

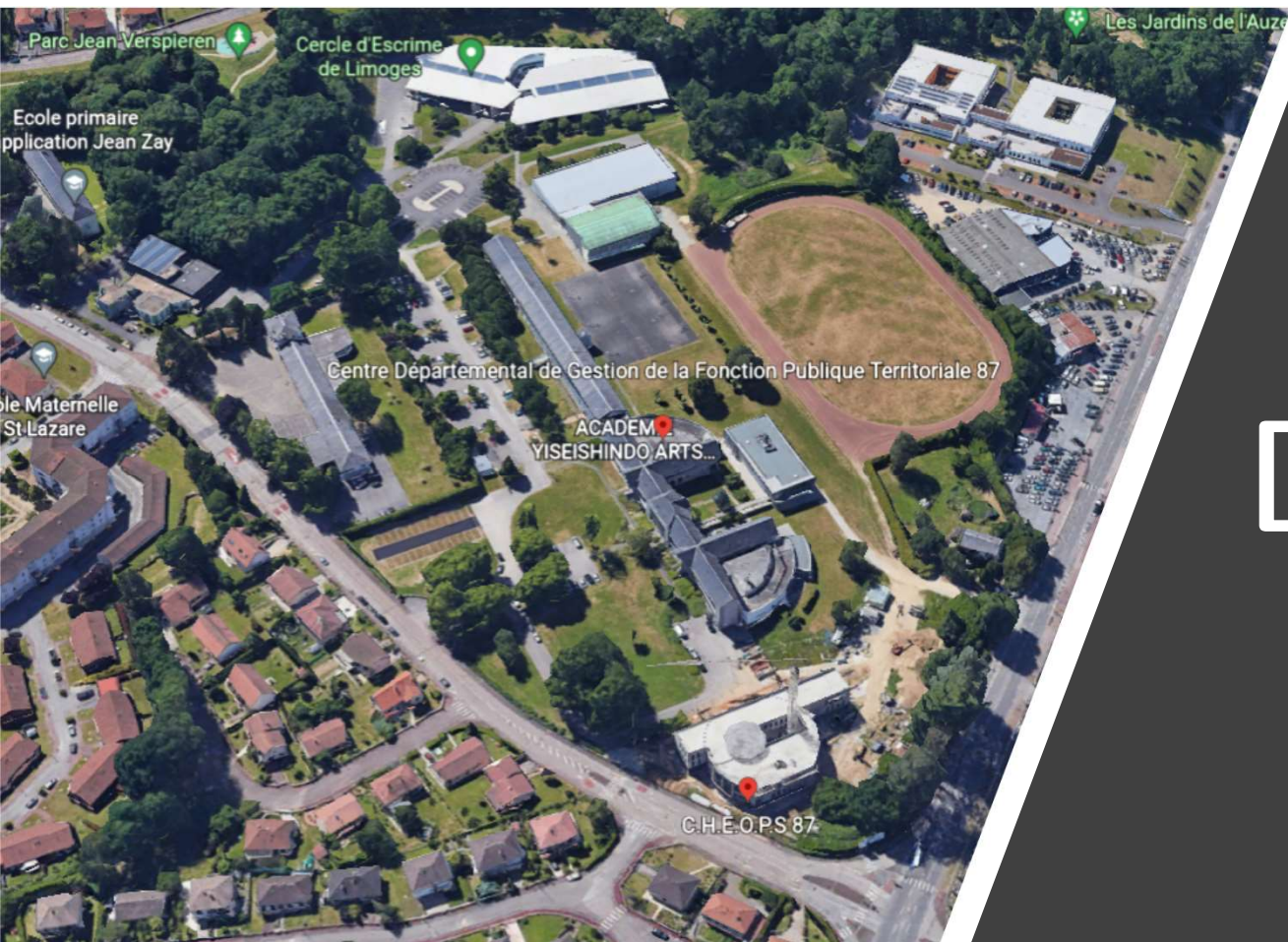


cdg

HAUTE-VIENNE

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Haute Vienne



RAPPORT D'ACTIVITE 2021

SOMMAIRE

Le mot de la Présidente	p. 3
Le Conseil d'administration	p. 4
L'organigramme des services	p. 7

LE CENTRE DE GESTION

Les ressources humaines	p. 8
Le compte administratif 2021	p. 11
Le contrat d'assurance groupe	p. 12

LE POLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Le service Juridique et statutaire	p. 14
Le service Gestion des carrières	p. 15
Le secrétariat de la Commission de réforme	p. 19
Le secrétariat du Comité médical	p. 21
Le partenariat CNRACL	p. 25
Le service Chômage	p. 26
Le Comité technique / CHSCT	p. 27

LE POLE EMPLOI – CONCOURS PRESTATIONS RH

	p. 28
Le service Prestations RH et Conseil en organisation	p. 28
Le service Emploi – Mobilité	p. 31
Le service Missions temporaires	p. 35
Le service Concours et examens	p. 40

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

	p. 44
Le service Médecine préventive	p. 44
Le service Prévention	p. 48
Le Maintien dans l'emploi et les interventions sur l'amélioration des conditions de travail	p. 56

LA CELLULE FIPHFP

	p. 59
--	--------------

LE MOT DE LA PRESIDENTE



Conformément à l'article 15 de son règlement intérieur, le Conseil d'administration du Centre de gestion doit approuver le rapport annuel des activités de l'établissement.

Si l'année 2021 a encore été fortement marquée par l'actualité sanitaire, elle a toutefois permis de reprendre les réunions et autres interventions sur le terrain, afin de réaffirmer la proximité des services du CDG 87. Elle s'est également révélée dense en matières législative, réglementaire et statutaire.

Enfin, l'année 2021 a été une année de réflexion pour le CDG 87, avec l'élaboration du projet d'établissement, établi dans le but de proposer aux collectivités et établissements publics du département des missions répondant à la fois à leurs obligations et à leurs besoins.

Au cours de cette année, deux consultations ont été lancées pour permettre aux employeurs publics, dès 2022, l'adhésion facultative à un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et à un contrat groupe concernant la mise en conformité avec le règlement général sur la protection des données.

Tout au long de ce rapport sont présentées les données chiffrées et les stratégies menées en 2021. A cette occasion, je tiens à remercier l'ensemble des collaborateurs pour la qualité de leur travail et leur implication, mais aussi les administrateurs pour leur participation aux nombreuses réunions de l'établissement, les décisions prises pour assurer le bon fonctionnement de l'institution et leur volonté de faire de notre établissement un partenaire incontournable des collectivités.

La Présidente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sylvie Achard', written over a horizontal line.

Sylvie ACHARD

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



26 membres
4 vice-Présidents
5 membres du Bureau
45 délibérations votées

Le Conseil d'administration du Centre de gestion comprend 26 membres :

- **17** représentants des communes affiliées
- **3** représentants des établissements publics locaux affiliés
- **2** représentants des établissements publics locaux non affiliés
- **2** représentants des communes non affiliées
- **2** représentants du Département de la Haute-Vienne

En raison de la crise sanitaire, les élections des membres du Conseil d'administration, initialement prévues le 29 juin 2020, ont été reportées au 28 octobre 2020. L'installation des nouveaux membres s'est déroulée le 20 novembre 2020,

Le Conseil d'administration du Centre de gestion s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2020.

Présidente	Sylvie ACHARD
1 ^{ère} Vice-présidente	Béatrice TRICARD
2 ^{ème} Vice-président	Pierre ALLARD
3 ^{ème} Vice-président	Philippe LACROIX
4 ^{ème} Vice-présidente	Philippe BARRY
Membres du Bureau	Christelle AUPETIT-BERTHELEMOT Odile BERGER Ludovic GERAUDIE Monique PLAZZI Jean-Claude THOMAS

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

TITULAIRES

SUPPLEANTS

Représentants des communes affiliées :

Sylvie ACHARD, Maire de Saint Martin le Vieux

Pierre ALLARD, maire de Saint Junien,

Christelle AUPETIT-BERTHELEMOT, adjointe au Maire de Saint Just le Martel

Philippe BARRY, Maire de Saint Priest sous Aix

Odile BERGER, Maire de Saint Hilaire la Treille

Nadine BURGAUD, Maire de Rilhac Rancon

Bernard DELOMENIE, Maire de Saint Priest Ligoure

Jean-Gérard DIDIERRE, Maire de la Croisille sur Briance

Ludovic GERAUDIE, Maire du Palais sur Vienne

Pascal GODRIE, Maire de Val d'Issoire

Hervé KEISER, adjoint au Maire de Saint Vitte sur Briance

Valérie LACORRE, adjointe au Maire de Nexon

Bernadette LACOTE, Maire de Pageas

Philippe LACROIX, Maire d'Oradour sur Glane

Jacqueline LHOMME-LEOMENT, Maire de Saint Genest sur Roselle

Jean-Claude THOMAS, Maire du Buis

Béatrice TRICARD, Maire de Nieul

Chantal PIQUET, adjointe au Maire de Nantiat

Agnès VARACHAUD, Maire de Saint Mathieu

François BOISSERIE, Maire de Glandon

Mélanie PLAZANET, Maire d'Eymoutiers

Alain DERBON, Maire de Saint Léonard de Noblat

Gaston CHASSAIN, Maire de Feytiat

Alain FIOUX, Maire de Saint Ouen sur Gartempe

Philippe JANICOT, Maire de Boisseuil

Julie LENFANT, Maire de Chaptelat

Joëlle DELUCHE, adjointe au Maire de Nouic

Max BASCANS, Maire de Thouron

Philippe SUDRAT, Maire de Coussac Bonneval

Sébastien LARCHER, Maire de Couzeix

Christine DE NEUVILLE, Maire de Vicq sur Breuilh

Claude PEYRONNET, Maire de Bellac

Christian LATOUILLE, Maire de Saint Hilaire Bonneval

Josiane ROUCHUT, Maire de Saint Paul

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

TITULAIRES

SUPPLEANTS

Représentants des établissements publics affiliés :

Fabrice GERVILLE-REACHE, Vice-Président de la CC Pays de Nexon Monts de Châlus

Maurice LEBOUTET, Président du SMAEP Vienne Briance Gorre

Monique PLAZZI, Déléguée de la CC Pays de Saint Yrieix

Jean-François PERRIN, Président de la CC Haut Limousin en Marche

Christophe GEROUARD, Président de la CC Ouest Limousin

Alain AUZEMERY, Président de la CC Elan Limousin Avenir Nature

TITULAIRES

SUPPLEANTS

Représentants des établissements publics non affiliés :

Vincent JALBY, Conseiller communautaire CU Limoges Métropole

Samia RIFFAUD, Conseillère communautaire CU Limoges Métropole

Michel CUBERTAFOND, Conseiller communautaire CU Limoges Métropole

Nadine RIVET, Conseillère communautaire CU Limoges Métropole

TITULAIRES

SUPPLEANTS

Représentants des communes non affiliées :

Jean-Marie BOST, Conseiller municipal à Limoges

Emile-Roger LOMBERTIE, Maire de Limoges

Thierry MIGUEL, Conseiller municipal à Limoges

Jacques BENN, Conseiller municipal à Limoges

TITULAIRES

SUPPLEANTS

Représentants du Département de la Haute-Vienne :

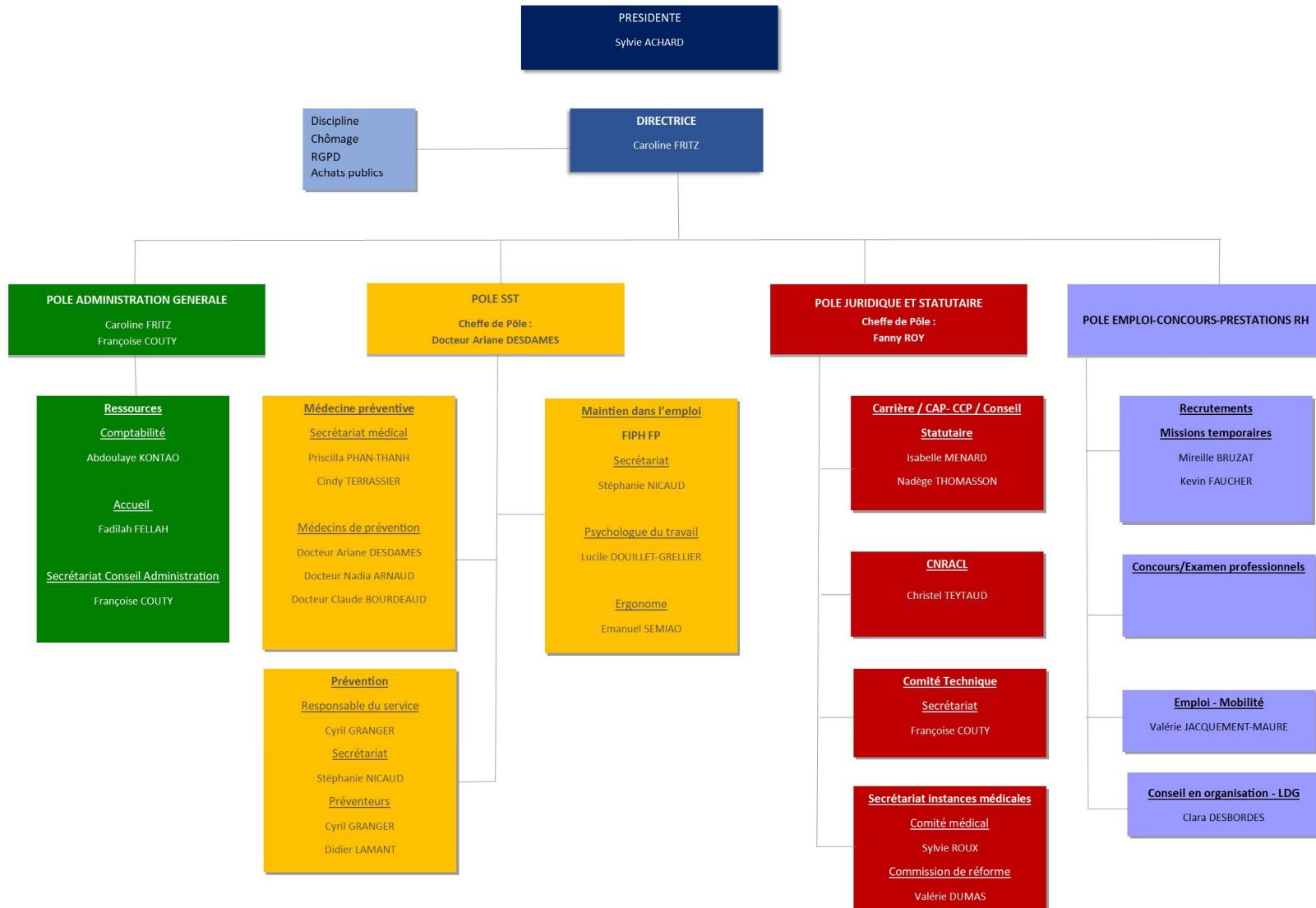
Stéphane DELAUTRETTE, vice-Président du Conseil départemental

Annick MORIZIO, vice-Présidente du Conseil départemental

Sandrine ROTZLER, vice-Présidente du Conseil départemental

Jean-Louis NOUHAUD, Conseiller départemental

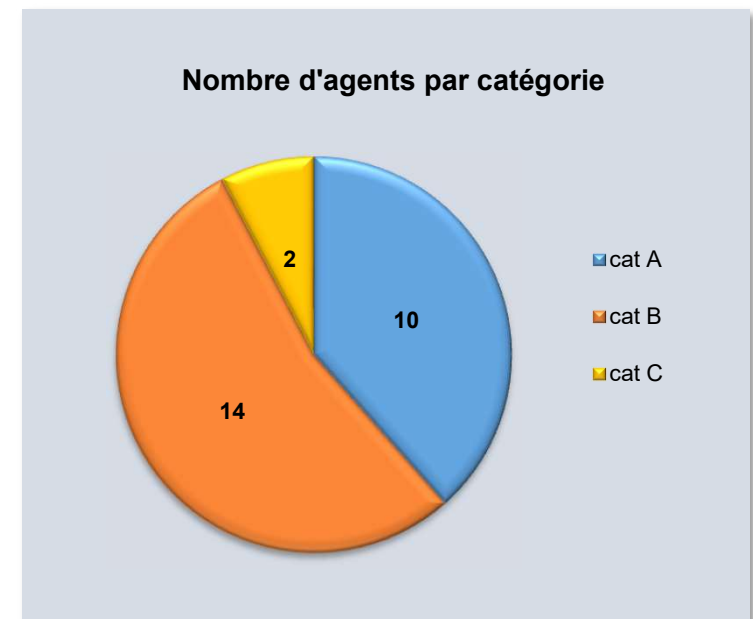
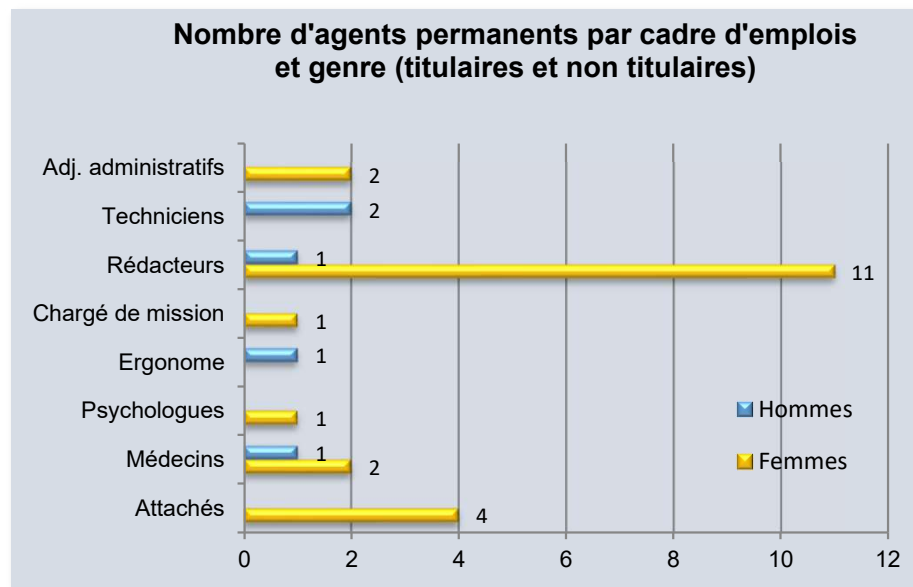
L'ORGANIGRAMME AU 31/12/2021



LE CENTRE DE GESTION

Au 31/12/2021 :
26 agents permanents
dont 5 contractuels

LES RESSOURCES HUMAINES



TITULARISATION / AVANCEMENTS DE GRADE

Titularisation d'un agent dans le grade de rédacteur

Avancement d'un agent dans le grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe.

Avancement d'un agent dans le grade d'attaché hors classe



DEPARTS / RECRUTEMENTS

Départ à la retraite du Directeur du CDG 87 et d'un attaché principal

Départ par voie de mutation d'un technicien principal de 1^{ère} classe au Conseil départemental de la Haute-Vienne

Recrutement par voie de détachement d'un technicien principal de 2^{ème} classe

Recrutement d'un attaché stagiaire



LE CENTRE DE GESTION

LES RESSOURCES HUMAINES

Sessions suivies : 33
Jours formations : 111
Coût : 25 243 €

PLAN DE FORMATION DU CENTRE DE GESTION

FORMATIONS OBLIGATOIRES

1 agent a terminé sa formation d'intégration interrompue en 2020 en raison de la crise sanitaire, soit **5 jours** sur l'année 2021

1 agent a suivi sa formation d'intégration de **10 jours**

FORMATIONS DE PERFECTIONNEMENT ET DE PROFESSIONNALISATION

En 2021, sur un effectif de 27 agents, **50 demandes** de formation de perfectionnement ou de professionnalisation ont été enregistrées.

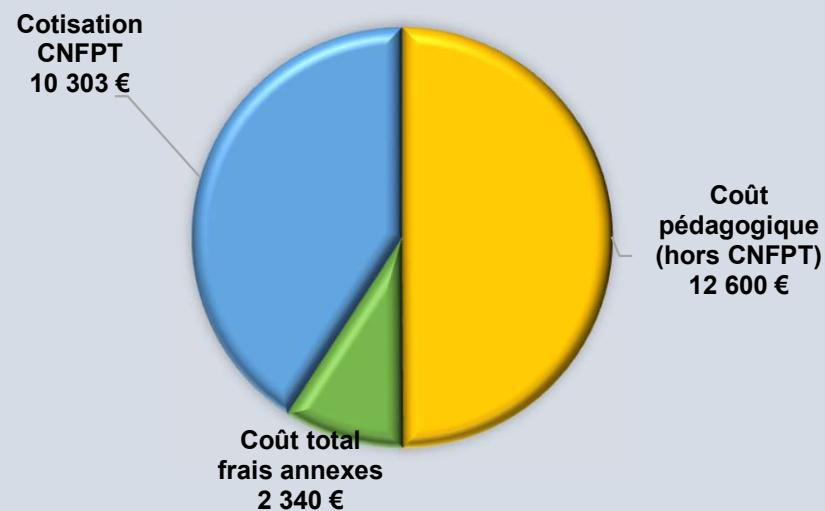
16 agents ont ainsi suivi 27 stages, représentant **87 jours de formation**.

FORMATIONS PERSONNELLES

3 agents ont suivi une formation personnelle, représentant **5 jours** de formation

1 agent a suivi un bilan de compétences dans le cadre du CPF d'une durée de **24 heures**.

Répartition des frais pédagogiques



Depuis le début de la crise sanitaire, un grand nombre de formations se déroule en distanciel, ce qui explique le faible montant des frais annexes (hôtel, déplacements, repas)

LE CENTRE DE GESTION

LES RESSOURCES HUMAINES

CET :

476 jours épargnés
18 jours indemnisés
105 jours utilisés

Maladie :

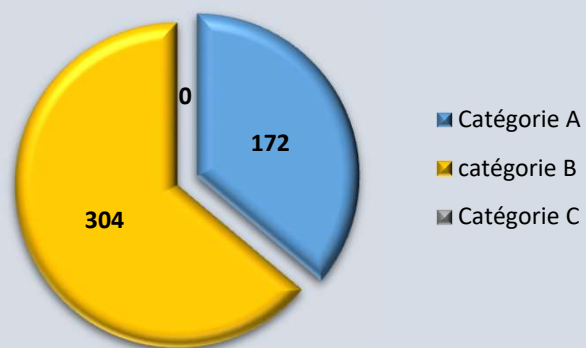
CMO : 125 jours
CLD : 365 jours

COMPTE EPARGNE TEMPS

22 agents du Centre de gestion sont titulaires d'un compte épargne temps. Au 31 décembre 2021, **476 jours** étaient épargnés.

Sur l'année 2021, 4 agents ont été indemnisés pour un total de 18 jours et 3 agents ont utilisé sous forme de congés 105 jours de CET avant leur départ à la retraite ou mutation.

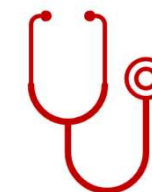
Nombre de jours épargnés
par catégorie



ABSENCES MEDICALES 2021

En 2020, 8 agents ont bénéficié de 10 arrêts pour maladie ordinaire, soit **125 jours** d'absence pour maladie ordinaire.

Un agent a été placé en congé longue durée 365 jours



LE CENTRE DE GESTION

LE COMPTE ADMINISTRATIF 2021

RESULTATS DE CLOTURE EXERCICE 2021

	Résultats antérieurs reportés	Restes à réaliser	Résultats de l'exercice 2021	Résultats de clôture
Investissement	77 208,06	25 668,30	109 289,56	32 081,50
Fonctionnement	647 131,53		101 491,63	748 623,16
Cumul	724 339,59	25 668,30	210 781,19	780 704,66

AFFECTATION RESULTAT 2021

Résultat à affecter :	748 623,16	
Couverture besoin financement S. Investissement 1068 :	-	
Report à nouveau en S. Investissement 001	32 081,50	
Report à nouveau en S. Fonctionnement 002	748 623,16	

LE CENTRE DE GESTION

LE CONTRAT ASSURANCE GROUPE

**Collectivités
adhérentes : 132**

**93 communes, dont 12 de +
30 agents**

**39 établissements dont 7 de
+ 30 agents**

Le nouveau contrat d'assurance groupe, conclu entre le Centre de gestion et SOFAXIS - CNP, a pour objectif de garantir les collectivités pour l'ensemble des risques financiers découlant du régime de protection sociale de leurs agents, à savoir :

- décès
- accident du travail/frais médicaux
- maladie ordinaire
- longue durée
- maternité/adoption
- invalidité
- disponibilité d'office
- mi-temps thérapeutique

et, plus généralement, l'ensemble des obligations statutaires à la charge des collectivités.

Il est à noter que les contrats d'assurance statutaire souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités qui leur sont affiliées, rentrent dans le champ d'application de la réforme édictée par une directive européenne du 18 juin 1992 et mise en application par un décret n° 98-11 du 27 février 1998.

Les contrats d'assurances souscrits par les collectivités sont soumis aux dispositions du code des marchés publics.

Le contrat conclu avec SOFAXIS pour la période 2021/2024 a les caractéristiques suivantes :

- durée 4 ans avec possibilité de résiliation à la date anniversaire du contrat avec préavis de 4 mois.
- régime du contrat : capitalisation.

Des frais de gestion de 3 % sur le montant des cotisations versées à l'assurance sont perçus par le Centre de gestion.



une société du groupe relyens

LE CENTRE DE GESTION

LE CONTRAT ASSURANCE GROUPE

TAUX RETENUS

Communes et établissements publics du département de la Haute-Vienne employant jusqu'à 30 agents immatriculés à la CNRACL

Couverture agents CNRACL	De 1 à 15 agents CNRACL		De 16 à 30 agents CNRACL	
	I.J. remboursées à 90 %	I.J. remboursées à 100 %	I.J. remboursées à 90 %	I.J. remboursées à 100 %
Toutes les garanties avec 10 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	6.94 %	7.65 %	7,17 %	7,90 %
Toutes les garanties avec 20 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	6.63 %	7.30 %	6,74 %	7,43
Toutes les garanties avec 10 jours de franchise fixe pour les risques : maladie ordinaire, congés longue maladie / congés longue durée, Accidents imputables au service - Maladies Professionnelles	6,76 %	7,45 %	7,00 %	7,71 %
Toutes les garanties avec 20 jours de franchise fixe pour les risques : maladie ordinaire, congés longue maladie / congés longue durée, Accidents imputables au service - Maladies Professionnelles	6,21 %	6,84 %	6,35 %	6,99 %

Couverture agents IRCANTEC	Franchise CMO 10 j/arrêt	Franchise CMO 20 j/arrêt
Accidents de service, maladies professionnelles, incapacité de travail en cas de maladie ordinaire, grave maladie, maternité, paternité, adoption, accidents non professionnels	1,15 %	1,05 %

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE



Le pôle Juridique et statutaire est placé sous l'autorité de Fanny ROY. Il est composé des services :

- Juridique et statutaire
- Gestion des carrières
- Instances médicales
- Retraite
- Comité technique

LE SERVICE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Ce service, placé sous la responsabilité de Fanny ROY depuis juillet 2021, apporte son concours aux services internes du CDG 87, ainsi qu'aux collectivités adhérentes pour accomplir les missions suivantes :

- **Superviser** l'activité juridique du CDG 87
- **Conseiller** les collectivités adhérentes sur l'application et l'interprétation des textes juridiques
- **Inform**er les collectivités adhérentes des différentes actualités via des dispositifs d'information variés : rédaction des outils et veilles juridiques transmis par mails ou publiés sur le site internet, réunions d'information organisées auprès des collectivités, ...
- **Intervenir** sur les thématiques suivantes :
 - Sécurisation des procédures et actes juridiques en lien avec le statut de la fonction publique
 - Instruction et suivi des dossiers du Conseil de discipline
 - Mise en œuvre des sessions de promotion interne
 - Suivi des séances des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP)
 - Instruction et suivi des dossiers de période de préparation au reclassement (PPR)
 - Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
 - Mise en place des élections professionnelles

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

CAP : 6 dossiers traités

Promotion interne : 129 dossiers

Arrêtés : 2 719 éditions

Ce service est composé de Bernadette HALLER (responsable du service jusqu'au 13/10/2021) et d'Isabelle MENARD, gestionnaire.

Arrivée de Nadège THOMASSON en octobre 2021, suite à la réorganisation du service.

MISSIONS

Secrétariat des Commissions Administratives Paritaires,

Secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires,

Gestion des carrières des agents des collectivités affiliées au Centre départemental de gestion et conseil statutaire,

Numérisation des dossiers agents et des réunions des Commissions Administratives Paritaires.



NOUVELLES COMPETENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique publiée au Journal Officiel du 7 août 2019 a redéfini une partie des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) en supprimant leurs compétences en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

L'établissement de tableaux d'avancement de grade et la proposition de dossiers d'agents au titre de la promotion interne n'est possible que sous réserve d'avoir arrêté les Lignes Directrices de Gestion, document de référence de la gestion des ressources humaines des collectivités.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 de nouveaux cas d'incompétences des CAP sont entrés en vigueur, déjà prévues par le décret du 29 novembre 2019, mais renforcées suite à la publication du décret n° 2020-1533 du 20 décembre 2020 relatif au commissions administratives paritaires: la transmission de la copie du compte rendu d'entretien professionnel, l'accès à l'échelon spécial, la prorogation de stage....

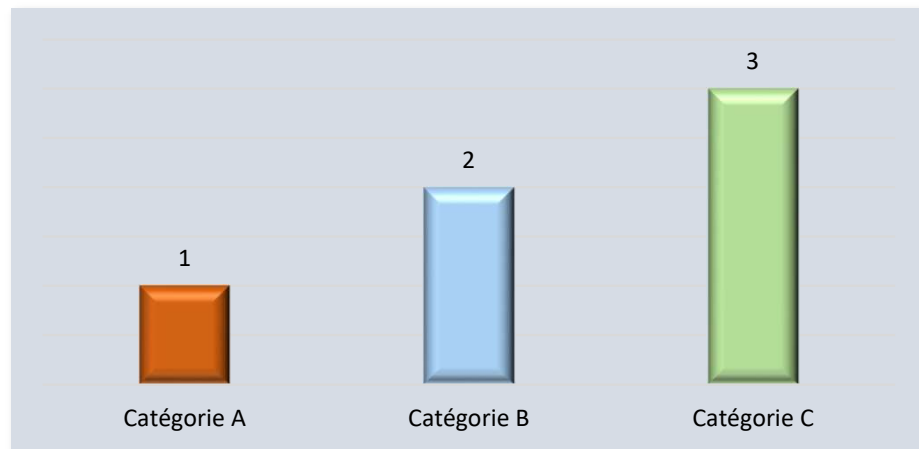
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

BILAN DES REUNIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Au cours de l'année 2021, les CAP se sont réunies 2 fois sous la présidence de M. Pierre ALLARD, Maire de SAINT JUNIEN.

Nombre de dossiers traités en CAP

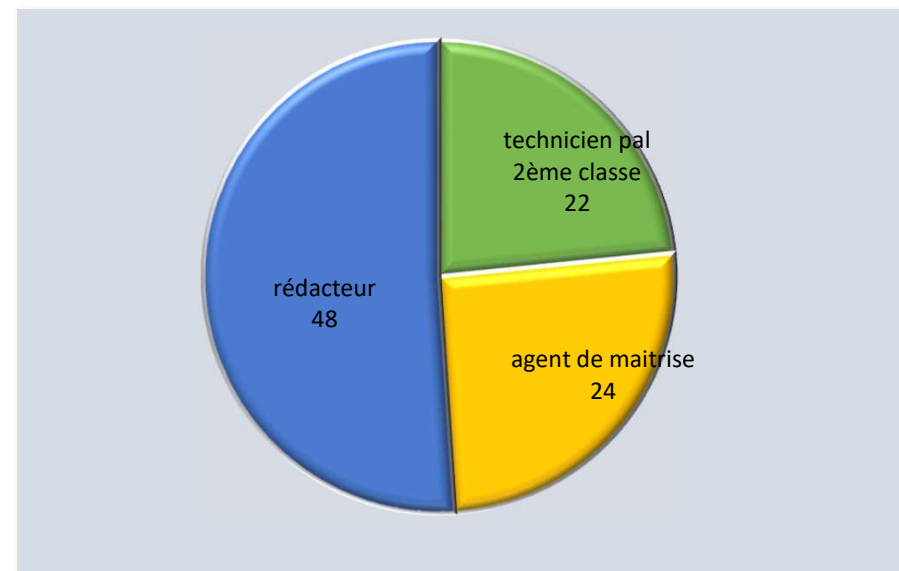


CAP catégorie A : un dossier portant sur la révision d'un compte rendu d'entretien professionnel.

CAP catégorie B : un dossier portant sur le refus de disponibilité pour convenances personnelles.

CAP catégorie C : deux dossiers portant sur le refus de titularisation et un dossier de révision de compte rendu d'entretien professionnel.

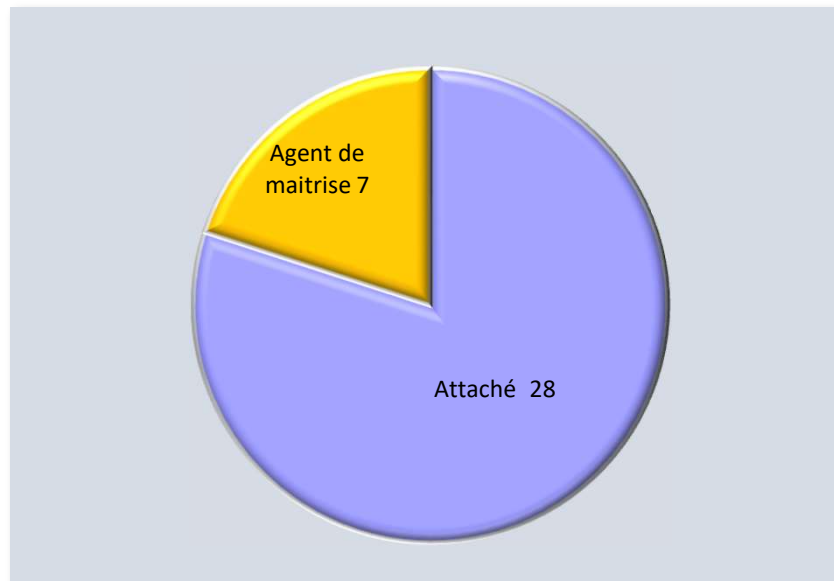
Nombre de dossiers présentés en promotion interne Session juin 2021



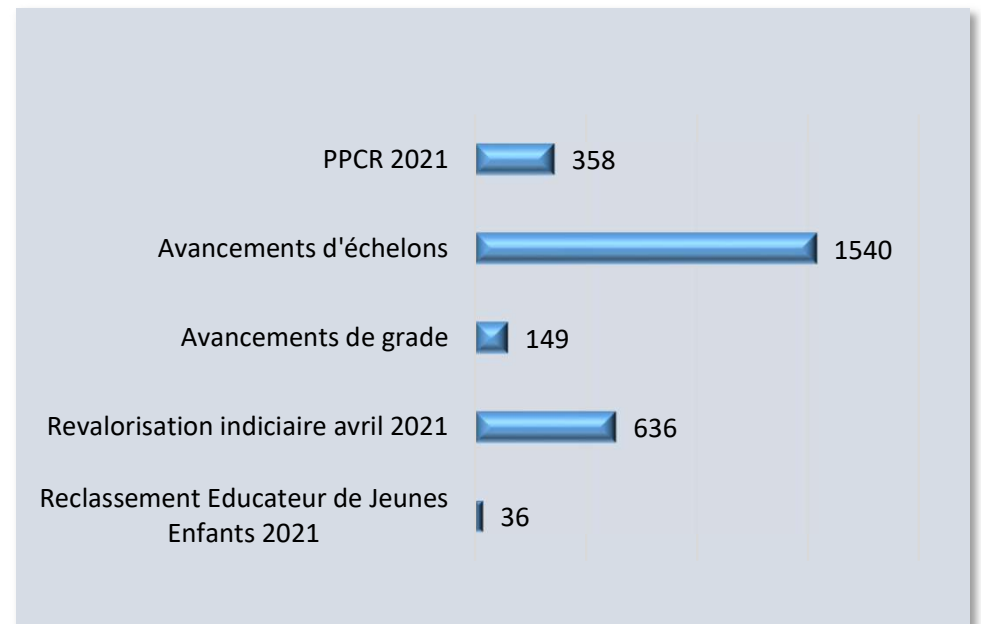
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

Nombre de dossiers présentés en promotion interne
Session décembre 2021



Nombre d'arrêtés informatiques édités



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

REUNIONS DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Un tirage au sort a été effectué en juin 2021 afin de remplacer des membres qui ne remplissaient plus les conditions pour siéger sur les catégories A, B et C.

Lors du renouvellement des membres des CCP , en décembre 2022, ne subsistera plus qu'une seule instance pour toutes les catégories de contractuels.

PROTOCOLE RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS (P.P.C.R.) ANNEE 2021

Pour l'année 2021, seuls les fonctionnaires de certains cadres d'emplois de catégorie A et l'ensemble des fonctionnaires de catégorie C ont été concernés par la revalorisation indiciaire .

EVOLUTION DU LOGICIEL DE CLASSEMENT

Dans le cadre de l'évolution informatique de la partie classement et archivage des dossiers des agents des collectivités et établissements affiliés au CDG 87, le service a été équipé au mois d'août d'une nouvelle version du logiciel de classement Novaxel, devenu Moovapps.

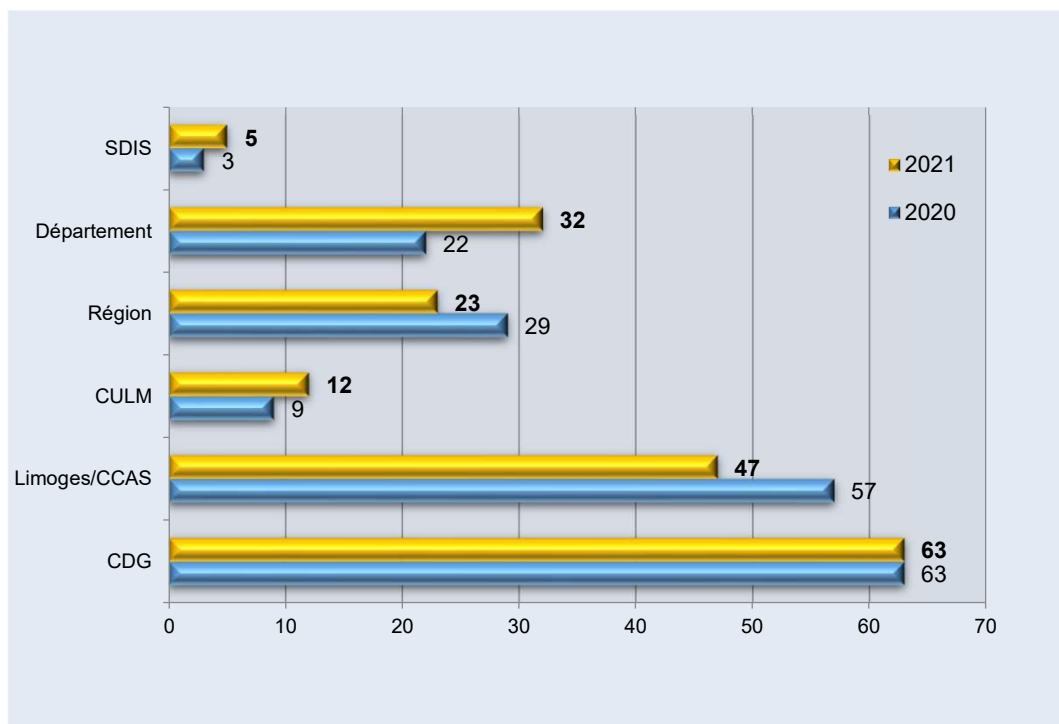
L'installation du produit a nécessité le transfert des données contenues dans l'ancien logiciel et une formation à l'utilisation des nouvelles fonctions .

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

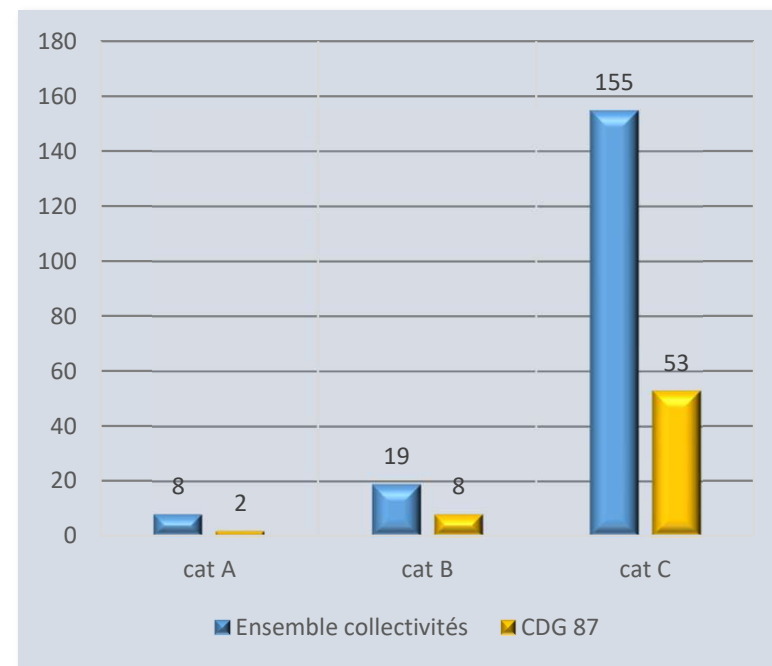
LE SECRETARIAT DE LA COMMISSION DE REFORME

247 cas de saisine
Concernant 182 agents

Dossiers traités en 2020 & 2021



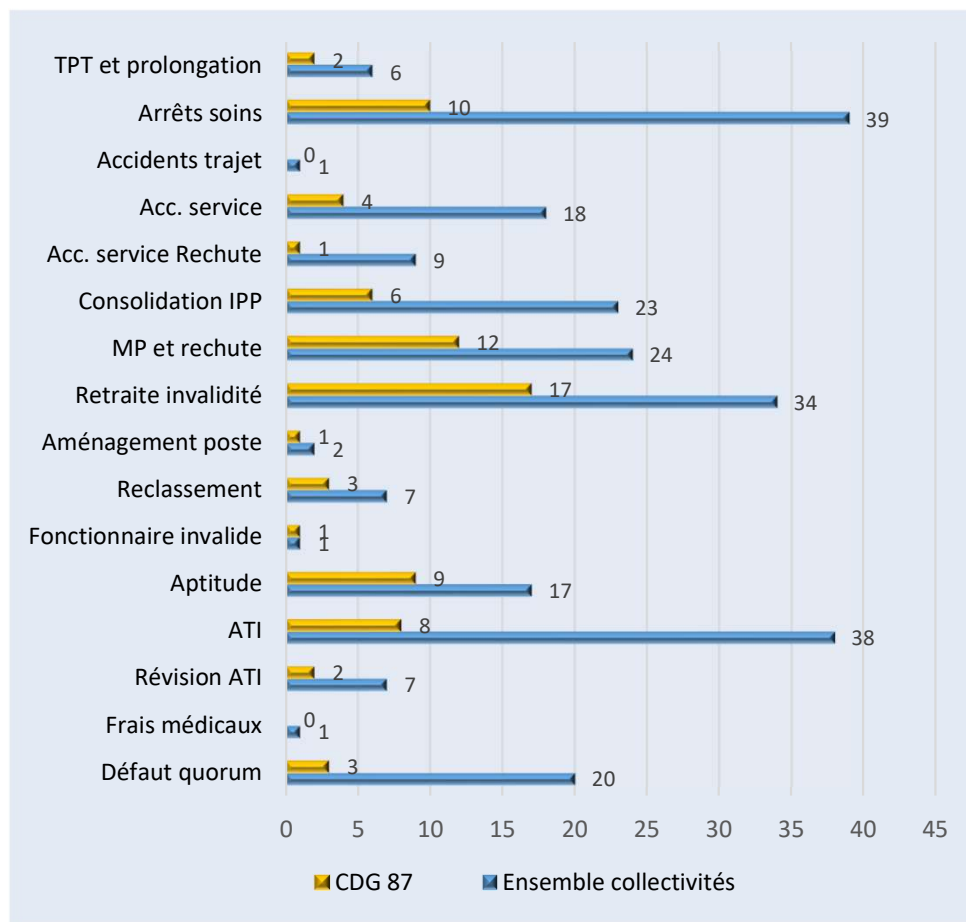
Nombre d'agents concernés par catégorie



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

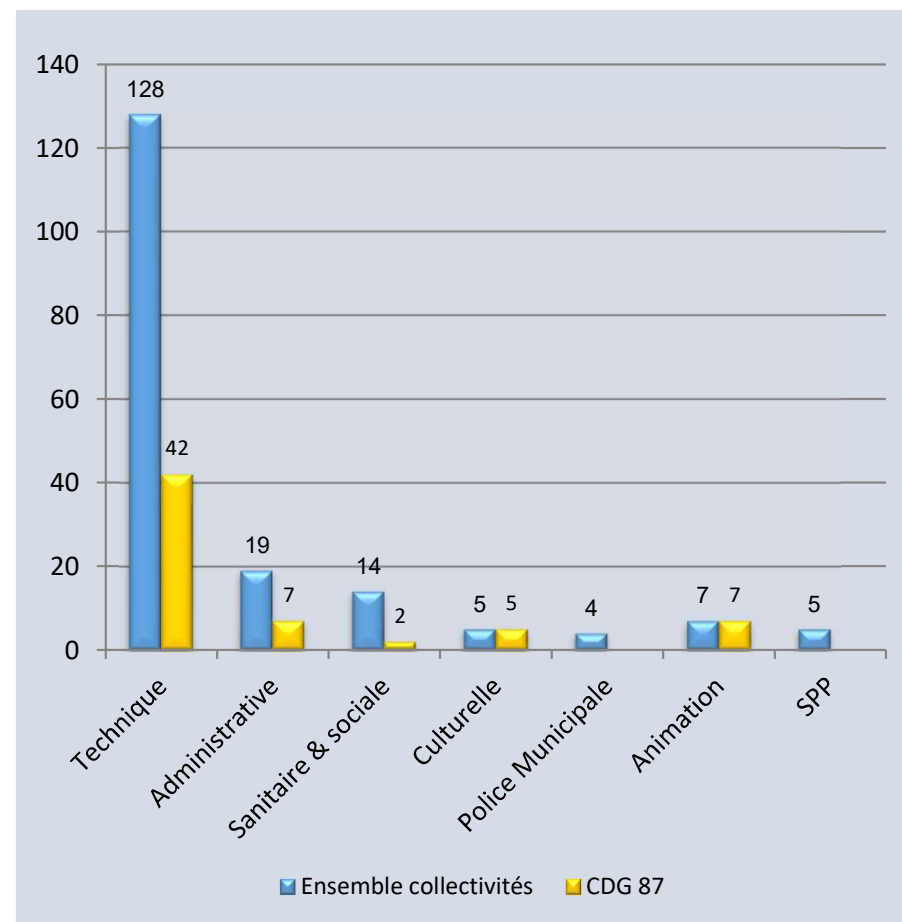
LE SECRETARIAT DE LA COMMISSION DE REFORME

247 cas de saisine de la Commission de réforme pour l'ensemble des collectivités, dont 79 pour le CDG



ATI : allocation temporaire d'invalidité
 IPP : incapacité permanente partielle
 MP : maladie professionnelle
 TPT : temps partiel thérapeutique

182 agents concernés pour l'ensemble des collectivités, dont 63 pour le CDG



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SECRETARIAT DU COMITE MEDICAL

966 dossiers étudiés, dont 537 relevant de la filière technique

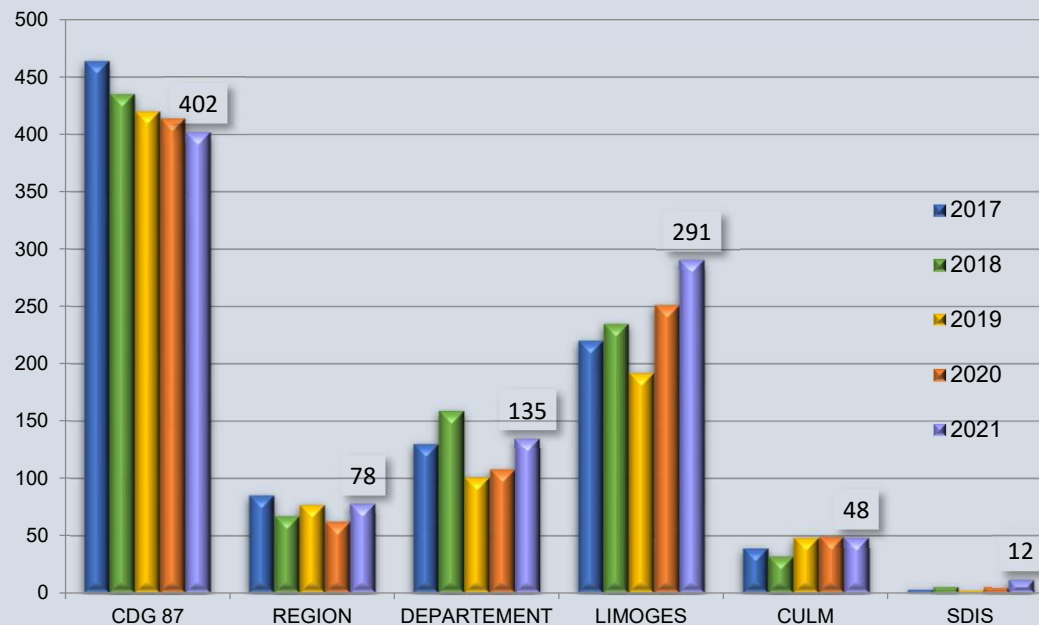
211 nouveaux agents suivis

Le Comité médical est compétent pour les collectivités affiliées obligatoirement au CDG 87, mais aussi pour le SDIS 87, le Conseil régional, le Conseil départemental, la Ville de Limoges, la Communauté urbaine de Limoges Métropole, qui ont conventionné.

Au cours des 14 séances (soit une toutes les 3 semaines environ) qui ont eu lieu, le Comité médical a étudié **966** dossiers contre 889 dossiers en 2020.

Soit une augmentation de 8,67 % par rapport à 2020 et une moyenne de 69 dossiers étudiés par séance.

Evolution du nombre de dossiers traités entre 2017 et 2021



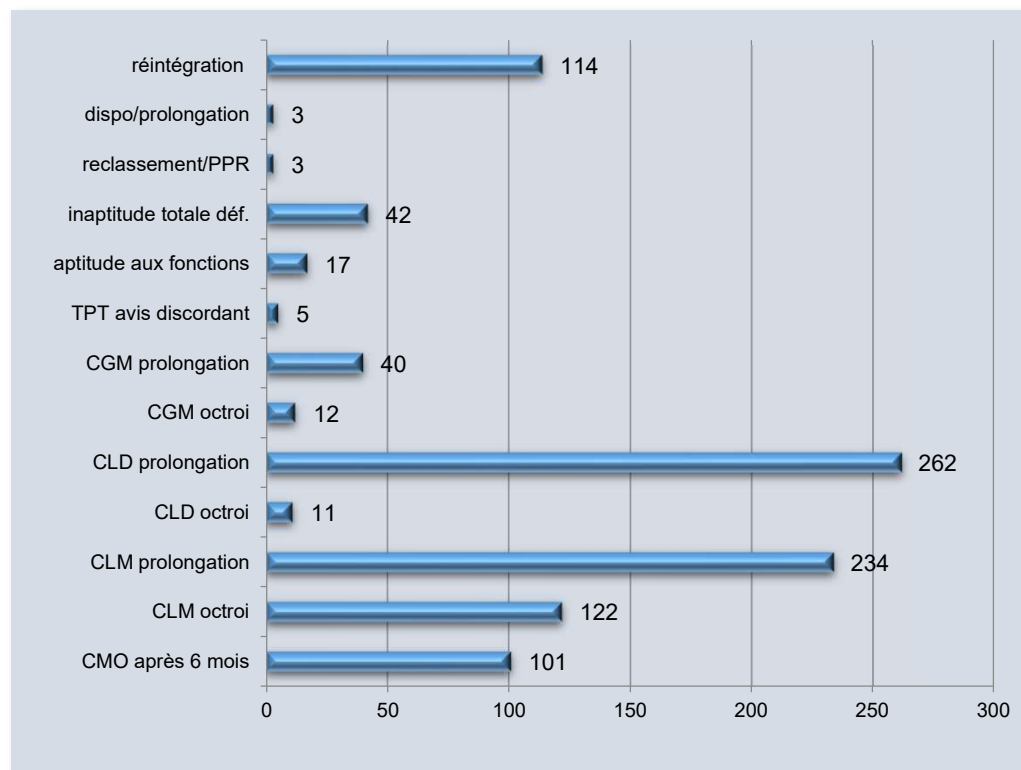
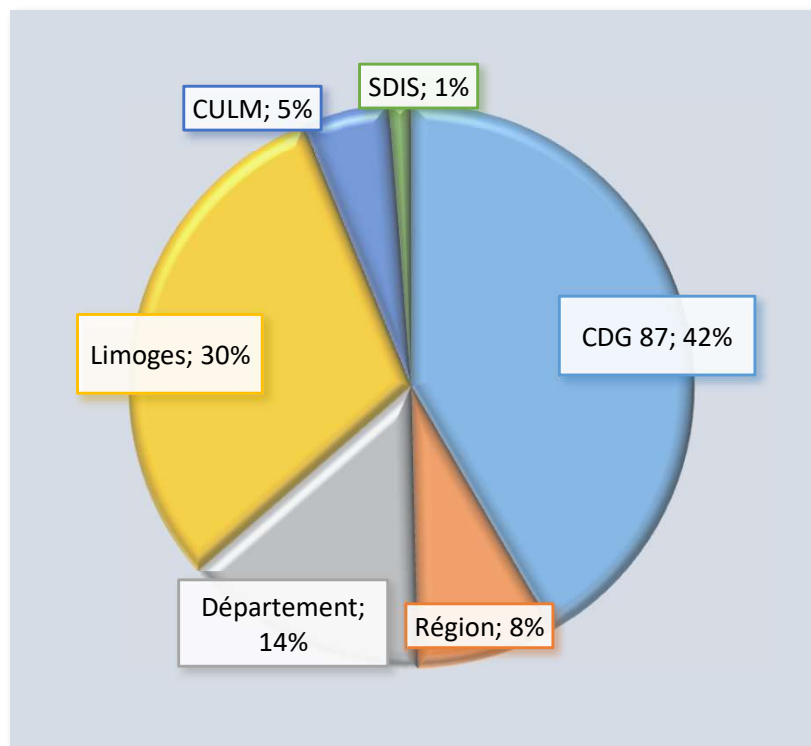
- Le nombre de dossiers de la ville de Limoges a progressé de 16 %
- Pour le Département et la Région le nombre de dossiers traités a bondi de + 25 %.
- Les collectivités affiliées au CDG 87 représentent moins de la moitié des dossiers traités.

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SECRETARIAT DU COMITE MEDICAL

Répartition du nombre de dossiers traités en 2021

➤ Par type de demande

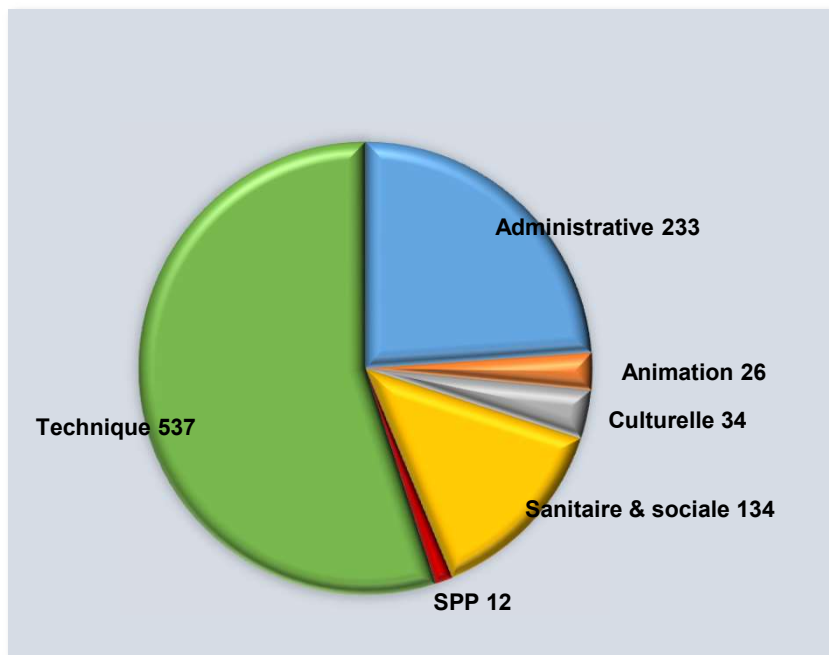


CGM : congé de grave maladie
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
TPT : temps partiel thérapeutique

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

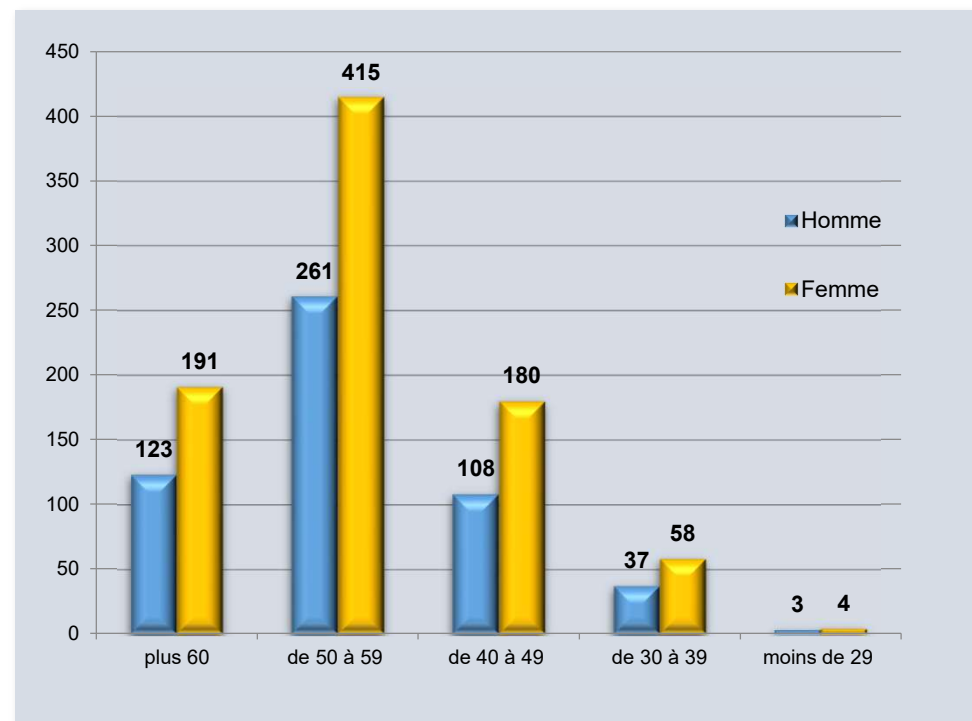
LE SECRETARIAT DU COMITE MEDICAL

➤ Par filières



Le nombre de dossiers présentés relevant de la filière administrative a progressé de 25 % par rapport à 2020
Celui relevant de la filière SPP a progressé de 140 %

Répartition des agents par tranche d'âges et par genre



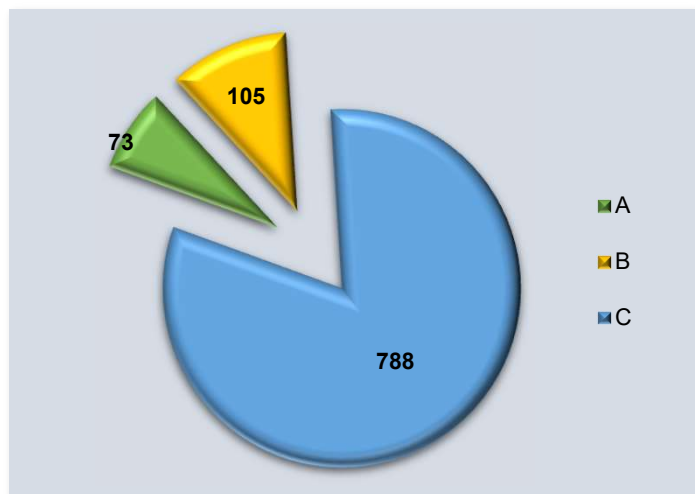
♂ 532

♀ 848

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SECRETARIAT DU COMITE MEDICAL

Répartition des agents par catégorie



Si le nombre de dossiers examinés pour la catégorie A reste stable, en 2021 il a augmenté pour la catégorie B et la catégorie C. Cette dernière représentant 80 % des dossiers traités.

Pour l'année 2021, **211 nouveaux agents** ont fait l'objet d'une procédure devant le Comité médical (toutes collectivités confondues).

CDG 87	88
REGION	22
DEPARTEMENT	36
VILLE DE LIMOGES	52
LIMOGES METROPOLE CU	8
SDIS 87	5
TOTAL	211

Pour 2022

Le rythme de 14 séances est maintenu, soit approximativement une séance toutes les 3 semaines.

! L'ordonnance n°2020-1447 du 25/11/2022 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, institue au 01/01/2022, une seule instance médicale : le **Conseil Médical**.

Cette instance se substitue donc au Comité médical et à la Commission de réforme.

Le décret n°2022-350 du 11/03/2022 détermine les règles de fonctionnement et de composition de cette nouvelle instance.

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE PARTENARIAT CNRACL

410 dossiers étudiés
dont 103 pensions vieillesse
et 23 pensions d'invalidité

Ce service, placé sous la responsabilité de Christel TEYTAUD, apporte son concours à la C.N.R.A.C.L. pour accomplir les missions suivantes :

INFORMER

Sur la réglementation CNRACL, RAFFP et IRCANTEC, les procédures d'envoi des données dématérialisées (reprise d'antériorité et préliquidation).

INTERVENIR

Sur les dossiers avant transmission à la Caisse. Il s'agit d'une vérification qui s'effectue sur les demandes de :

- Validation de services
- Régularisation de services
- Pension vieillesse et départ anticipé pour carrière longue ou fonctionnaire handicapé
- Pension d'invalidité
- Pension de réversion
- Rétablissement au régime général et à l'Ircantec
- Compte Individuel Retraite
- Qualification de Compte Individuel Retraite
- Estimation Indicative Globale
- Demande d'avis préalable

ETUDIER

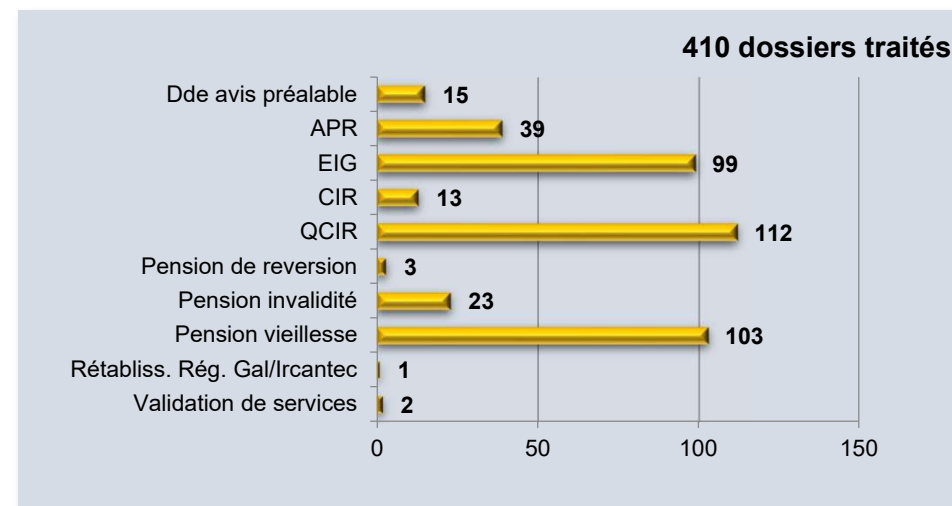
Les possibilités et les conditions de départ des agents dans le cadre d'une pension vieillesse, d'une pension d'invalidité ou d'un départ anticipé pour carrière longue, notamment dans le cadre d'un accompagnement personnalisé retraite (APR).

EVALUER

La pension qui sera versée à l'agent.

C'est ainsi que, quelle que soit leur nature, les demandes doivent être adressées au Centre de gestion dont le rôle est de vérifier que les dossiers transmis sont correctement établis sur la forme et sur le fond. Cette procédure n'est, en aucune manière, un frein au traitement des dossiers ; bien au contraire, ce premier stade conduit à une accélération de la procédure, la CNRACL n'ayant plus qu'à examiner la recevabilité des demandes.

Sur l'année 2021, les dossiers traités sont les suivants :



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE CHÔMAGE

Conventions : 21

Études de dossiers : 102

Coût : 3 752 €

La complexité du système d'indemnisation et la nécessité de sécuriser les procédures impliquent des ressources tant humaines que techniques que le CDG 87 ne peut développer au regard du nombre restreint de dossiers étudiés.

En décembre 2018, il a donc conventionné avec le CDG 17 afin d'adhérer au service « chômage » développé par ce dernier depuis 2001 et auquel adhèrent actuellement 23 centres de gestion.

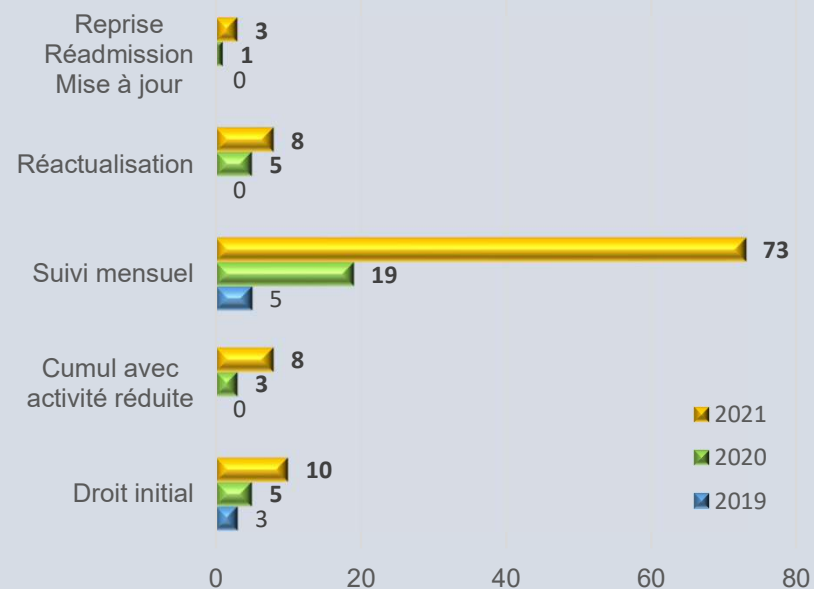
Ce service, constitué d'agents formés en permanence à cette mission et dotés d'outils informatiques spécifiques, assure pour le compte des centres de gestion adhérents le traitement et la gestion des dossiers de demande d'allocation de chômage déposés par les collectivités, ainsi que leur suivi mensuel. La prestation offerte comporte les aspects suivants :

- Instruction des demandes d'allocation pour perte d'emploi : rejet, admission, reprise, réadmission, rechargement
- Suivi mensuel des droits à l'allocation chômage et à la réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC
- Etude de cumul dans le cas d'une activité reprise ou conservée
- Assistance technique et juridique sur toutes les questions posées par l'application de la convention relative à l'assurance chômage.



Au cours de l'année 2021, 10 nouvelles collectivités du département de la Haute-Vienne ont sollicité cette mission.

Activité par type de demande



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE COMITE TECHNIQUE / CHSCT

524 dossiers traités :

CT : 523 avis

CHSCT : 1 avis

Le Comité technique placé auprès du Centre de gestion concerne les seules collectivités affiliées comptant moins de 50 agents (les collectivités > 50 agents disposent de leur propre CT).

Il compte **232** collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont rattachés, pour **2 354** agents tous statuts confondus.

Il examine les questions concernant l'organisation des services, les conditions de travail, et de façon générale les questions d'ordre collectif.

Il concerne tous les agents, fonctionnaires territoriaux et non titulaires.

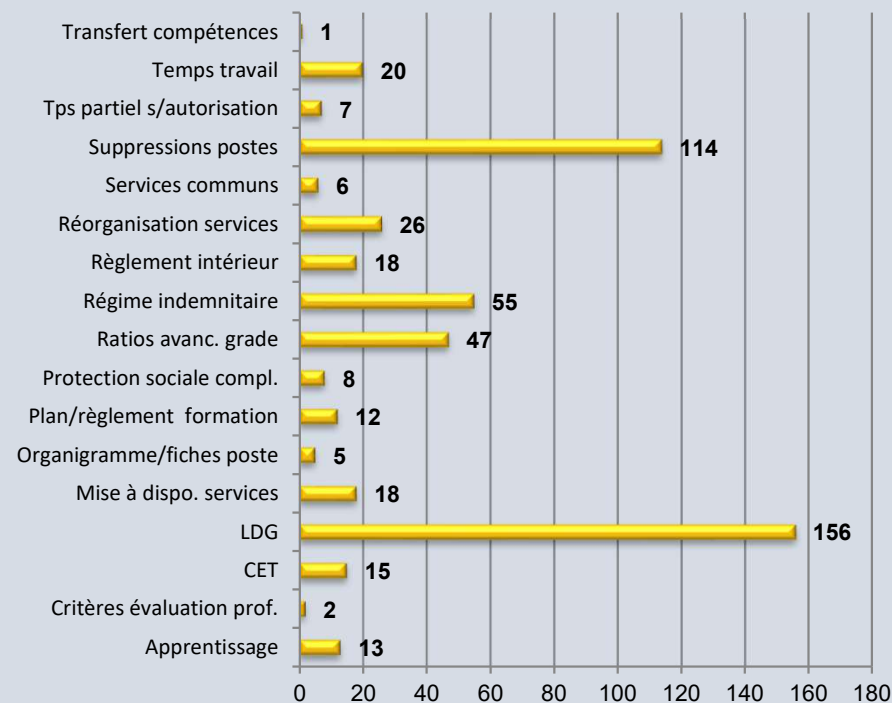
Le Comité technique a compétence également pour examiner les questions relatives à la santé au travail, à l'hygiène et la sécurité. Il siège alors en formation « Comité Hygiène et Sécurité (CHS) ».



8 réunions

524 avis

523 dossiers présentés en CT



CET : compte épargne temps
LDG : lignes directrices de gestion

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

Sous la responsabilité de Caroline FRITZ, Directrice adjointe, ce pôle est composé de 5 services et de 6 agents :

- **Le service Prestations RH** : Caroline FRITZ
- **Le service Conseil en organisation – LDG** : Clara DESBORDES
- **Le service Emploi-mobilité** : Valérie JACQUEMENT-MAURE
- **Le service Missions temporaires** : Mireille BRUZAT et Kevin FAUCHER
- **Le service Concours et Examens** : Nadège THOMASSON et Ravaka FARAHASINORO jusqu'en septembre

SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

SES MISSIONS

Permettre aux collectivités et établissements affiliés de se doter des outils RH nécessaires à leur bon fonctionnement.

Mettre à disposition des collectivités et établissements les compétences d'analyse et de propositions sur leur structuration RH.

Développer des outils de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences) adaptés à la taille des collectivités et établissements.

Accompagner les collectivités et établissements dans la conduite de l'évolution structurelle de leur personnel.

LE RÔLE ET LES MISSIONS DU CONSEIL EN ORGANISATION

Lancé officiellement à la fin du mois d'avril 2021, le nouveau service de Conseil en organisation du CDG 87 a pour objet d'apporter un appui aux collectivités territoriales et établissements publics pour les aider à renforcer durablement leur fonctionnement et adapter au mieux leur organisation aux évolutions du service public.

L'intervention du service se fait de manière ponctuelle, dans le cadre d'une mission clairement définie et validée par le commanditaire.

L'intervention peut se faire dans plusieurs domaines :

- Appui juridique et organisationnel personnalisé : aide à la mise en place, à l'intégration ou au retour à des obligations légales ou réglementaires.
Ex : audit de la situation administrative des agents, annualisation du temps de travail, accompagnement personnalisé sur la mise en place des LDG etc.
- Diagnostic organisationnel : évaluation des points forts et des points faibles d'une entité ou d'un service pour en repérer les dysfonctionnements et définir les pistes d'amélioration.
- Accompagnement au changement et à l'évolution des services : par exemple lors de modification du périmètre de l'entité et/ou des compétences (fusion, dé-fusion, création commune nouvelle, modification importante du fonctionnement du service, reprise d'une activité etc.)

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

Accompagnement individuel
des collectivités :
Conseil en organisation : 5
LDG : 86

- Accompagnement sur la gestion des ressources humaines :
 - o Aide à la création et mise en place de nouveaux outils de gestion du personnel ;
 - o Aide à la construction d'une politique RH plus globale
Ex : élaboration d'un projet de service, projet d'administration, mise en place d'une politique d'action sociale, démarche GPEEC etc.

Bilan des interventions en collectivités réalisées entre mai et décembre 2021 dans le cadre du Conseil en organisation :

Accompagnement
de **5 collectivités**

Intervention sur du
diagnostic
organisationnel

Thématiques :
fonctionnement des
services scolaires et
administratifs

56 jours
d'intervention

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Commencé au cours de l'année 2020, le travail d'accompagnement des collectivités et établissements dans la création de leurs lignes directrices de gestion s'est poursuivi tout au long de l'année 2021.

Ainsi, le service a pu, au travers de différents formats, accompagner les collectivités et établissements qui le souhaitent dans la mise en place de cette obligation issue de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Au premier semestre, les ateliers personnalisés se sont poursuivis et ont permis d'accompagner individuellement **86** collectivités et établissements.

De même, dans le cadre de la préparation des sessions du Comité technique, le service a pu effectuer **151** relectures de dossiers de Lignes Directrices de Gestion sur l'année 2021.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Chaque collectivité et établissement public est dans l'obligation de mettre en place pour ses agents un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le CDG 87 a décidé d'accompagner ses collectivités et établissements affiliés dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation en leur proposant d'assurer le recueil et la caractérisation des signalements et l'orientation de leurs agents victimes ou témoins de faits pouvant en relever.

A ce titre, en 2021, le CDG 87 a accueilli un stagiaire de master spécialisé en droit public durant 3 mois (avril, mai et juin) afin de réaliser un travail de recherche juridique sur les différentes responsabilités pouvant entrer en compte dans le cadre du dispositif de signalement.

Afin d'assurer un recueil sécurisé des signalements, le CDG 87 a pris contact avec différents prestataires de solutions dématérialisées de recueil. Quatre solutions ont été examinées sur la base d'un cahier des charges préétabli. Le Conseil d'administration a choisi de conventionner avec la plateforme « **signalement.net** » pour assurer le recueil des signalements. Le contrat passé avec ce prestataire permet également de recueillir les signalements via un serveur vocal.

En parallèle, le CDG 87 s'est rapproché de deux associations présentes sur le territoire Haut-Viennois : France Victimes 87 et le Centre Régional d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CRIDFF), afin de conclure des partenariats pour assurer l'accompagnement des agents signalants victimes ou témoins qui le souhaiteraient.

Le CDG 87 est également en contact avec les centres de gestion néo-aquitains afin de travailler sur la mutualisation d'outils, de notes d'informations à destination des employeurs pour les aider à traiter ces situations.

Ce travail a permis de mettre en place une offre d'accompagnement des collectivités et établissements opérationnelle au printemps 2022.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Offres emplois : 599
Demandes emplois : 226
Lauréats nommés : 37
Apprentissage : 75

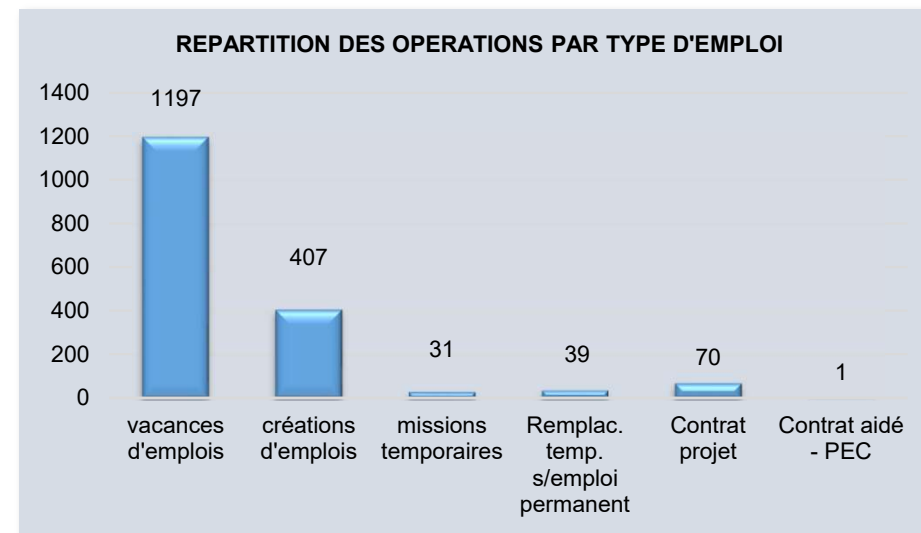
SES MISSIONS

- Accompagner les collectivités dans les différentes étapes de leur procédure de recrutement (analyse du besoin, sélection des grades, rédaction et publicité de l'annonce, respect des délais etc...).
- Assurer la gestion du service bourse de l'emploi (vacances et offres d'emplois, suivi des demandes d'emplois) par l'intermédiaire du serveur « Emploi Territorial ».
- Conseiller et orienter les demandeurs d'emploi, lauréats ou fonctionnaires dans leurs recherches de mobilité (aide à l'inscription sur le site Emploi territorial, rédaction de CV, lettre de motivation, simulation d'entretiens.)
- Assurer le suivi des lauréats de concours (réinscriptions, réunions d'information annuelles)
- Promouvoir l'apprentissage et le recrutement de personnes reconnues TH au sein de la cellule Maintien dans l'emploi/handicap.
- Mettre en œuvre et suivre des enquêtes sur l'emploi (bilan de l'emploi, données apprentissage et personnes reconnues TH) et sur les données sociales (RSU).
- Participer aux diverses manifestations visant à promouvoir la Fonction publique territoriale (forums, réunions d'informations, etc...).

VACANCES ET CREATIONS D'EMPLOIS

La Bourse de l'emploi a ainsi traité et validé sur l'année 2021 **1 745** opérations* (déclarations, créations et offres d'emplois sur des emplois permanents ou non). Ce nombre est en légère augmentation (+ **71**) par rapport à 2020.

* Ces opérations ne prennent pas en compte les opérations validées par le CNFPT (32 pour les cadres d'emploi cat A+) et les grades de sapeurs-pompiers (18) gérés par Le SDIS 87.



En 2021, on constate une forte augmentation d'emplois créés (près du double de 2020) et des contrats de projet.

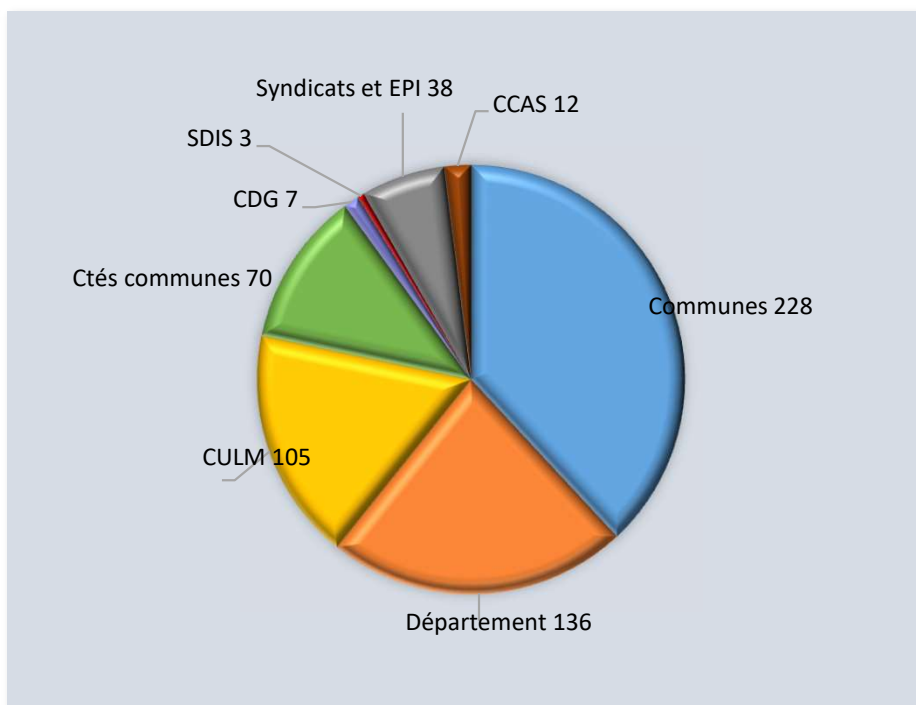
LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

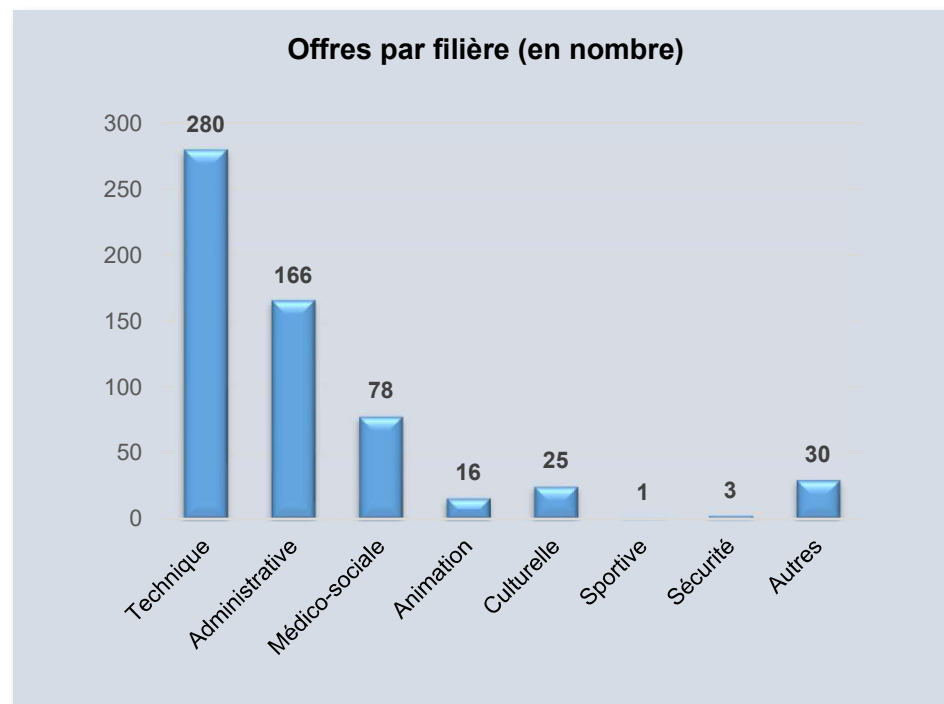
OFFRES D'EMPLOIS

599 offres d'emplois ont été publiées sur le site emploi territorial sur l'année 2021 en particulier dans les filières techniques et administrative.

Offres par type de collectivité (en nombre)



Offres par filière (en nombre)



Offres d'emplois en baisse de 15 % par rapport à 2020. Forte diminution dans le domaine sportif.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Les métiers les plus publiés sur le site :

- 1 - Chargé(e) de propreté des locaux
- 2 - Agent(e) des services polyvalents en milieu rural
- 3 - Assistant(e) de gestion administrative
- 4 - Travailleur(se) social(e)
- 5 - Cuisinière/cuisinier
- 6 - Agent(e) d'exploitation et d'entretien de la voirie et des espaces verts
- 7 - Animateur(trice) enfance-jeunesse
- 8 - Agent(e) d'accompagnement à l'éducation de l'enfant



70 % des postes publiés sont à temps complet et en catégorie C

DECISIONS DE RECRUTEMENT (%)

Les recrutements sans concours restent le mode de recrutement privilégié en catégorie C.

Cependant, avec la loi de transformation de la fonction publique, de plus en plus de collectivités recourent à des agents contractuels en catégorie A ou B sur emplois permanents.

Recrutement sans concours (Cat. C)	17,49 %
Intégration directe FPT/FPH/FPE	3,80 %
Mutation d'une autre collectivité	11,03 %
Premier contrat dans la collectivité	15,59 %
Renouvellement de contrat	8,49 %
Mobilité interne à la collectivité	12,04 %
Promotion interne	4,31 %
CDI	2,91 %
Liste d'aptitude concours	6,21 %
Détachement FPE/FPH/FPT & renouvellement	3,16 %
Changement du temps de travail sur le poste	9,25 %
Besoin saisonnier ou occasionnel	0,25 %
Réintégration après disponibilité	0,76 %
Contrat de projet – 1 ^{er} contrat	3,17 %
Reclassement pour inaptitude	0,14 %
Complément temps travail (multi-employeurs)	0,25 %
Transfert de compétences	0,14 %
Emplois réservés	1,01 %



Augmentation des emplois créés suite à un changement de temps de travail sur le poste : + 200 % par rapport à 2020.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE



DEMANDES D'EMPLOIS

226 demandes d'emplois (fonctionnaires en mobilité, lauréats de concours, candidatures spontanées) ont été traitées et publiées sur le site Emploi territorial au cours de l'année.

5 personnes ont été reçues en entretien individuel.

LAUREATS DE CONCOURS

37 lauréats de concours ont été nommés cette année (3 fois plus qu'en 2020). Cette augmentation par rapport à l'année précédente est liée aux conditions particulières de l'année 2020 (élections municipales, pandémie).

Comme l'an dernier, la crise sanitaire n'a pas permis d'organiser de réunions de lauréats.

APPRENTISSAGE

75 personnes ont débuté un contrat d'apprentissage en 2021 dans les collectivités du département. Parmi elles, **28** ont été recrutés en communes et **5** sont reconnues travailleurs handicapés.

Le service a répondu aux sollicitations des collectivités sur l'apprentissage (par courriel ou téléphone) notamment sur la procédure de recrutement, les aides du FIPHFP, le coût restant à charge pour l'employeur etc... et a continué sa collaboration avec Cap Emploi et différents CFA.

DONNEES SOCIALES

En 2021, grâce à l'outil de saisie des données sociales mis en place depuis 2018 et l'investissement des agents du Centre de gestion pour les accompagner, plus de **90 %** des collectivités ont réalisé leur bilan social.

Compte-tenu de la crise sanitaire, les collectivités ont eu la possibilité, comme l'an dernier, de le transmettre jusqu'au début de l'année 2022.

Ces données servent à la mise en place depuis janvier 2021 des lignes directrices de gestion.

INTERVENTIONS EXTERIEURES

23 janvier : surveillance du concours d'agent de maîtrise

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

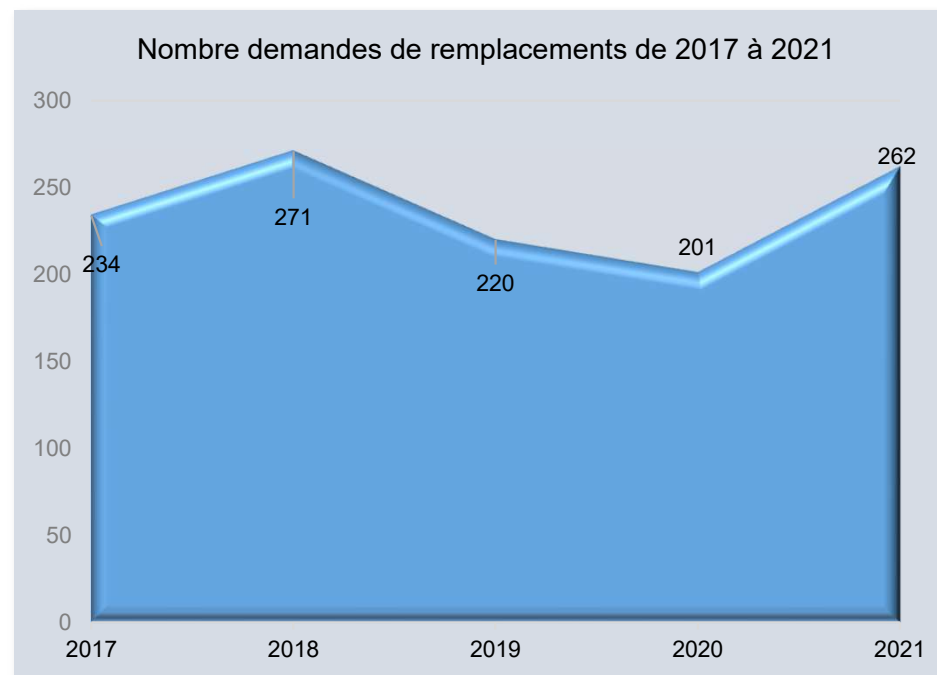
SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

**Demandes de
remplacements : 262
Profils proposés : 157
Recrutements : 22**

En ce qui concerne les demandes d'affectation d'agents non-titulaires pour assurer des missions temporaires de remplacement de fonctionnaires en congés ou indisponibles, le bilan suivant peut être dressé au titre de l'année 2021 :

- **262 demandes de remplacements** provenant de **120 collectivités et établissements publics** différents ont été traitées. Le nombre de demandes de remplacements est en croissance sur les dernières années.
- **157 profils différents ont été proposés** aux collectivités pour assurer principalement des missions administratives, notamment dans le cadre du secrétariat de mairie, mais aussi pour faire face à l'absence de personnel dans les écoles maternelles ou les restaurants scolaires et également pour satisfaire des accroissements temporaires d'activité dans le domaine technique.

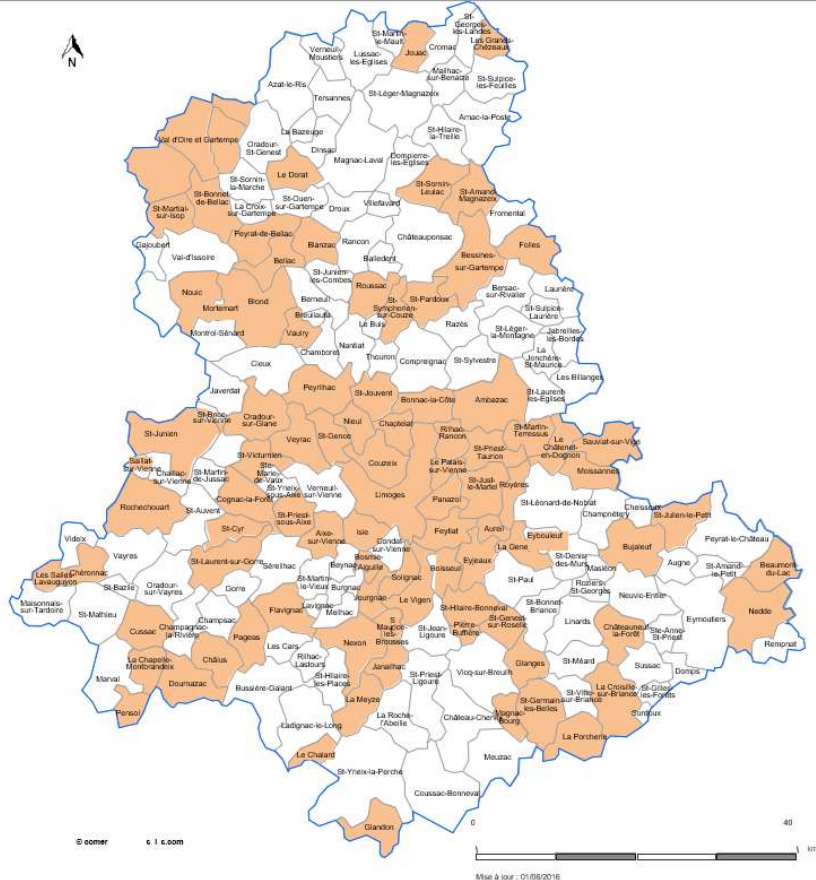
Parmi les 201 demandes de remplacements de l'année 2020, 30 proviennent de communautés de communes et d'établissements publics de la Haute-Vienne ne figurant pas sur la carte ci-après.



LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Répartition des demandes de remplacements provenant des communes de la Haute-Vienne



Communes ayant formulé une ou plusieurs demandes de remplacements

Parmi les 262 demandes de remplacements de l'année 2021, 21 demandes proviennent de communautés de communes et d'établissements publics de la Haute-Vienne ne figurant pas sur la carte ci-contre.

45 personnes reçues en entretien pour lesquelles une étude approfondie de la candidature a été faite avec des conseils en matière de recherches d'emploi, des orientations et des suggestions.

De plus, 8 à 9 agents par mois en moyenne sont recrutés et rémunérés par le Centre de gestion pour être mis à disposition des collectivités qui n'adhèrent pas à Pôle emploi.

Les agents sont désormais recrutés par priorité :

- parmi les lauréats des concours inscrits sur les listes d'aptitude du Centre de gestion,
- parmi les fonctionnaires en attente d'emploi (disponibilité principalement),
- parmi les personnes ayant adressé des demandes spontanées,
- parmi les candidats reconnus travailleurs handicapés,
- Parmi les fonctionnaires en reconversion professionnelle.

Le premier objectif est de mettre à disposition des collectivités des agents de remplacement compétents.

Le second objectif est de former les lauréats de concours et les candidats à la recherche d'un emploi afin de leur permettre d'acquérir une expérience en collectivité pour déboucher à terme sur un emploi définitif.

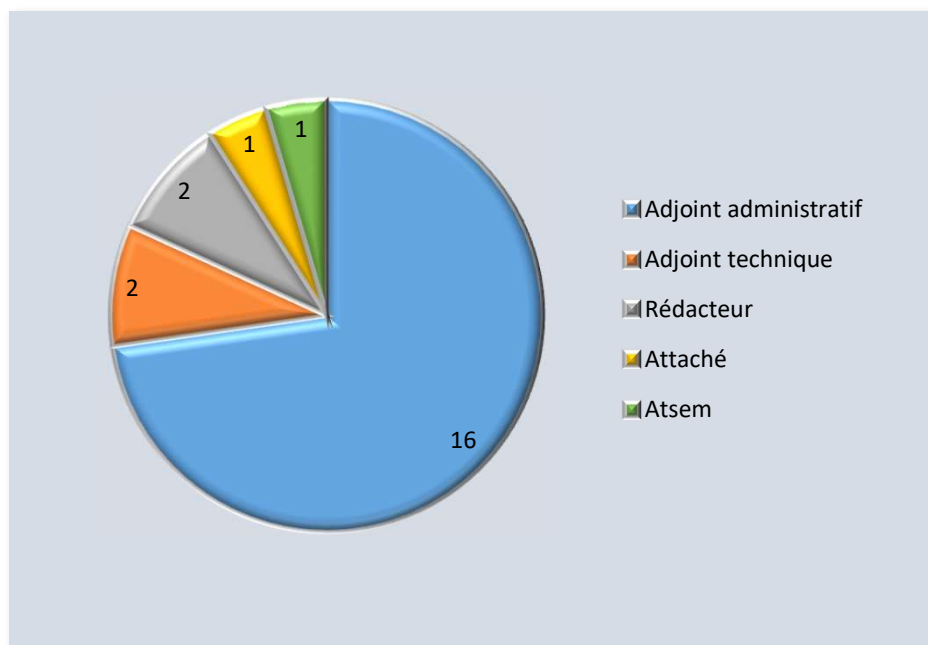
LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

15 agents formés au secrétariat de mairie dont 2 travailleurs handicapés

En 2021, 22 agents du pôle Missions temporaires - dont 3 travailleurs handicapés - ont bénéficié d'un recrutement dans les collectivités territoriales de la Haute-Vienne.

Nombre de recrutements sur l'année 2021



En outre, une formation est organisée chaque année afin d'initier les nouveaux agents itinérants aux différentes fonctions des secrétaires de mairie.

En 2021, une session de secrétaires de mairie remplaçants a eu lieu. 15 agents ont été sélectionnés dans le cadre de ce dispositif dont 2 personnes reconnues travailleur handicapé.

L'ensemble de ces personnes a suivi les modules de formation qui se sont déroulés sur 30 jours (15 jours de stage théorique détaillés dans le tableau ci-après et 15 jours de stage pratique),

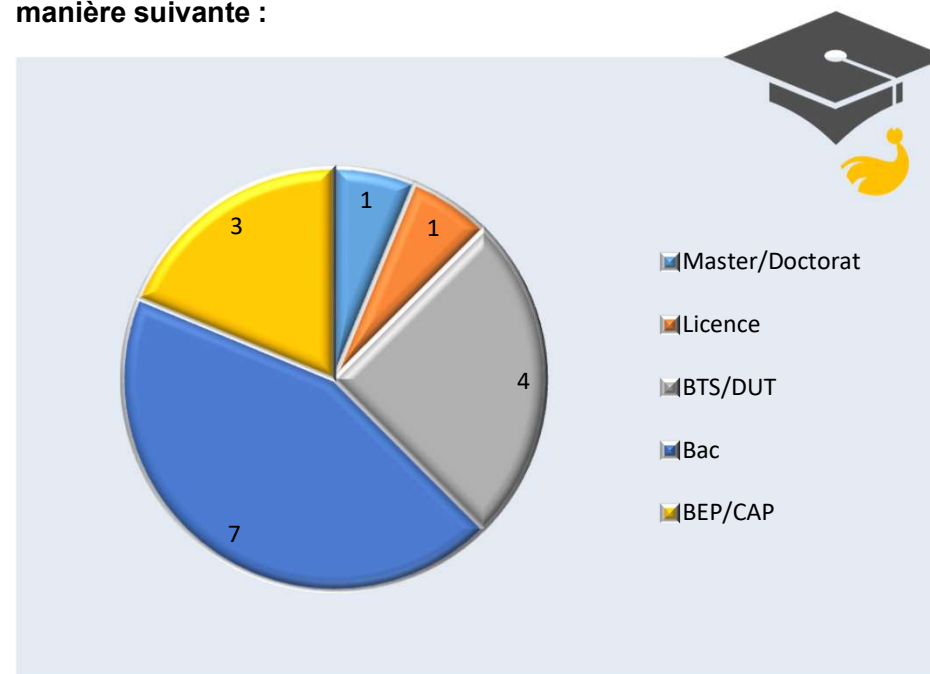
A ce titre, 15 tuteurs ont été sollicités parmi les secrétaires de mairie titulaires pour les encadrer.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Modules de formation	Durée/jour
Collectivités territoriales et service public local : Qui fait quoi ?	2
Etat civil et gestion du cimetière	2,5
La rémunération	2
Initiation au budget	2
Urbanisme	2
Environnement territorial – Statut, droits et obligations du service public	1
Participer à des opérations électorales	1
Initiation à la commande publique	1
Présentation de l'agence postale	1
Archivage	0,5
Total	15

Les candidats sélectionnés ont un niveau d'études réparti de la manière suivante :



Au 31 décembre 2021, 13 stagiaires sont toujours en remplacement, 2 ont été recrutés en collectivité et 1 est parti dans le privé.

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH



SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

INTERVENTION AUPRES DES COLLECTIVITES

En 2021, Caroline FRITZ et Mireille BRUZAT sont intervenues auprès des collectivités pour représenter le Centre de gestion et les accompagner lors de recrutements :

- Janvier : Recrutement d'un DGS au sein de la commune du Palais s/Vienne
Recrutement d'un DGS au sein du SIEPEA Pays de Glane
Recrutement d'un Adjoint Technique au sein de la commune de St Genest s/Roselle
Recrutement d'un Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe au sein de la commune de Burgnac
- Février : Recrutement d'un Rédacteur au sein de la commune de Champnetery
- Mars : Recrutement d'un DGS au sein de la commune de Rilhac Rancon
Recrutement d'un Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe au sein de la commune de La Roche l'Abeille
- Mai : Recrutement d'un Adjoint Technique au sein de la commune de Burgnac
- Juin : Recrutement d'un Rédacteur au sein de la commune de Champagnac la Rivière
Recrutement d'un Adjoint Technique au sein de la commune de Maisonnais s/Tardoire

- Juillet : Recrutement d'une ATSEM au sein de la commune des Cars
- Septembre : Recrutement d'un DGS au sein de la commune du Vigen
Recrutement d'un Adjoint Technique au sein de la commune de Balledent
Recrutement d'un Adjoint Technique en restauration scolaire au sein de la commune de Magnac Bourg
Recrutement d'un Adjoint Technique au sein de la commune de Champagnac la Rivière

INTERVENTIONS EXTERIEURES DU SERVICE

En 2021, des interventions ont eu lieu auprès de partenaires extérieurs afin de représenter le Centre de gestion, ainsi qu'auprès des employeurs territoriaux :

- 24/06 : réunion avec le GRETA pour une étude sur un dispositif de formation de secrétaires de mairie
- 09/09: réunion de travail à l'IPAG pour un échange sur la mise en place du diplôme universitaire
- 01 & 06/12 : réunions d'information statutaire à l'attention des élus et de leurs collaborateurs à Bellac, Feytiat, Nexon et Saint Léonard de Noblat

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS

Concours prévus : 2

Concours organisés : 2

LES OPERATIONS ORGANISEES EN 2021

Malgré la création du service mutualisé des concours et examens mis en place au niveau régional à compter de 2021, le CDG 87 a finalisé des opérations de concours de 2020, reportées ou retardées du fait de la COVID-19 :

- La finalisation du concours **d'Assistant Socio Educatif**
- **Le concours de technicien principal de 2^{ème} classe** dans la spécialité « bâtiment, génie civil »



EN PRATIQUE

Les épreuves de ces concours et examens professionnels se sont déroulées principalement à Limoges dans les locaux :

- du Palais des expositions pour les concours d'adjoint technique et d'assistant socio-éducatif
- du Chéops 87 pour l'épreuve d'admission du concours d'assistant socio-éducatif et du concours de technicien principal de 2^{ème} classe

L'Utilisation systématique de grilles d'évaluation fournies par le service permet :

- aux membres des jurys d'être dotés d'outils d'audition des candidats
- de sécuriser les opérations de concours par la production éventuelle des éléments ayant permis les admissions
- de se doter d'éléments objectifs pour répondre à un éventuel recours contentieux.

Concours et examens impactés	Date report
Concours d'Assistant Socio Educatif : oraux	Février 2021
Concours Technicien Pal 2° cl. : Écrits	15/04/2021
Concours Technicien Pal 2è cl : Oraux	Juin 2021

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

Inscrits : 471
Présents : 282
Admissibles : 101
Lauréats : 55

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS

Un protocole sanitaire strict a été mis en place afin d'organiser les épreuves d'admission du concours d'assistant socio-éducatif fixées la première semaine de février et de réorganiser les épreuves écrites et orales du concours de technicien principal de 2^{ème} classe.

La dématérialisation des procédures a également contribué à la continuité de l'activité du pôle pendant la crise sanitaire. La mise en place de documents sur l'accès sécurisé des candidats a été renforcée par le contexte sanitaire.

En effet, grâce à une gestion à distance des outils par les agents, le service est resté disponible pour répondre aux sollicitations sur la thématique concours et examens professionnels, permettant d'apporter une réponse aux candidats.

Grâce à cet outil, le service concours a informé en temps réel les candidats des actualités liées au concours : (report d'épreuve, mise en place de consignes sanitaire sur les épreuves, matériel à prévoir pour les candidats...).



Exemple de la page d'accès à l'espace sécurisé d'un candidat inscrit à un concours :

Centre de Gestion de la Haute-Vienne
INSCRIPTIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS

[Déconnexion](#)

ocio-Educatif, specialite EDUCATION SPECIALISEE

Documents à télécharger		Mentions légales et options de confidentialité	
CDC_87_Protocole_sanitaire_ORAUX	11/01/2021	Confidentialité	
convocation_admission_educateur	11/01/2021	<input type="checkbox"/> Afficher mon profil de candidat	
attestation_presence_spe_ES	06/11/2020		
Consignes_sanitaires_	23/09/2020		
mesures_sanitaires	09/09/2020		
convocation_ES_complet_	09/09/2020		
mesures_sanitaires	09/09/2020		
convocation_ES_complet_	09/09/2020		

Centre de Gestion de la Haute-Vienne - 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs - BP 339 - 87009 Limoges cedex
Mentions légales - Version 2021 - 70

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS



LE SERVICE MUTUALISE AUX CDG 16, 17, 33, 47, 64, 79, 86, 87

Des opérations concours ont également été organisées sur le territoire Haut Viennois en 2021 pour le compte du service mutualisé (géré par le CDG33)

Concours / EP	Type épreuves	Date/lieux	inscrits	Observations
Concours agent de maîtrise	Ecrits	21 janvier Parc exposition Limoges	152	Spécialité : restauration
Examen Professionnel Attaché Principal	Ecrits	8 avril Parc exposition Limoges	191	2 spécialités : - Administration générale - Urbanisme
Concours Attaché	Ecrits	22 juin Parc exposition Limoges	78	

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS



LES OPERATIONS REALISEES POUR LE COMPTE D'AUTRES CDG

CDG	Concours / EP	Type épreuves	Date/lieux	inscrits	Observations
40	Concours Rédacteur	Ecrits	14 octobre Parc exposition Limoges	261	Spécialités : <ul style="list-style-type: none">- droit civil- Action sanitaire et sociale- Finances- Droit public
31	Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	Oraux Aménagement en visioconférence (femme enceinte)	22 octobre CDG87	1	

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

3 médecins de prévention
1 psychologue du travail
1 ergonome
2 conseillers en prévention
2 assistantes médicales
1 correspondante FIPHFP

Le service de médecine préventive prend en charge les agents titulaires et non titulaires de collectivités territoriales comprenant les mairies, les communautés de communes, les CCAS et CIAS, les syndicats, les offices publics d'habitat, le SDIS et la Communauté urbaine Limoges Métropole.

Les visites périodiques ont lieu dans 10 centres pour les collectivités du département et au Centre de gestion pour celles proches de Limoges.

Les autres visites s'effectuent au Centre de gestion, dans le service de médecine préventive.

LES MEDECINS & LE PERSONNEL ASSISTANT

- Dr Ariane DESDAMES, Médecin de prévention, Cheffe du Pôle SST
- Dr Claude BOURDEAUD, Médecin de prévention
- Dr Nadia ARNAUD, Médecin de prévention

L'équipe pluridisciplinaire du service Santé et sécurité au travail assiste les médecins de prévention :

- 2 assistantes médicales
- Le service Prévention
- 1 psychologue du travail
- 1 ergonome
- 1 correspondante FIPHFP

LA SURVEILLANCE MEDICALE

Le service assure la surveillance médicale de **6 112 agents** stagiaires ou titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé.

Cette surveillance comprend :

- Les visites médicales d'embauche (VE)
- Les visites médicales périodiques (VP)
- Les surveillances médicales particulières (SMP)
 - Les agents occupant des postes dans les services comportant des risques spécifiques (amiante, bruit, vibrations, agents biologiques, agents CMR cancérigènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction, travail de nuit)
 - Les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mineurs, les agents réintégrés après un CLM ou CLD, les agents souffrant de pathologies particulières

Pour l'activité clinique, les médecins disposent, au Centre de gestion, de 3 cabinets médicaux équipés et, à l'extérieur, de locaux mis à disposition dans les centres de visite.

Un véhicule de service est attribué à chaque médecin.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

6 112 agents suivis
1 721 visites médicales
124 vaccinations contre
la leptospirose

EXAMENS MEDICAUX CLINIQUES

<input type="checkbox"/> Visites médicales périodiques			563
<input type="checkbox"/> Visites médicales non périodiques			1 158
• Visites médicales d'embauche		443	
• Surveillance médicale particulière		715	
- de pré-reprise et reprise	166		
- à la demande de l'agent	238		
- à la demande de l'employeur	111		
- à la demande du médecin	86		
- visites occasionnelles (aménagement, imputabilités, prolongations, ...)	114		
TOTAL			1190

Les visites d'embauche et périodiques ont repris en 2021, mais avec des contraintes sanitaires (désinfection du matériel et gestion de la salle d'attente) qui ont imposé d'espacer le rythme des visites.

Par ailleurs les visites médicales sur les sites extérieurs ont repris en septembre 2021 après 18 mois d'arrêt.

Par ailleurs 124 vaccinations contre la leptospirose ont été réalisées.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

A chaque visite médicale d'embauche ou périodique, les tests de vision et d'audition sont réalisés.

Selon les risques professionnels, les examens complémentaires suivants ont été réalisés en 2021 :

• Scanner thoracique	6
• Radio pulmonaire	20
• Prélèvement nez, gorge	11
• Biologie	28
• Autre radio	1
• Immunité hépatite	16

CONCLUSIONS MEDICO-PROFESSIONNELLES

Les avis rendus :

<input type="checkbox"/> Etat de santé compatible		1 354
- sans restriction	1 071	
- avec restriction	160	
- à temps partiel thérapeutique	75	
- sur poste aménagé	48	
<input type="checkbox"/> Etat de santé non compatible		107
- inaptitude	91	
- Décision différée	16	
<input type="checkbox"/> Pas d'avis rendu (*)		260



(*) Lors d'une visite médicale sur demande de l'agent, un avis n'est pas systématiquement rédigé. A l'issue de ce type de visite, un courrier peut cependant être adressé à l'employeur, dans le cadre du maintien dans l'emploi ou d'alerte sur le risque professionnel.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

Le Comité médical :

Le Comité médical se réunit toutes les 3 semaines.
Un médecin de prévention du CDG 87 assiste à la séance.
En 2020, les dossiers de 274 agents ont été soumis au Comité médical.

La Commission de réforme :

La Commission de réforme se réunit toutes les 6 semaines.
Un médecin de prévention du CDG 87 assiste à la séance.
63 agents ont fait l'objet d'une saisine en 2021 pour accident du travail ou maladie professionnelle.

ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

L'action sur le milieu professionnel ou tiers temps du médecin de prévention est devenue une action prioritaire depuis le décret du 3 février 2012. Elle permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles.

Elle comporte entre autre les visites de locaux, études de poste, établissement de la fiche de risques, participation aux CHSCT, entretien avec les élus et encadrants, enquête maladie professionnelle et accident de service. Ces actions sont menées le plus souvent en équipe pluridisciplinaire.

Malgré la poursuite de la crise sanitaire, l'activité de tiers temps du médecin a repris normalement.

En 2021, **106 interventions**, dont 46 dans les collectivités de moins de 50 agents, portant sur :

- Situations de maintien ou retour à l'emploi
- Visite de postes de travail
- Visite de locaux

- Situations de RPS
- Audits RPS
- CHSCT et CSE

ACTIVITES CONNEXES

- Réunions du Pôle SST : 1 par mois
- Réunions équipe pluridisciplinaire en fonction des besoins
- Réunions avec l'équipe de Direction
- Participation aux séances du Comité médical toutes les 3 semaines et de la Commission de réforme toutes les 6 semaines
- Rapports annuels et autres rapports
- Participation d'un médecin à la commission consultative paritaire

L'année 2021 est marquée par une reprise d'activité sensiblement normale, mais avec maintien des contraintes sanitaires en termes d'hygiène des locaux et distanciation physique dans la salle d'attente notamment, ce qui ralentit le rythme des visites.

CONCLUSIONS

Les visites périodiques sur les sites extérieurs ont repris depuis septembre 2021.

Cependant il reste le secteur de Saint-Junien, couvrant le sud-ouest, non pourvu à ce jour du fait de l'absence de locaux. Ce qui oblige les agents à se déplacer sur le site de Limoges.

Par ailleurs les visites médicales particulières prennent le pas sur les autres visites, en raison de l'accroissement et de la complexité des dossiers de Maintien en emploi.

Enfin le tiers temps est en progression par rapport à 2020.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

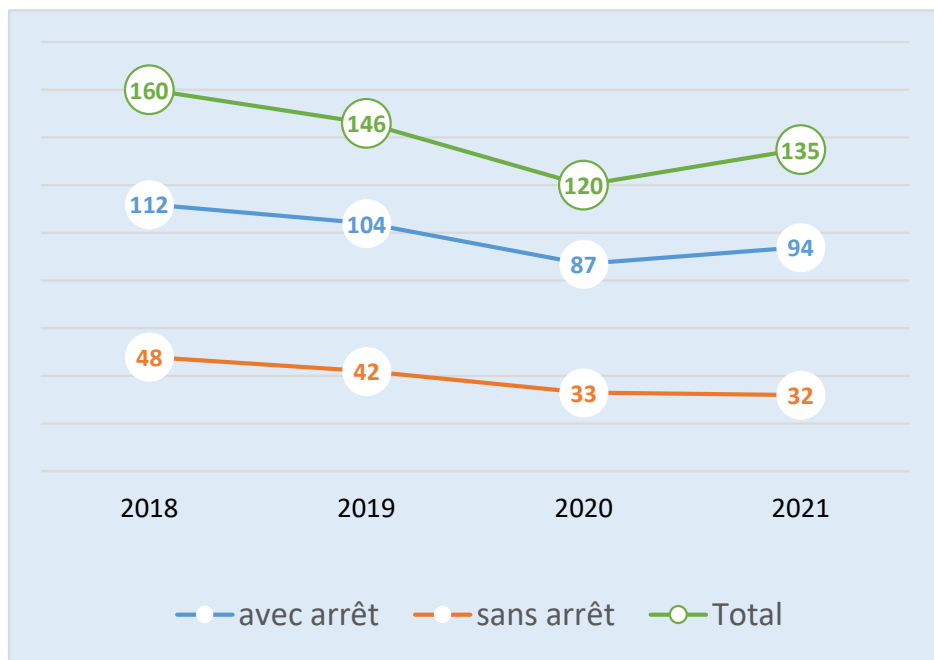
SERVICE PREVENTION

135 accidents déclarés
4 777 jours d'arrêt
8 visites d'inspection
79 interventions extérieures

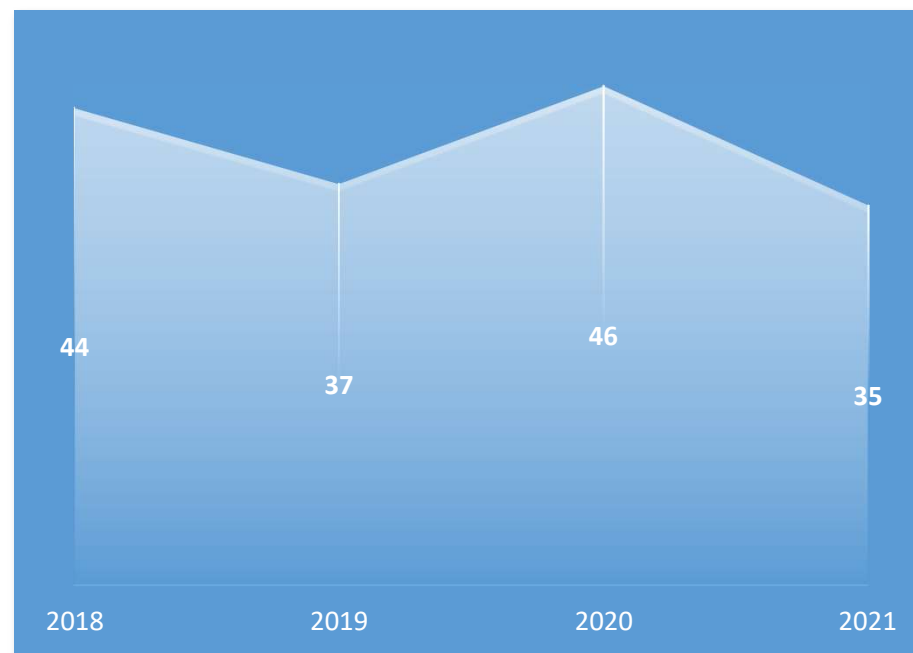
ANALYSE STATISTIQUE DES ACCIDENTS DECLARES DE 2018 A 2021

Cette analyse ne concerne que les accidents ou maladies professionnelles portés à la connaissance du pôle Santé et sécurité au travail.

Nombre d'accidents déclarés



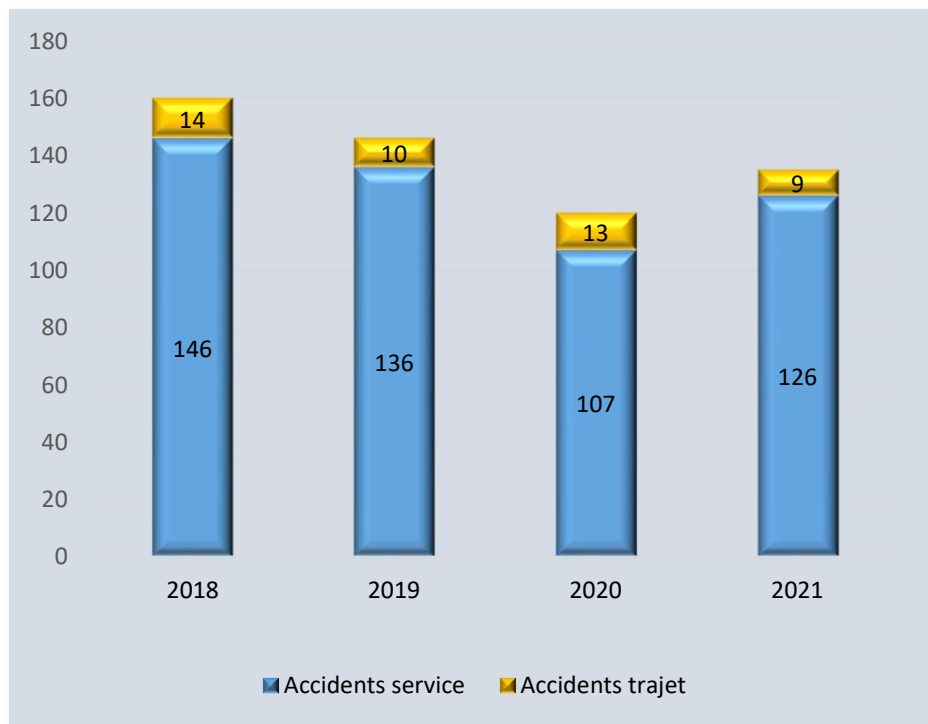
Nombre moyen de jours d'arrêt par accident



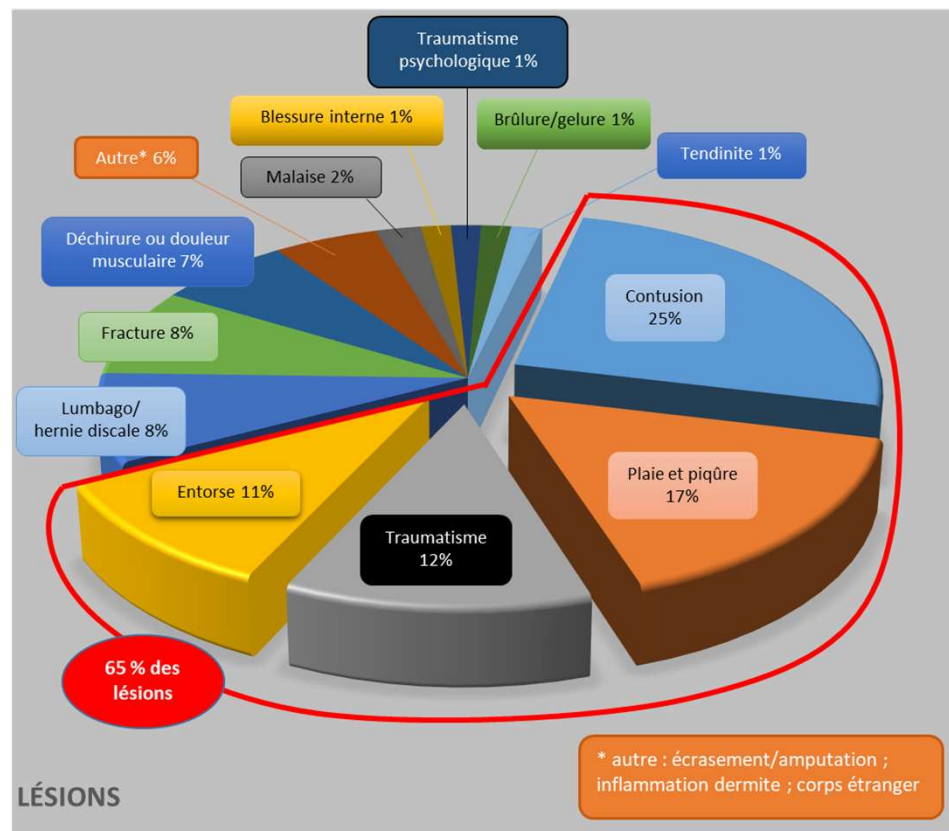
LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Répartition accidents trajet/service



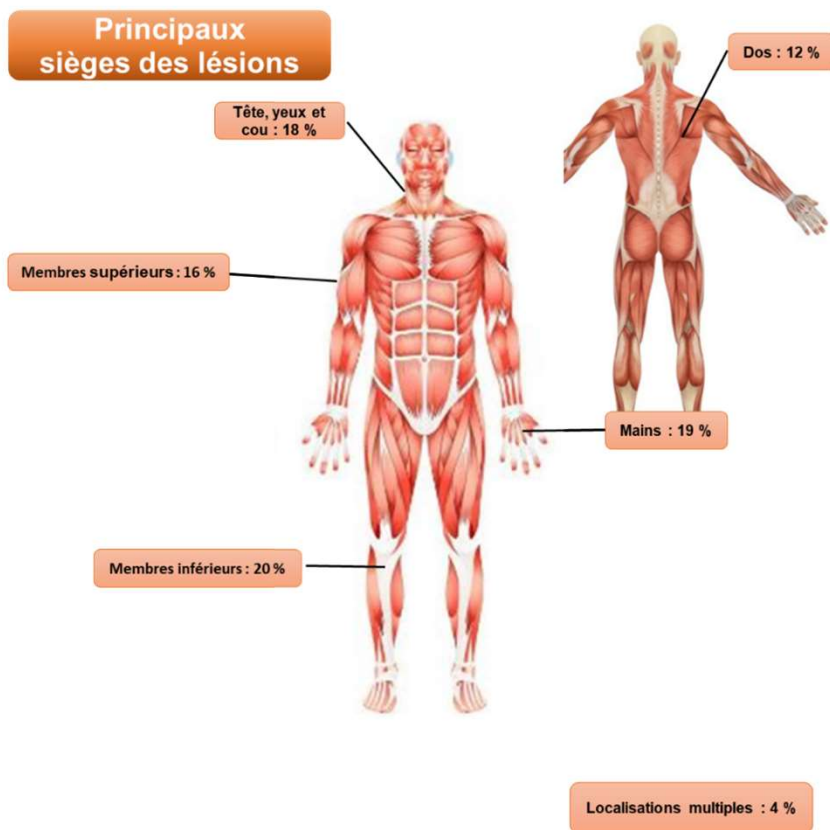
ANALYSE DETAILLEE DES ACCIDENTS DECLARES EN 2021



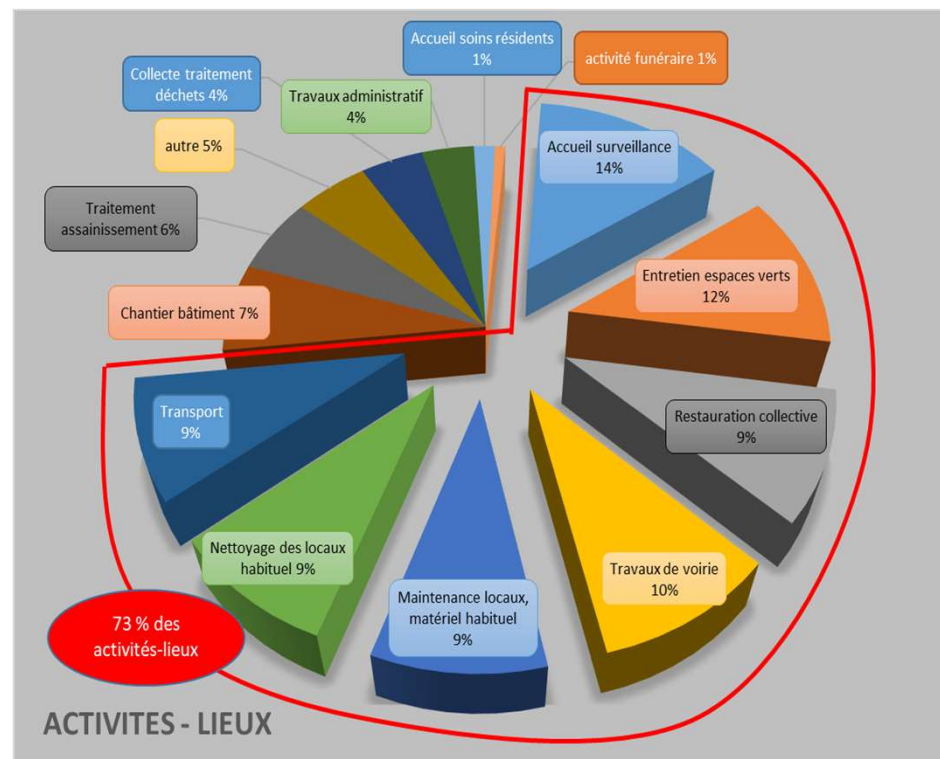
LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

ANALYSE DETAILLEE DES ACCIDENTS DECLARES EN 2021



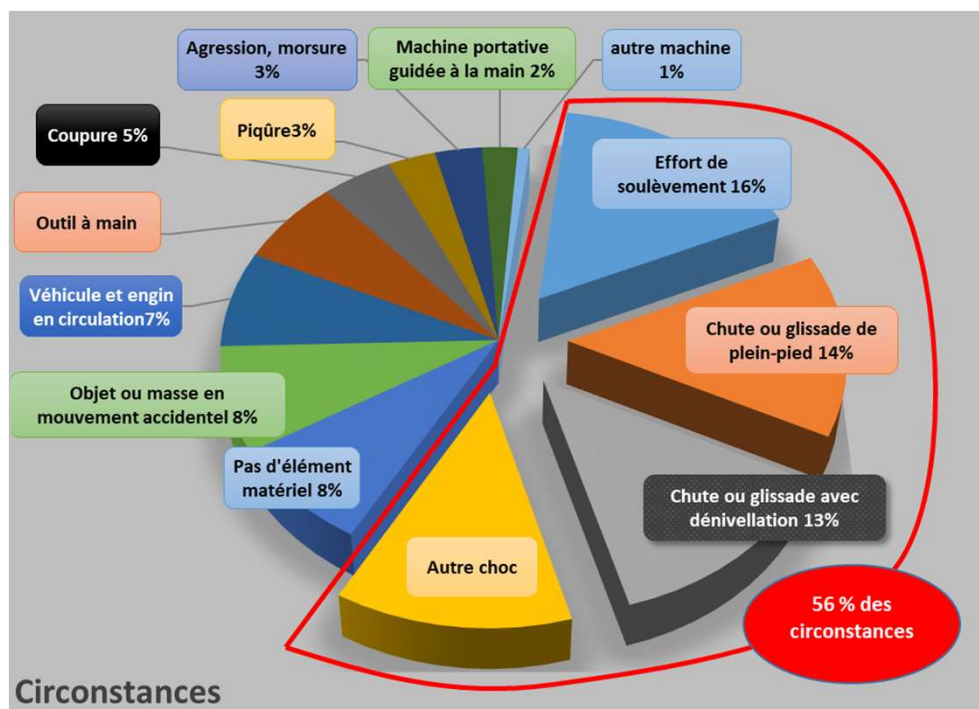
Répartition des accidents par activités/lieux



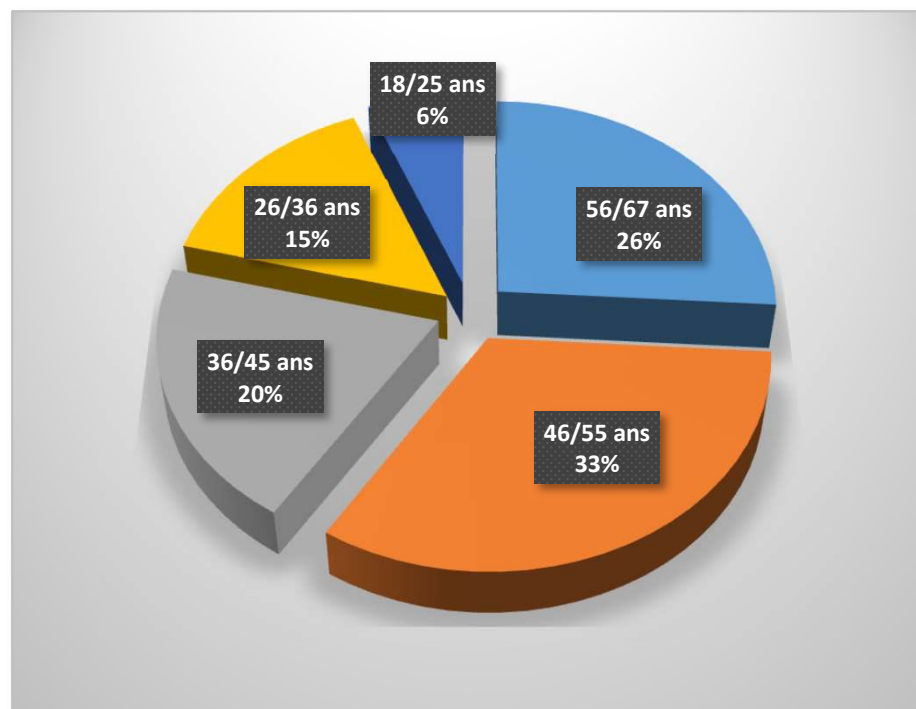
LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Répartition des accidents par circonstances



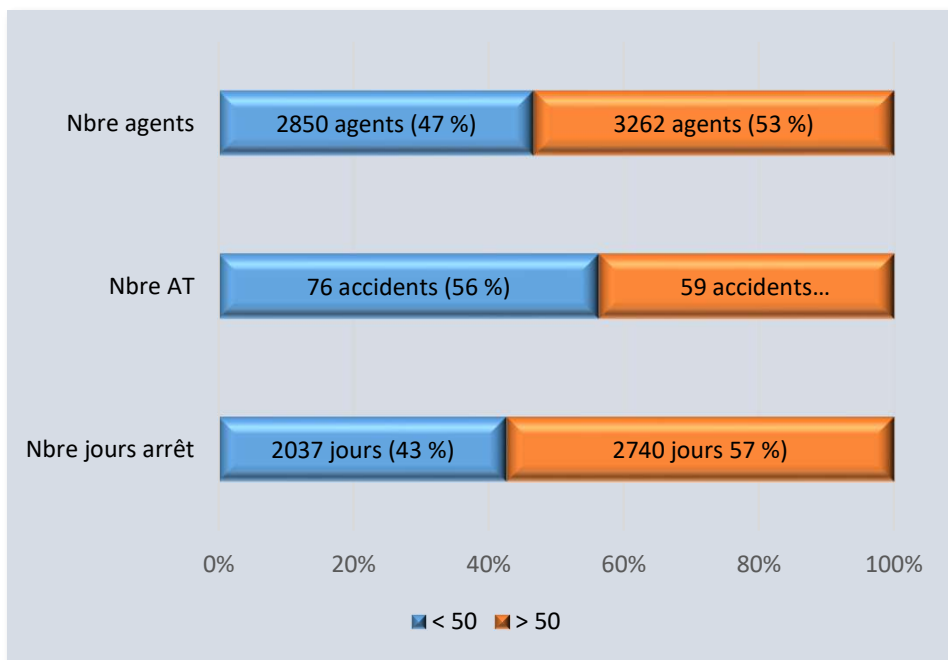
Répartition des accidents par tranche d'âge



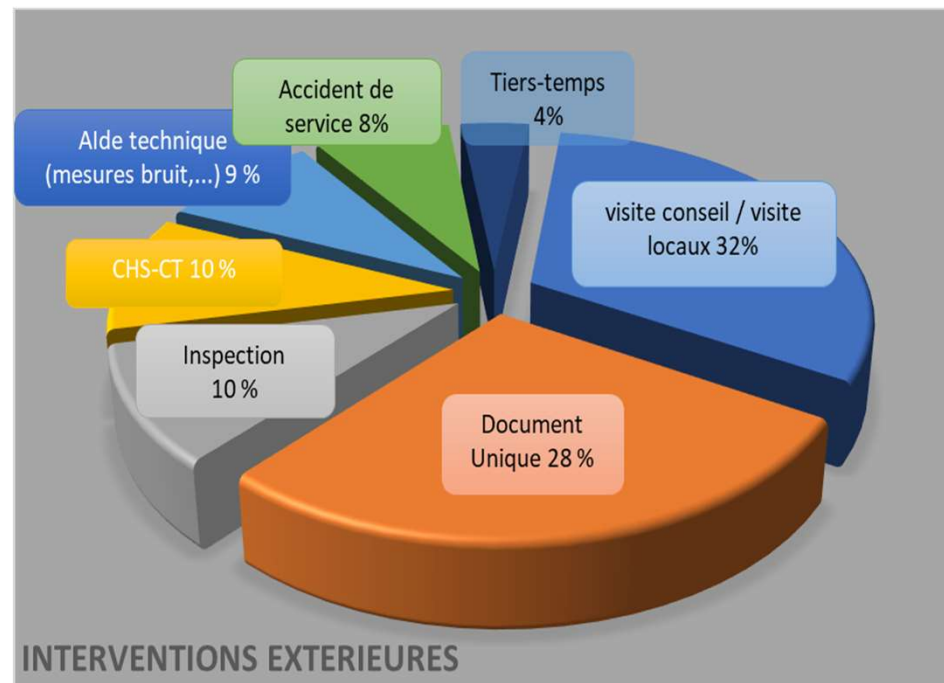
LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Répartition des accidents par collectivités </> 50 agents



ENSEMBLE DES INTERVENTIONS EXTERIEURES



LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



SERVICE PREVENTION



ACCOMPAGNEMENT A LA DEMARCHE D'EVALUATION DES RISQUES – DOCUMENT UNIQUE

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est le document dans lequel l'employeur transcrit et met à jour les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de la collectivité.

Pour l'année 2021, le Service Prévention a accompagné **14** collectivités/établissements dans l'élaboration de leur DU, représentant 22 déplacements.

La méthodologie proposée aux collectivités a évolué : dorénavant, la réalisation du Document Unique est proposée sous la forme d'ateliers ce qui permet d'être plus exhaustif lors du travail de repérage des risques auxquels sont exposés les agents. Cette méthode de travail permet aussi de sensibiliser les agents à leur poste, dans leur environnement de travail habituel.

MISSION D'INSPECTION

Tout en continuant de répondre à l'obligation réglementaire faite aux collectivités et établissements de désigner un ACFI via la signature de convention, le service prévention propose désormais des visites de prévention ciblées au sein des collectivités.

Ces visites sont organisées au cœur de l'activité des agents et ont pour objet d'identifier des actions d'amélioration en matière de prévention primaire. Les propositions d'amélioration formulées par le service prévention garantissent la santé et la sécurité au travail des agents tout en étant adaptées à la collectivité.

Ainsi, compte-tenu des nouvelles orientations données au service, on observe une diminution des visites d'inspection au profit des visites de prévention ciblées.

En 2021, **8** visites d'inspection ont été réalisées représentant 14,5 jours de déplacement en collectivité.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

CONFERENCES

Les collectivités et établissements de la Haute-Vienne sont confrontés à des problématiques communes et récurrentes (addictions en milieu professionnel, risque chimique, risque routier, ...). Face à cette réalité, le Pôle Santé Sécurité au Travail du CDG 87 a décidé de communiquer au plus près des collectivités sur ces thématiques.

Une campagne de matinées-conférences délocalisées a été initiée avec la première matinée-conférence organisée le 16 novembre sur le thème des « addictions en milieu professionnel », délocalisée à la échelle de la Communauté de Communes Saint Yrieix la Perche.

FAITS MARQUANTS

Le premier semestre de l'année 2021 s'est inscrit dans la continuité de 2020, à savoir, la gestion de la crise sanitaire et l'absence de responsable de service.

Le second semestre a été marqué par le recrutement du Responsable de service et l'élaboration d'un nouveau projet de pôle Santé et Sécurité au Travail « SST » auquel a participé l'ensemble de l'équipe.

Tout en étant encore impacté par la crise sanitaire, la dynamique d'équipe a été recentrée sur les axes de prévention primaire et de communication du projet de pôle SST.

Ces nouvelles orientations ont permis de faire émerger des projets permettant de fédérer les acteurs de la prévention au sein des collectivités autour de la Santé et Sécurité au Travail, de renforcer et redynamiser les actions de prévention primaire proposées aux collectivités et de promouvoir le service prévention et plus largement le Pôle SST auprès des collectivités.

Points marquants 2021

- Crise sanitaire,
- Arrivée de Cyril GRANGER en juin en tant que Responsable du service et Conseiller en prévention
- Etablissement du Projet de Pôle.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

ORIENTATION DE LA MISSION PREVENTION POUR 2022

Prévention primaire :

Objectifs : promouvoir, mettre en œuvre et pérenniser une démarche globale de prévention des risques professionnels au plus près des collectivités

- ❑ Réorganiser et animer le réseau d'Assistants de Prévention pour instaurer des temps d'échange en vue de développer et pérenniser une démarche de prévention des risques professionnels au plus près des collectivités.
- ❑ Favoriser et encourager l'implication et l'engagement des collectivités dans une démarche de prévention des risques professionnels
- ❑ Améliorer le service rendu aux collectivités :
 - Être acteur de terrain,
 - Faire évoluer et optimiser l'outil « DUERP »,
 - Être au service des collectivités et plus précisément des Assistants et Conseillers de Prévention.

Communication :

Objectifs : développer et mettre à disposition de nouveaux outils de communication dans le but d'améliorer la communication interne et externe du pôle.

- ❑ Créer de nouveaux outils/modes de communication plus clairs et pragmatiques
 - Créer et déployer une Foire Aux Questions « FAQ » à l'échelle du CDG 87,
 - Poursuivre le pilotage/la participation à la rédaction de la newsletter du CDG 87,
 - Proposer la rédaction d'articles de presse sur des actions marquantes réalisées,
 - Poursuivre la proposition d'articles « Prévention des risques professionnels » dans le but d'alimenter les réseaux sociaux,
 - S'intégrer à la communication plus large du CDG 87 afin de mettre en avant la thématique SST.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dossiers actifs : 82

Dossiers clôturés : 56

Prise en charge FIPHFP :
36 % des dossiers

ACCOMPAGNER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi renvoie à la recherche de solutions en vue de maintenir durablement dans l'emploi un agent présentant des difficultés dans l'accomplissement de son activité de travail compte tenu de son état de santé.

Ces difficultés conduisent à considérer qu'un risque d'inaptitude médicale existe ou, qu'une inaptitude médicale a été prononcée. Une telle situation induit un risque de désinsertion professionnelle qu'il s'agit d'éviter à travers le processus de maintien dans l'emploi.

Les solutions examinées sont conditionnées, en premier lieu, par les retentissements de la problématique de santé sur l'activité professionnelle, les caractéristiques du poste de travail et, les possibilités de l'employeur. En fonction de ces éléments principaux, les solutions proposées s'orientent vers un maintien au poste (aménagement matériel et/ou organisationnel) ou vers un maintien dans l'emploi au sens large (réaffectation sur d'autres fonctions, reclassement pour raisons de santé en interne ou en externe).

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Haute-Vienne, une convention a été signée avec le FIPHFP pour une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021).

Pour la réalisation de cet axe, le CDG continue de s'appuyer sur l'expertise développée en interne par les médecins du Pôle Santé et Sécurité au Travail, la psychologue du travail, l'ergonome (mis à disposition à raison de 2 jours par semaine auprès du CDG 19) et, de la correspondante FIPHFP. Cette dernière a fait l'objet d'un recrutement en janvier 2019 pour renforcer le service prévention du Pôle SST sur des fonctions d'assistante administrative. 20 % de son temps de travail est consacré au renseignement et à l'aide à la saisie des aides du FIPHFP auprès des collectivités et établissements publics territoriaux.

En 2021, le Pôle Santé et Sécurité au Travail avait **82 dossiers** de maintien dans l'emploi actifs. Sur l'ensemble de ces dossiers, 56 ont été clôturés en 2021 pour les motifs suivants :

- Maintien au poste avec ou sans aménagement du poste de travail (70 %),
- Maintien dans l'emploi public par un changement de poste (réaffectation, reclassement, mutation ou détachement) (15 %),
- Sortie de la fonction publique (retraite pour invalidité ou disponibilité pour convenances personnelles) (11 %),
- Autres (4 %).

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

86 % de ces études ou accompagnements concernent des femmes. L'âge des agents concernés s'étend de 21 ans à 60 ans. La moyenne d'âge est égale à 48 ans et la médiane se situe à 49 ans.

36 % des études ou accompagnements ne sont pas financés par le FIPHFP parce que ces dossiers ne correspondent pas aux critères définis par le FIPHFP.

INTERVENIR SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques psychosociaux : versant individuel

36 agents ont été suivis de manière individuelle par la psychologue du travail suite à un signalement de vécu de souffrance(s) au travail.

Ces suivis ont été exclusivement amorcés et effectués suite à la demande du médecin de prévention. Les employeurs – collectivités et établissements publics territoriaux – et les agents ne peuvent plus solliciter directement ce type d'accompagnement depuis 2018.

Les objectifs poursuivis à travers ces accompagnements individuels sont les suivants :

- de manière systématique et en première intention : offrir une écoute, un espace d'expression en toute confidentialité et, tenir conseil.

- dans un second temps, si le médecin de prévention en formule la demande, une première analyse des facteurs à l'origine du vécu de mal être est réalisée. Cette analyse reste partielle puisqu'uniquement fondée sur le discours et la perception de l'agent. Le cas échéant, un appui au médecin de prévention dans le cadre d'une collaboration directe (réunion ou action sur un collectif de travail) avec l'employeur est mise en œuvre.

Les agents suivis dans ce cadre peuvent également être orientés parallèlement au suivi engagé vers d'autres services internes au CDG 87 ou vers des partenaires/professionnels extérieurs.

Prévention des risques psychosociaux : versant collectif

Deux collectivités territoriales ont été accompagnées par la psychologue du travail en lien avec le médecin de prévention sur des problématiques psycho-sociales collectives.

Pour rappel, les risques psychosociaux sont engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. A ce titre, l'objectif des démarches engagées avec les employeurs est d'identifier et de comprendre les facteurs sociaux et organisationnels à l'origine des tensions vécues dans le travail.

Les résultats de l'intervention doivent ensuite permettre à la collectivité ou à l'établissement public d'élaborer un plan d'actions visant l'amélioration des conditions de réalisation de l'activité.

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accompagnement dans des projets d'aménagement de locaux

Un accompagnement d'une collectivité dans son projet de restructuration globale de sa mairie a eu lieu avec notamment comme apports :

- L'aide aux choix dans la validation des plans via l'analyse des scénarii (sur plan) ;
- L'apport de conseils dans le choix des nouveaux aménagements envisagés (aspect fonctionnel et aspect réglementaire).

Un accompagnement dans le réaménagement de la partie administrative et accueil d'une médiathèque a débuté avec notamment comme objectifs les éléments suivants :

- L'analyse des problématiques vécues et des besoins de l'activité réelle de travail des différents agents,
- L'intégration des questions de santé des agents, de fonctionnalité et d'accessibilité des locaux dans les réflexions menées,
- La réalisation de simulation de différents aménagements sur plan 2D et 3D,



- La proposition de différents scénarii possibles et l'aide au choix d'un aménagement adapté aux activités de travail des agents et d'accueil du public,
- L'aide au choix des mobiliers en lien avec les agents utilisateurs finaux.

Cet accompagnement se poursuivra sur le début d'année 2022.

Accompagnement dans l'analyse des postes de travail administratifs

Un accompagnement dans l'analyse du mobilier de 33 postes a été mené dans les locaux d'une mairie.

A l'issu, un plan d'action de renouvellement du matériel à court, moyen et long terme a été rendu.

Des conseils techniques sur le choix des nouveaux matériels à acquérir étaient également inclus dans le livrable.



LA CELLULE FIPHFP

Demandes d'aides : 24
Formation SMR : 2 TH
Maintien dans emploi : 69
Apprentis : 2 TH

En avril 2019, le CDG 87 a signé sa 4^{ème} convention triennale avec le FIPHFP ; elle s'organise autour de 4 grands axes :

QUALIFIER LES AGENTS SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL

Cet axe de la convention fait l'objet d'un travail en commun entre les 3 CDG de l'Ex-Région Limousin (19, 23 et 87), notamment pour définir les termes à aborder.

Le but est de repérer les nouveaux encadrants d'agents en situation de handicap et les nouveaux agents TH recrutés. Le CDG 87 s'appuie pour cela sur l'analyse détaillée du bilan social.

Les objectifs principaux sont :

- Informer et sensibiliser les nouveaux agents TH recrutés et les nouveaux encadrants de TH notamment par le biais de rencontres avec les élus et leurs collaborateurs au sein des collectivités en équipe pluridisciplinaire du service Santé et sécurité au travail.
- Améliorer la saisie de la déclaration annuelle (DOETH) et des aides sur la plateforme des interventions. Le CDG se positionne en tant qu'interlocuteur privilégié entre les collectivités et le FIPHFP, par le biais d'une veille téléphonique, afin de répondre aux différentes interrogations des collectivités sur la déclaration au FIPHFP, les solutions envisageables pour maintenir un agent sur un emploi ou recruter un travailleur handicapé, les aides financières pouvant être sollicitées ; mais aussi par la mise en place d'un soutien technique répondant aux demandes d'aide à la saisie sur la plateforme ou d'aide à la constitution des dossiers de demandes de financement.

Compte-tenu de la crise sanitaire et de la limitation des interactions sociales, le CDG 87 n'a pas organisé d'évènement durant l'année 2021.

Il convient néanmoins de noter que le CDG 87 :

- a assuré la saisie et le suivi de 24 demandes d'aides auprès du FIPHFP pour le compte des collectivités (chiffre stable par rapport à l'année précédente (+2))

FAVORISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de développer l'emploi durable des personnes handicapées, une convention de partenariat était élaborée entre le CDG 87 et CAP EMPLOI 87 depuis plusieurs années.

Pour les années à venir, une nouvelle convention avec l'OPS CAP EMPLOI – SAMETH 87 sera élaborée.

L'objectif de cette convention sera de contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au sein des collectivités en :

- communiquant auprès des collectivités sur l'offre de l'OPS ;
- transmettant des offres d'emploi diffusées par le CDG 87 ;
- effectuant un appel de candidatures pour répondre aux offres du service de missions temporaires ;
- mettant en place des visites communes auprès des collectivités.

Parallèlement, il convient de :

- mieux identifier les agents en situation de handicap et les besoins des employeurs,
- assurer un suivi plus efficient des agents recrutés et/ou formés,
- communiquer sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap
- uniformiser la formation des agents du CDG 87 en lien avec le recrutement sur le handicap.

LA CELLULE FIPHFP



Durant cette convention, les Services Emploi et Missions Temporaires ont accompagné le recrutement de 16 personnes reconnues TH.

Il convient également de noter le bilan très positif des formations «secrétaire de mairie remplaçant » portée par le Service « Missions temporaires » auxquelles 9 BOETH ont participé sur la période de cette convention, tous ayant été recrutés, soit d'une manière pérenne (3 titularisations), soit via la signature d'un CUI/CAE / PEC (2 agents), soit pour 4 agents, via la signature d'un (ou plusieurs) contrat(s), totalisant une durée supérieure ou égale à 1 an, dont certains sont toujours en cours.

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECLASSEMENT

Le CDG 87 possède en son sein une équipe pluridisciplinaire construite autour de trois médecins de prévention pour proposer aux collectivités un service de médecine préventive le plus complet possible. Une fiche de liaison est mobilisable par les médecins en complément des fiches de visite sur lesquelles les restrictions et les éventuelles impossibilités à poursuivre son activité professionnelle sont inscrites. Elle permet de donner des éléments complémentaires et d'orienter la prise en charge par un ergonome ou un psychologue du travail. Des réunions de travail avec la Direction et le responsable du pôle emploi du CDG 87 devraient également permettre de développer la transversalité et améliorer l'efficacité des prises en charge.

Des réunions de travail peuvent avoir lieu dans les collectivités d'importances pour balayer l'ensemble des situations avec le service RH de la collectivité, l'ergonome, le psychologue du travail et le médecin de prévention du CDG 87.

Le service Santé et sécurité au travail du CDG 87 définit ensuite la proposition d'intervention à réaliser et en informe la collectivité.

En 2021, le CDG 87 avait 69 dossiers de maintien dans l'emploi actifs, 32 dossiers ont été ouverts au cours de l'année et 37 ont été clôturés ; 32 étant toujours en cours.

FAVORISER LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'enjeu est de pouvoir mettre en relation un projet de formation avec un besoin de la collectivité, en lien avec un établissement de formation, malgré les nombreux freins à lever : distances géographiques importantes, absence de CFA qui attireraient les candidats, faibles possibilités d'encadrement des petites collectivités, ...

L'objectif de cette convention est de poursuivre le travail de collaboration avec les acteurs de l'apprentissage en maintenant les échanges avec les partenaires (CFA, mission locale, Conseil départemental, DIRECCTE, CAP EMPLOI, SAMETH) pour proposer des profils aux collectivités afin d'initier le mode de recrutement par l'apprentissage.

Le CDG 87 doit favoriser au cours de ces 3 années le recrutement de 9 apprentis. A l'issue de la convention, cet objectif a été atteint, dont 2 apprentis recrutés en 2021.

SUIVI ET EVOLUTION DU CONVENTIONNEMENT

A l'issue de la convention et malgré la crise sanitaire subie pendant les 2/3 de la convention, le CDG 87 a atteint l'intégralité de ses objectifs,

Fort de l'expérience de ses 4 conventions passées et ayant atteint ses objectifs malgré un contexte sanitaire difficile, le CDG 87 a souhaité poursuivre son partenariat avec la FIPHFP et a ainsi signé sa 5ème convention sur les mêmes bases que la précédente.

LE CDG 87

VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION

CDG 87 – 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs – BP 339 – 87009 LIMOGES CEDEX
05 55 30 08 40 – cdg87@cdg87.fr – www.cdg87.fr -



Centre Départemental de Gestion de la Haute-Vienne CDG 87