMARCHE QUALITÉ

C'est la deuxième année consécutive que le service fait une analyse détaillée des retours des questionnaires de satisfaction. Tous les indicateurs sont « au vert » ; il est même relevé une amélioration sur le respect des délais de réalisation.

Évaluation des missions CAORH 2019
(implication)



Témoignages :

« Mission conforme à l'appui demandé »

« Réponse apportée correspondant totalement à nos attentes »

« supports adaptés et de qualité »

COMITÉ TECHNIQUE



Nicolas
VASSEUR



Sylvie
CHAUVAT

Le comité technique départemental s'est réuni 8 fois en 2019, dont 3 comités techniques complémentaires.

On compte 459 dossiers, parmi lesquels :

- › 91 % ont reçu un avis favorable,
- › 7 % un avis défavorable,
- › 1 % un avis partagé,
- › 1 % un ajournement.

	Nbres de dossiers en 2017	Nbres de dossiers en 2018	Nbres de dossiers en 2019	Avis favorables	Avis défavorables	Avis partagés
action sociale	1	114	10	3	7	
aménagement locaux		2	1	1		
contrat d'apprentissage	12	7	14	13		1
dissolution	2	1	3	3		
document unique	16	9	12*	9	2	
mode de gestion des services publics	7	4				
mutualisation	1	1				
organisation de service	25	27	19	15	4	
plan de formation/ règlement de formation	5	5	13	13		
politique RH	1	1	1	1		
ratios d'avancement de grade	25	10	16	15	1	
régime indemnitaire	73	40	42	26	16	
règlement intérieur	10	7	10	7	3	
sélections professionnelles	1					
télétravail	4	4	2	2		
temps de travail	18	33	22	20	2	
utilisation des véhicules	2	1				
divers			3	3		
Suppressions d'emplois		250	291	291		
TOTAL	202	516	459	422	35	1

* dont 1 ajournement

Le CDG C'EST AUSSI...



LE SERVICE DOCUMENTATION ET COMMUNICATION INTERNE



LE SERVICE MOYENS GÉNÉRAUX



LE SERVICE FINANCES MARCHÉS PUBLICS



LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES



LE SERVICE COMMUNICATION EXTERNE



LE SERVICE SYSTÈMES D'INFORMATION ET INNOVATIONS

RESSOURCES HUMAINES

RÉPARTITION PAR GENRE



17
Hommes

75
Femmes

TAUX D'ABSENTÉISME



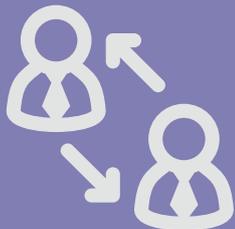
17.5*

jours d'absences
en moyenne
pour 2019

*dont 3 congés maternités et 1 congé
de longue maladie

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

12
arrivées



14
départs
dont 2 départs
à la retraite

TEMPS DE TRAVAIL



74 %
Temps complet
(hors FMPE)



26 %
Temps partiel

[38 télétravailleurs = 1 jour semaine]

ÂGE MOYEN



46
ans

43
ans

EFFECTIF

90
titulaires
(dont 10 FMPE)

12
contractuels
(dont 7 archivistes)

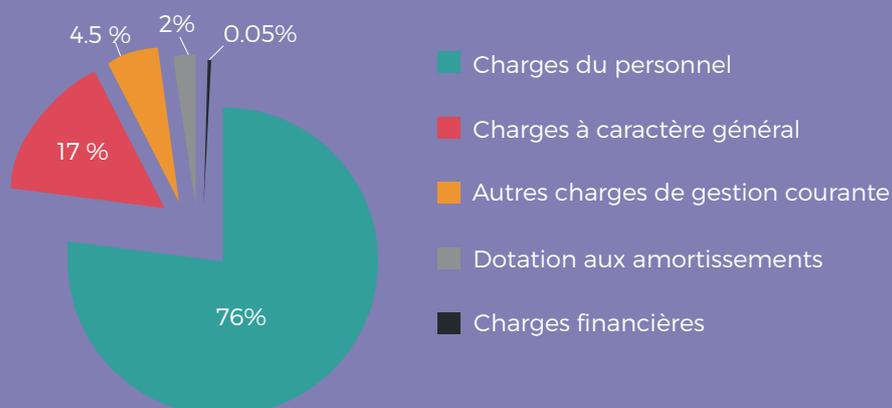
3
apprentis



FINANCES

BUDGET PRINCIPAL 2019

8.56 MILLIONS D'EUROS

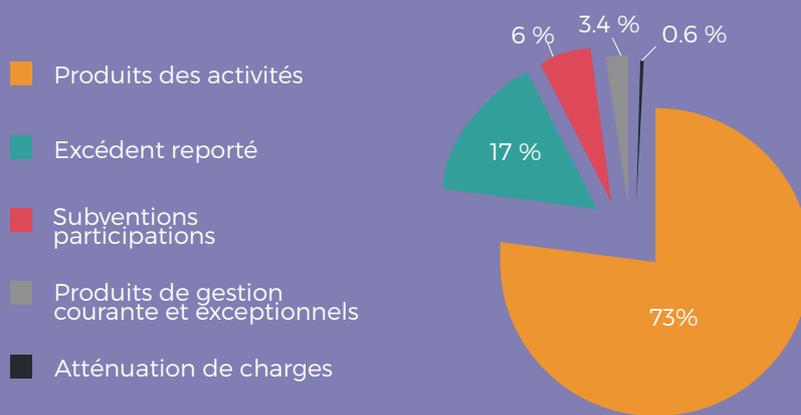


10,91 MILLIONS D'EUROS

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

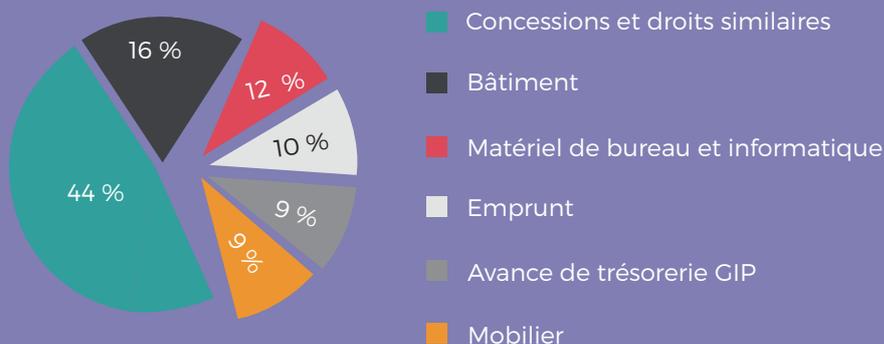
Les contributions pour le socle commun se sont élevées à 332 436€ et ont permis de financer en partie la commission de réforme, le comité médical, l'assistance juridique, la médiation et la mission de référent déontologue.

L'excédent cumulé de la section est de : 2,53 M €.



DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

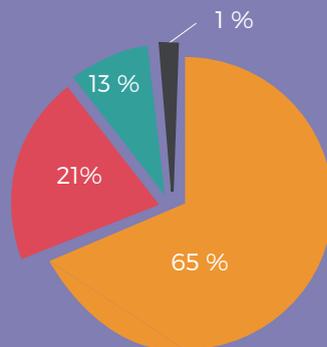
0.33 MILLION D'EUROS



0,86 MILLION EUROS

RECETTES D'INVESTISSEMENT

- Résultat reporté
- Amortissements
- FCTVA
- Subvention

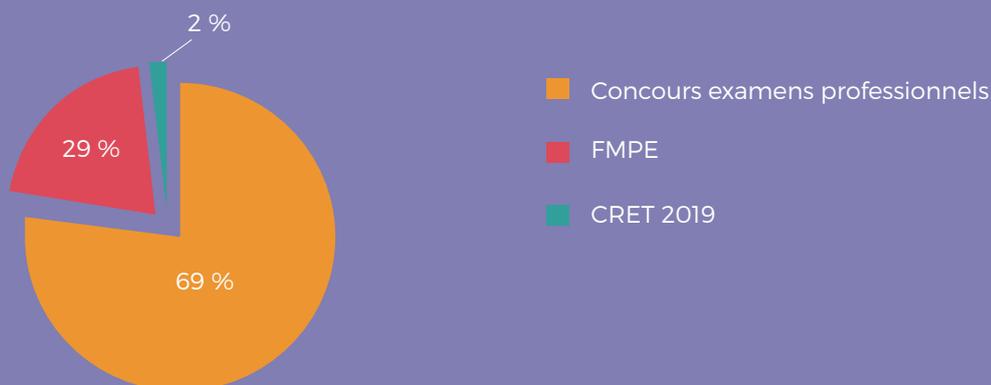


L'excédent cumulé de la section est de 532 366 €

BUDGET ANNEXE 2019

1,18 MILLION EUROS

Répartition par mission du résultat 2019 :



Les concours ont représenté 96.88% des dépenses et 68.52% des recettes.

16.75% des dépenses des concours ont concerné les épreuves organisées par les CDG de la région des Pays de Loire (7.62% d'entre elles par le CDG44).

La compensation du CNFPT pour les concours / examens transférés s'est élevée à 1 045 790€ dont 58.14% reversés au CDG 35 (Grand Ouest).

FMPE : la compensation du CNFPT pour le transfert de la prise en charge des FMPE a été perçue à hauteur de 106 596€.

TOUT AU LONG DE L'ANNÉE au **CDG**

INAUGURATION DU SITE « PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC »



Le 22 février dernier, Monsieur Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, a choisi le Centre de Gestion de Loire-Atlantique pour inaugurer le 1er site d'emploi commun à l'ensemble de la Fonction Publique.

Une présentation en 3 temps

Intervention de Cécile LOMBARD, sous-directrice des compétences et des parcours professionnels à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, (DGAFP) pour présenter la nouvelle plateforme.



Ensuite, 6 agents des trois fonctions publiques ont testé la plateforme en direct et émis quelques remarques.

Enfin, Philip SQUELARD, Président du CDG44, a pris la parole avant le discours de clôture de M. DUSSOPT.



PRÉSENTATION DU SITE EMPLOI TERRITORIAL (SET)



Au 1er juillet, l'application AGIRHE Bourse de l'emploi, utilisée depuis 2008, a été remplacée par le site "Emploi Territorial". Concernant les offres d'emploi de la territoriale, elles sont basculées automatiquement depuis le site « Emploi Territorial » vers le site « place de l'emploi public ».

4 réunions de présentation du nouvel outil ont été organisées sur le territoire départemental en juin et ont réuni 300 gestionnaires RH.



JOURNÉE DES NOUVEAUX ARRIVANTS (JNA)

46 présents (39 en 2018)

8 participants des collectivités non affiliées (7 en 2018)

40 collectivités affiliées

63 % ont découvert de nouvelles activités



Journée des Nouveaux Arrivants
17 octobre 2019 / [CLIQUEZ-ICI](#)



RÉUNIONS MULTITHÉMATIQUES DE TERRITOIRE (RMT)

15 réunions par an

136 collectivités présentes
(142 en 2018)

511 participants en 2019
(577 en 2018)

THÉMATIQUES ABORDÉES

EN MARS 2019

- › **Thème à la une** : les instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT Départemental et local)
- › Bilan social (les fiches repères, l'enquête complémentaire...)
- › RIFSEEP
- › Exonération heures supplémentaires
- › Apprentissage (une réforme en cours, des outils à disposition...)
- › La réforme du compte épargne temps (CET)
- › Lieux de visite médicale
- › Pluridisciplinarité
- › Changement d'outil Bourse de l'emploi

EN NOVEMBRE 2019

- › **Thème à la Une** : La Loi TFP - les principales mesures concernant les collectivités
- › Mesures d'application immédiate
- › Mesures nécessitant un décret
- › Handitorial

LES COLLECTIVITÉS ACCUEILLANTES

- › Chaumes
- › Mesquer
- › Petit Auverne
- › Treillières
- › Vertou
- › Cheix-en-Retz
- › Saint-Nicolas-de-Redon
- › Château-Thébaud
- › Soudan
- › Guérande
- › Vallet
- › Bouaye
- › Grandchamp des fontaines
- › Le Pin
- › Pont-Château

EN JUIN 2019

- › **Thème à la Une** : l'inaptitude aux fonctions
- › Dispositifs d'accompagnement du CDG (STEP/PPR)
- › Lanceur d'alerte
- › La disponibilité
- › Le Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service - CITIS
- › Point de situation sur la couverture en médecine de prévention par le CDG44
- › Présentation du nouveau BIP, accessible gratuitement avec code d'accès
- › CRET du 3 décembre 2019



PRÉSENTATION DE LA LOI TFP LE 14 OCTOBRE



La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), l'association des Maires de France (AMF) et le CNFPT en partenariat avec le CDG44 ont proposé un décryptage de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et ses conséquences pour les Collectivités Territoriales.

Plus de 300 participants des Pays de la Loire (élus & agents de la Fonction Publique Territoriale) étaient réunis le lundi 14 octobre à Carque-

fou (44).

Un exposé clair et bien maîtrisé des 95 articles de cette loi présenté par :

- › Cindy LABORIE, Responsable des Affaires juridiques de la FNCDG,
- › Didier OSTRE, Directeur adjoint de l'AMF,
- › Karim DOUEDAR, consultant -expert au CNFPT.

Le service Valorisation de l'emploi public du CDG44 a contribué à l'organisation matérielle de cette réunion.



PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)



Le décret 2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement. Le service Mobilités et Dynamiques professionnelles assure cette nouvelle mission obligatoire.

POUR QUI ?

- › Fonctionnaires territoriaux titulaires des collectivités affiliées et non affiliées
- › Catégories A, B et C
- › Inaptes aux emplois correspondant à leur grade de manière définitive
- › Ayant un projet de reclassement dans la fonction publique

POUR QUOI ?

Pour la collectivité :

- › Accompagnement pour la rédaction de la convention et la définition de son contenu
- › Appui, conseils juridiques et statutaires pendant et après la période PPR

Pour l'agent :

- › Se préparer, voire se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé
- › Suivre des formations, faire des immersions et bénéficier de dispositifs d'accompagnement au reclassement
- › Bénéficier de tous les droits afférents à la position d'activité (rémunération, cotisation retraite, congés...)

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN ORGANISATION ET RESSOURCES HUMAINES

Le service Conseil et Accompagnement en Organisation et Ressources Humaines (CAORH) du Centre de Gestion de Loire-Atlantique (CDG44) a été créé en 2011 et ne cesse depuis de progresser. Il propose des solutions pour optimiser les outils de management et de gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Suite à une enquête en 2017, le CDG44 a décidé d'élargir son offre de service avec de nouvelles prestations :

DES DÉMARCHES D'ORGANISATION

- › Accompagnement de projets RH
- › Conseil en organisation
- › Accompagnement managérial

DES DISPOSITIFS CIBLÉS

- › Coaching
- › Aide au recrutement
- › Animation de séminaire ou de réunion

DES OUTILS DE PARTAGE ENTRE COLLECTIVITÉS

- › Des ateliers inter-collectivités
- › Des groupes de co-développement professionnel



Aide
au recrutement



Conseil
en organisation



Accompagnement
de projets RH



Coaching



Accompagnement
managérial



Ateliers
inter-collectivités



Autres prestations
sur mesure
à inventer avec vous

ÉVÈNEMENTS INTERNES

JOURNÉE DU PRÉSIDENT

Le 27 juin 2019, au Parc Planète Sauvage:

> matinée de retours sur les actions des services du CDG pendant le mandat, présentées en format libre par les agents, en présence du président.

> Après-midi d'activité de cohésion.

78 agents présents



VOEUX 2019 DU CDG

Cérémonie, remise de 4 médailles, puis cocktail déjeunatoire.

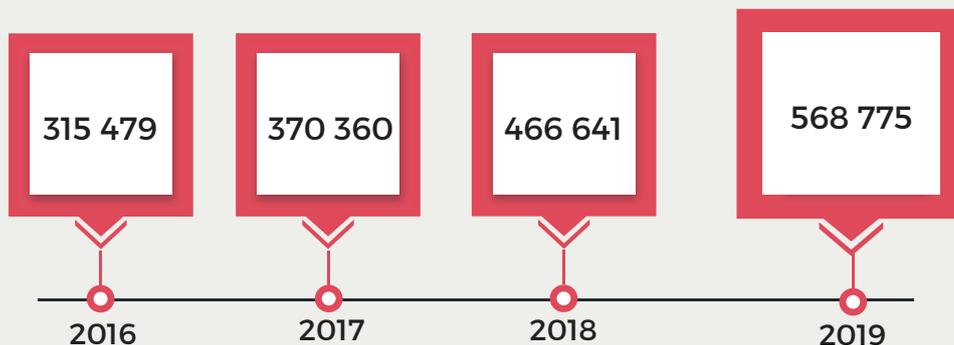
100 personnes présentes, agents et élus



LE SITE INTERNET DU CDG44 EN QUELQUES CHIFFRES...



NOMBRE DE VISITES PAR AN :



NOMBRE DE TÉLÉCHARGEMENTS :



FICHIERS LES PLUS TÉLÉCHARGÉS :

34 018	Calendrier des concours
12 028	Annales examens et concours
9 121	Avis d'ouverture concours ingénieur
3 181	Tableau des montants RIFSEEP
1 283	Avis d'ouverture concours rédacteur
1 272	Règles de classement nomination stagiaire en catégorie C
1 141	Modèle de contrat travailleur handicapé (article 38)
964	Imprimé de saisine de la CAP

PAGES LES PLUS VUES :

290 621	Je veux accéder à la FPT
209 767	Page d'accueil
162 375	Je gère les ressources humaines de ma collectivité
104 513	Concours
86 147	Actualités
56 360	Je suis agent de la FPT
39 170	Connaître le CDG44
36 171	Catalogue des prestations
29 683	Extranet
29 671	Offre d'emploi



Le site du CDG44 a été mis en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2019.

- › Création d'une page « politique de confidentialité »
- › Renforcement de la sécurité du site avec la mise en place du « https »
- › Ajout d'un bandeau cookies
- › Ajout de cases à cocher dans tous les formulaires pour demander le consentement
- › Remise à zéro du fichier des abonnés à la lettre d'info et mise en place du nouveau formulaire d'inscription

**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE**

6, rue du Pen Duick II
CS 66225 - 44262 Nantes cedex 2
téléphone : 02 40 20 00 71
télécopie : 02 40 89 00 65
mail : direction@cdg44.fr

www.cdg44.fr



*Partenaire
des collectivités locales*
