Centre Départemental de Gestion
HAUTE-VIENNE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

N° 87 – 03/2024

PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 11 JUILLET 2024

Le jeudi 11 juillet 2024 à 10h00, le Conseil d'administration du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne s'est réuni, à la suite de la convocation de ses membres en date du 2 avril 2024, dans la salle du Conseil du CDG87, sous la présidence de Madame Sylvie ACHARD, Présidente.

Nombre de membres : 26 | **Nombre de membres présents : 9**
Quorum : 13 | **Votants : 16**

PRESENTS

Mme Sylvie ACHARD ; M. Philippe BARRY ; M. Jean-Gérard DIDIERRE ; M. Ludovic GERAUDIE ; M. Philippe LACROIX ; Mme LHOMME-LEOMENT ; M. Jean-Louis NOUHAUD, suppléant de Mme MORIZIO ; M. Jean-Claude THOMAS ; Mme Bernadette TROUBAT.

EXCUSES

M. Pierre ALLARD ; M. François BOISSERIE ; M. Jacques BENN, suppléant de M. LOMBERTIE ; Mme Odile BERGER ; M. Jean-Marie BOST ; Mme Nadine BURGAUD ; M. Bernard DELOMENIE ; M. Fabrice GERVILLE-REACHE ; M. Pascal GODRIE ; M. Vincent JALBY ; M. Hervé KEISER ; Mme Valérie LACORRE ; Mme Bernadette LACOTE ; M. Maurice LEBOUTET ; M. Emile-Roger LOMBERTIE ; Mme Annick MORIZIO ; Mme Monique PLAZZI ; Mme Samia RIFFAUD ; Mme Béatrice TRICARD.

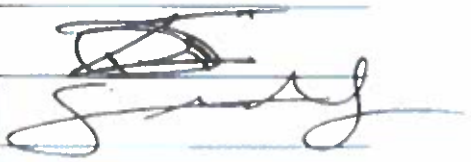
REPRESENTES

Mme Odile BERGER	a donné pouvoir à	Mme Jacqueline LHOMME-LEOMENT
M. Fabrice GERVILLE-REACHE	a donné pouvoir à	M. Ludovic GERAUDIE
Mme Valérie LACORRE	a donné pouvoir à	M. Philippe LACROIX
M. Bernadette LACOTE	a donné pouvoir à	M. Jean-Louis NOUHAUD
M. Maurice LEBOUTET	a donné pouvoir à	Mme Sylvie ACHARD
Mme Monique PLAZZI	a donné pouvoir à	M. Philippe BARRY
Mme Béatrice TRICARD	a donné pouvoir à	M. Jean-Claude THOMAS

Assistés de :

- Mme Caroline FRITZ, Directrice du Centre de gestion

CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 11 JUILLET 2024

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
ACHARD Sylvie	X		
ALLARD Pierre	X		
BOISSERIE François		X	
BARRY Philippe	X		
BENN Jacques		X	
BERGER Odile		X	
BOST Jean-Marie			
BURGAUD Nadine	X		
DELOMENIE Bernard			
DIDIERRE Jean-Gérard	X		
GERAUDIE Ludovic	X		
GERVILLE-REACHE Fabrice		X	
GODRIE Pascal			
JALBY Vincent		X	
KEISER Hervé			
LACORRE Valérie			
LACOTE Bernadette		X	
LACROIX Philippe	X		
LEBOUTET Maurice		X	
LHOMME-LEOMENT Jacqueline	X		

CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 11 JUILLET 2024

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
LOMBERTIE Emile-Roger		X	
MORIZIO Annick		X	
NOUHAUD Jean-Louis	X		
PLAZZI Monique		X	
RIFFAUD Samia			
RIVET Nadine			
ROUCHUT Josiane			
THOMAS Jean-Claude	X		
TRICARD Béatrice		X	
TROUBAT Bernadette	X		

Après avoir constaté que le quorum est atteint, la Présidente ouvre la séance et donne lecture des affaires inscrites à l'ordre du jour :

- ➲ Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration du 21 mars 2024

I – PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES

A - Protection sociale complémentaire : résultat de la procédure de mise en concurrence

B - Payes à façon (présenté en séance)

II - AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL

A - Modification du tableau des effectifs

B - Plan de formation 2024

III – AFFAIRES FINANCIERES

A - Modification de la téléphonie (annexe présentée en séance)

B - Renouvellement convention FIPHFP

IV – ORGANISATION GENERALE DU CDG 87

A - Rapport d'activité 2023

B - Délégation au CDG47 pour commande certificat de sécurité site informatique

V - AFFAIRES DIVERSES

Le Procès-verbal de la réunion du 21 mars 2024, préalablement adressé aux membres, est adopté à l'unanimité.

I - PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES

A - PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : RESULTAT DE LA PROCEDURE DE MISE EN CONCURRENCE

La Présidente rappelle qu'en application de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, par délibération DCA2024-01 du 23 février 2024, le Conseil d'administration a approuvé la réalisation de toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ayant fait part de leur intérêt pour ce dispositif et de leur intention d'y adhérer, une convention de participation pour la couverture du risque prévoyance de leurs agents.

La procédure est spécifiquement définie par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. En vertu de la délibération DCA2023-34 en date du 8 décembre 2023, le CDG87 a donné mandat au CDG33 pour procéder à la publication d'un appel à concurrence mutualisé avec 7 autres centres de gestion de Nouvelle Aquitaine.

L'appel à concurrence portait sur 3 lots distincts :
- Lot 1 = Prévoyance : CDG 19 – 23 – 24 – 47 – 64 – 87
- Lot 2 = Prévoyance : CDG 40 – 33
- Lot 3 = Santé : CDG 33

Les précisions relatives au lot n°1 concernant le CDG87 et la présente délibération sont les suivantes :

- 2 offres ont été remises
- Une négociation avec auditions a été réalisée en application du règlement de consultation
- Le rapport définitif d'analyse des offres, présenté en séance, a conduit à établir le classement suivant :
  - MNT, avec 89,32 points
  - TERRITORIA MUTUELLE, avec 86,67 points

Après avis préalable du Comité social territorial, il appartient au Conseil d'administration de désigner l'opérateur. Cependant, le caractère exécutoire de la présente délibération demeure conditionné à la prise d'une délibération concordante des autres centres de gestion concernés par le lot, en l'espèce les CDG 19 – 23 – 24 – 47 et 64.

Le Comité social territorial réunit le 9 juillet 2024 a émis un avis unanimement défavorable sur ce dossier. Une nouvelle réunion du Comité social territorial est convoquée le 18 juillet 2024. Le Conseil d'administration devra se prononcer sur ce dossier à l'issue de cette séance.

B - PAYES A FAÇON

La Présidente indique aux membres que les services du CDG87 ont travaillé à la mise en place d'une nouvelle prestation à proposer aux collectivités affiliées : la paye à façon.

Il s'agit d'offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'externaliser la paye afin de :

Gain de temps pour les services RH, complexe, risquée et extrêmement exigeante, la paie est une activité à faible valeur ajoutée. Le fait de la confier au CDG permet de recentrer les services RH sur le capital humain et d'autres activités à plus forte valeur ajoutée.

Maitrise des couts liés à la formation des personnels et à la maintenance des logiciels de paies et autres matériels informatiques.

Célérité dans les délais de transmission de fichiers de paie aux SGC.

Sécurité juridique de la rémunération et **expertise**

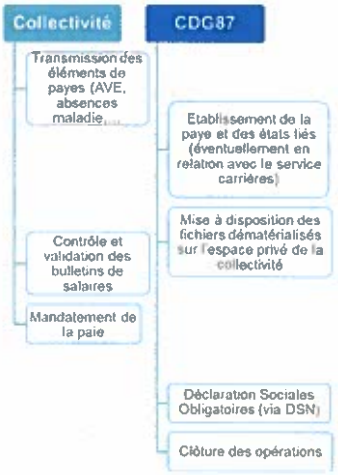
= fiabilisation

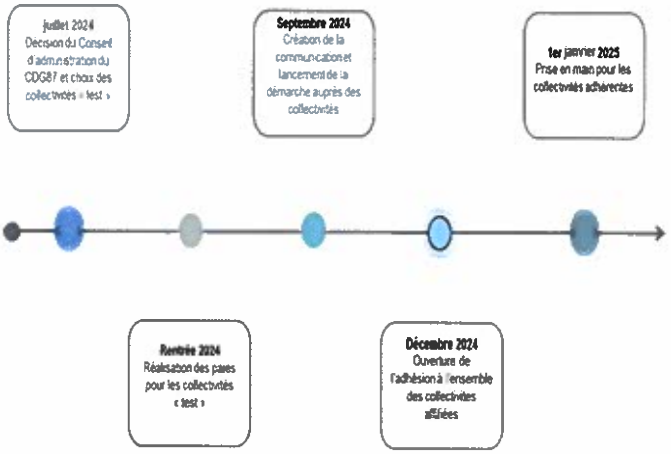
Disponibilité et réactivité : un interlocuteur à votre écoute à tous moments.

Il s'agit de réaliser :

- La confection des états ou documents de paies mensuels : bulletins de salaires, états des charges, journal de paye, ...
- La mise à disposition de supports pour les déclarations des charges : URSSAF, CNRACL, ATIACL, IRCANTEC, RAFP, ...
- La production de la DSN mensuelle
- Le conseil en matière de réglementation sur les rémunérations et les charges sociales
- Une expertise réglementaire en matière de rémunération

La présidente présente ainsi l'organisation que cela pourrait revêtir entre collectivité et CDG87, ainsi que le planning de mise en œuvre qui nécessite une période de test et de recueil des besoins :





Les collectivités et établissements des membres du Conseil d'administration sont ainsi sollicités pour être « structure test » et aider ainsi le CDG87 à la mise en œuvre de cette nouvelle prestation à compter du 1er janvier 2025.

Se portent ainsi volontaires sous réserve d'acceptation et de capacité de leur équipe :

- Les communes de
    - La Croisille sur Briance
    - Le Palais sur Vienne
    - Oradour sur Glane
    - Saint Genest sur Roselle
- La communauté de communes Val de Vienne

Elles seront contactées dans l'été afin de valider le projet et de le mettre en œuvre et, parallèlement, les services sont missionnés pour établir une proposition de coût qui sera présentée au prochain Conseil d'administration de septembre.

II - AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL

A - MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS DU CDG

La Présidente rappelle que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Afin de prendre en compte :

- Le détachement vers la fonction publique d'Etat de la Cheffe du pôle Prestation RH, Emploi et compétences, au grade d'Attaché principal, remplacée par un agent contractuel sur le grade d'Attaché,

il convient de modifier le tableau des emplois du personnel du Centre de gestion :

➲ Vu le code général des collectivités territoriales,

➲ Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L.313-1,

➲ Vu l'avis du Comité social territorial en date du 31 mai 2024,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents décide :

1°) **de SUPPRIMER :**

A compter du 15 juillet 2024

Un emploi d'Attaché principal à temps complet chef du pôle Prestations RH, emploi et compétences,

2°) **d'APPROUVER** le tableau des emplois du personnel du Centre de gestion ci-après

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 15 JUILLET 2024

Emplois fonctionnels	pourvus	non pourvus
Directeur général (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général des services des villes de 40 000 à 80 000 habitants)	1	
Directeur général adjoint (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général adjoint des services des villes de 40 000 à 150 000 habitants)		1

GRADE	Catég.	Durée hebdo.	Budgétaire	Pourvu titulaire	Pourvu contractuel
Filière administrative					
Attaché hors classe	A	35 h	1	1	
Attaché	A	35 h	4	3	1
Rédacteur principal 1ère classe	B	35 h	6	6	
Rédacteur principal 2ème classe	B	35 h	1	1	
Rédacteur	C	35 h	2	1	1
Adjoint administratif principal de 1ère classe	C	35 h	1	1	
Adjoint administratif	C	35 h	5	5	
Filière technique					
Ingénieur	A	35 h	1		1
Technicien principal de 1ère classe	B	35 h	1	1	
Technicien	B	35 h	1		1
Filière médico-sociale					
Médecin hors classe	A	35 h	4		4
Psychologue classe normale	A	35 h	1		1
Infirmier en soins généraux	A	28 h	1		1
		TOTAL :	**29**	**19**	**10**

B - PLAN DE FORMATION 2024

La Présidente rappelle que plan de formation est la stratégie d'une structure en matière d'accompagnement des compétences et/ou de l'évolution statutaire de ses agents. Il se décline en programme d'actions annuel qui liste les stages sur lesquels les agents seront positionnés.

Un recensement des besoins a été réalisé auprès des agents du Centre de gestion au cours des entretiens professionnels afin de proposer les actions de formations pour l'année 2024.

Cependant, à l'échelle d'un seul CDG, un plan de formation n'est pas toujours en mesure de développer la formation des agents dans des domaines très spécifiques, alors qu'une démarche mutualisée à plusieurs et à l'échelle d'un territoire régional permet de conjuguer les ressources et de répondre à des besoins de formation similaires.

Par ailleurs, la mutualisation permet de répondre aux problématiques d'agents ou de services positionnés sur des missions gérées en commun ou sur des missions nouvelles inscrites dans le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS).

Nacoopé est chargée de la mise en œuvre et du suivi des formations mutualisées. Un recensement des besoins a été envoyé aux référents formation des 12 centres de gestion néo aquitains afin de connaître les besoins et ainsi proposer les actions de formations pour l'année 2024.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **APPROUVE** le plan de formation ci-joint présenté au Comité social territorial du 9 juillet 2024

III - AFFAIRES FINANCIERES

A - MODIFICATION DE LA TELEPHONIE

La Présidente rappelle qu'en septembre 2018, le CDG87, par l'intermédiaire de l'UGAP, renouvelait l'ensemble de son matériel téléphonique composé de :

- 1 système Mitel 5000XS R5
- 2 postes Mitel 6869 SIP avec extension
- 35 postes Mitel 6867 SIP
- Licences, cartes et coffrets batteries nécessaires à l'installation
- 3 bornes wifi

A ce jour, ce matériel est devenu insuffisant et obsolète pour le bon fonctionnement des services.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents décide :

- **de se PRONONCER,** parmi les trois propositions présentées en séance, sur la seconde offre d'Ecomdata
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer le contrat correspondant avec le prestataire retenu sur les bases d'une enveloppe budgétaire de 11 500 € en investissement et de 9 000 € annuels en fonctionnement au lieu de 16 000 € aujourd'hui
- **d'INDIQUER** que les dépenses afférentes sont inscrites au budget

B - RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION FIPHFP

La Présidente rappelle que le CDG 87 a conventionné avec le F.I.P.H.F.P pour la période 2022-2024 sur un modèle de convention dite v4.

Après échange avec Mme GUERY, déléguée territoriale de la région Nouvelle Aquitaine, Le FIPHFP propose la possibilité de poursuivre le partenariat avec une 6ème convention (modèle v 5).

Elle prévoit les axes suivants :

- Axe 1 : communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap

  Sous axe 1.1 : informer et sensibiliser les nouveaux agents TH et les nouveaux encadrants TH

  Sous axe 1.2 : former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides

- Axe 2 : favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

  Sous axe 2.1 : accompagner le recrutement et l'intégration, développement et qualification du vivier

  Sous axe 2.2 : favoriser et accroitre l'emploi durable (action optionnelle) par le service intérim et les demandeurs d'emploi

- Axe 3 : favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

  Sous axe 3.1 : réaliser des études pour l'insertion et le maintien dans l'emploi avec 4 niveaux d'étude : accompagnement social, étude de poste simple ou complexe, accompagnement longue durée

- Axe 4 : favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Sous axe 1 : 4 niveaux de financement de 3 à 10 apprentis

La convention de type V5 est prévue pour les conventions renouvelées à partir du 01/01/2025. Si les engagements en matière d'emploi et de pérennisation s'amplifient, les axes de la convention restent similaires. La convention est portée à une durée de 4 ans au lieu de 3 actuellement. Un bilan à mi-parcours ainsi qu'un bilan final sont prévus. L'obligation de conventionnement avec CAP EMPLOI est supprimée mais reste conseillée.

D'un montant de financement prévisionnel estimatif sur la base crédits prévus et consommés pour convention n°5 (prévision de 275 000 € sur les 4 ans), le budget prévisionnel et le contenu du programme d'actions 2025-2028 reste à négocier avec le FIPHFP.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents décide :

- **AUTORISE** la Présidente à initier la négociation avec le F.I.P.H.F.P dans la perspective d'une convention 2025-2028
- **APPROUVE** la poursuite du conventionnement avec le FIPHFP
- **AUTORISE** la Présidente à proposer un projet de convention aux Comités national puis local d'engagement du FIPHFP pour la période 2025-2028

IV - ORGANISATION GENERALE DU CDG 87

A - RAPPORT D'ACTIVITE 2023

La Présidente rappelle que L'article 15 du règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que la Présidente prépare et présente chaque année le rapport d'activités de l'établissement public.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **APPROUVE** le rapport d'activité de l'année 2023 des différents services du Centre départemental de gestion de la Haute-Vienne exposé en séance.

B - DELEGATION DONNEE AU CDG47 POUR COMMANDE DE CERTIFICATS DE SECURITE DU SITE INFORMATIQUE

La Présidente rappelle qu'en 2019, le Centre de gestion, conscient de la nécessité de réformer son site internet, a choisi de rejoindre le site internet mutualisé comprenant cinq CDG faisant partie de la coordination régionale de la Nouvelle-Aquitaine (CDG 19, 23, 24, 40 et 47) et les CDG du Gers et des Hautes-Pyrénées.
L'initiative de ce site internet revient au CDG 24 qui avait recruté un webmaster en 2002 ayant pour mission le développement de ce site et sa mise à jour.

A l'heure de la coopération et de la mutualisation entre centres de gestion, la solution de rejoindre le groupement de CDG, partenaires de ce projet, apparaissait la plus pertinente en termes de pérennité et d'évolution du site, d'adaptation aux besoins spécifiques des utilisateurs des sites des CDG, de qualité et de quantité de documentations et d'outils mis à disposition des utilisateurs et ce avec un engagement financier stable et mutualisé.

En janvier 2021, la convention de collaboration pour l'administration, la maintenance et le développement du site internet mutualisé est renouvelée jusqu'au 31 décembre 2026.

Pour la sécurisation de ses systèmes d'information, le CDG87 a besoin de réaliser les commandes de certificats SSL RGS* (Secure Sockets Layer/Référentiel Général de Sécurité) pour son compte.

Pour permettre une bonne administration de l'activité du CDG87 et plus précisément dans le domaine de la commande de certificats SSL RGS* pour le compte de l'établissement, il est nécessaire de prévoir une délégation au CDG 47 afin de gérer les commandes de certificats. Cette délégation entre dans le cadre de la mission déjà confiée au CDG 47 et au CDG 24 pour l'administration et le développement du site internet commun.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **AUTORISE** le CDG47 à réaliser les commandes de certificats SSL RGS* pour le compte du CDG87
- **DONNE** cette délégation au CDG47 pour la durée de la convention

La Présidente rappelle aux membres qu'une séance exceptionnelle du Conseil d'administration aura lieu le 18 juillet 2024 à 14h00 pour se prononcer sur le résultat de la procédure de mise en concurrence pour le volet prévoyance de la protection sociale complémentaire.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h40.

La Présidente,

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE HAUTE VIENNE

Sylvie ACHARD

Procès-verbal arrêté le : 24.07.2024

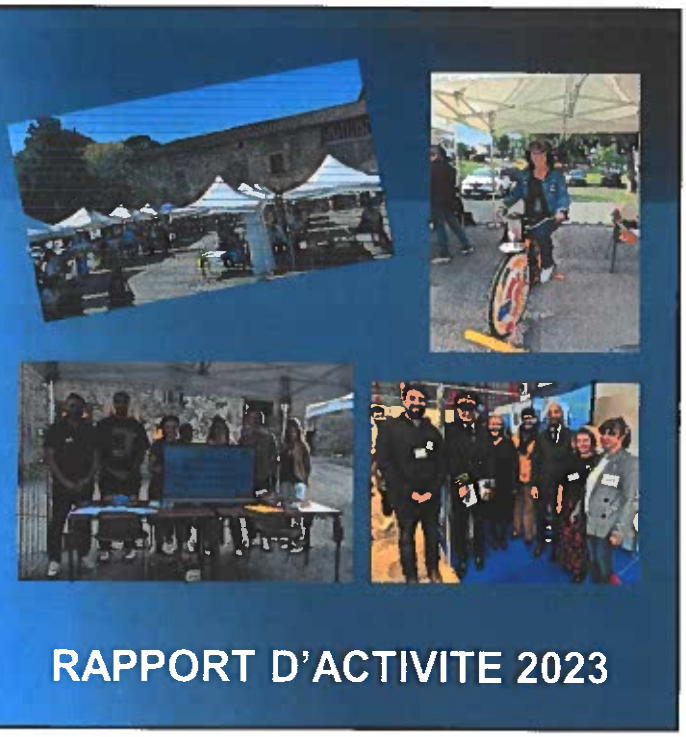
Procès-verbal publié sur le site internet du CDG87 le : 24.07.2024

CONSEIL D'ADMINISTRATION

du 11 juillet 2024

ANNEXE

IV A – Rapport d'activité



RAPPORT D'ACTIVITE 2023

1

SOMMAIRE

Le mot de la Présidente p. 3
Le Centre de gestion p. 4
L'organigramme p. 5

LE PÔLE ADMINISTRATION GENERALE P. 6
Le contrat groupe d'assurance risque statutaire p. 6
Le contrat groupe RGPD p. 8
Le service Chômage p. 9
Le dispositif de signalement des actes de violence p. 10

LE PÔLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE P. 11
Le service Juridique et statutaire p. 12
Le service Gestion des carrières p. 14
Le Comité médical unique p. 16
Le CMU – Formation restreinte p. 17
Le CMU – Formation plénière p. 20
Le partenariat CNRACL p. 23
Le Comité technique / CHSCT p. 24

LE PÔLE PRESTATIONS RH - EMPLOI & COMPETENCES p. 25
Le service Prestations RH et Conseil en organisation p. 27
Le service Emploi – Mobilité p. 29
Le service Missions temporaires p. 33
Le service Concours et examens p. 40
Le Service Conseil en évolution professionnelle p. 41

LE POLE PREVENTION & SANTE AU TRAVAIL p. 43
Le service Médecine préventive p. 44
Le service Prévention p. 49
Le Maintien dans l'emploi et les interventions sur l'amélioration des conditions de travail p. 54

LA CELLULE FIPHFP p. 60

2

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.

Le Centre de gestion a poursuivi en 2023 ses interventions sur le terrain avec, notamment, des réunions d'information à l'attention des collectivités et établissements publics, mais également à l'attention des agents avec les Prév' tours organisés par le service Prévention ou la journée sur la retraite organisée à la salle des fêtes de Verneuil sur Vienne.

2023 est également l'année d'installation des nouvelles instances issues des élections professionnelles de 2022.

Enfin, le fil directeur de l'année 2023 a été le travail préparatoire, avec les 11 autres CDG néo-aquitains, de la consultation pour la mise en œuvre d'un contrat groupe pour le volet prévoyance de la protection sociale complémentaire.

Le Centre de gestion reste un tiers de confiance et de ressources pour tous les élus qui peuvent non seulement être renseignés sur le statut et la gestion des ressources humaines, mais également trouver du renfort ponctuel par la mise à disposition d'agents et bénéficier d'un conseil en organisation.

Tout au long de ce rapport sont présentées les données chiffrées et les stratégies menées en 2023. 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,

Sylvie RICHARD

3

LE CENTRE DE GESTION

Un rayonnement départemental

254 communes et établissements publics affiliés

12 intercommunalités affiliées

5 708 agents

Une coopération régionale : Nacoopé

La Région Nouvelle-Aquitaine rassemble 12 centres de gestion départementaux, chacun avec une identité propre et tous volontaires pour travailler ensemble dans le cadre d'un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Grâce à l'organisation et la mise en œuvre de mutualisations pérennes ou ponctuelles, Nacoopé propose des expertises spécifiques et des outils collaboratifs aux CDG néo aquitains.

Parmi ceux-ci le service mutualisé « production documentaire et expertise RH », le portail documentaire (veille juridique / expertise RH / analyse juridiques / ouvrages et revues) et enfin un plan de formation mutualisé pour les agents des CDG.

Nacoopé
Services aux CDG

Un Conseil d'administration représentatif

26 membres, dont :

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

- 4 vice-Présidents
- 5 membres du Bureau

38 délibérations votées en 2023

Une équipe au service des collectivités

30 agents dont 8 contractuels

22 Femmes

8 Hommes

Un résultat financier (fonctionnement)

2 894 M € de recettes (- 10.89 % par rapport à 2022)

2 917 M € de dépenses (+0.90 % par rapport à 2022)

Excédent cumulé : 943 666 €

4

L'ORGANIGRAMME AU 31/12/2023

5

LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE RISQUE STATUTAIRE

Collectivités adhérentes : 136

- 97 communes, dont 12 de + 30 agents
- 39 établissements dont 7 de + 30 agents

Le contrat groupe d'assurance, conclu entre le Centre de gestion et RELYENS - 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 RELYENS 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.

relyens

6

LE CENTRE DE GESTION

LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE RISQUE STATUTAIRE

TAUX RETENUS 2023

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.I. remboursées à 80 %	I.I. remboursées à 90 %	I.I. remboursées à 80 %	I.I. remboursées à 90 %
Toutes les garanties avec 10 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	7,61 %	8,39 %	7,87 %	8,67 %
Toutes les garanties avec 20 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	7,27 %	8,01 %	7,39 %	8,15 %
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	7,41 %	8,17 %	7,68 %	8,46 %
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	6,81 %	7,50 %	6,96 %	7,67 %

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 %

7

7

LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE CONTRAT GROUPE RGPD

Collectivités adhérentes : 157

Montant facturé : 288 200 € HT

RÈGLEMENT GÉNÉRAL PROTECTION DONNÉES

Dans le cadre du règlement général de protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018, le Centre de gestion de la Haute-Vienne, mandaté par près de 160 de ses collectivités et établissements publics adhérents, a passé un contrat groupe le 25 mars 2022 pour la mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et externalisation de la fonction de Délégué à la Protection des Données (DPO/DPD).

Ce marché, conclu pour 4 ans à compter du 25 mars 2022, vient d'être reconduit pour la deuxième fois pour un an.

La société DATA VIGI PROTECTION, attributaire de ce marché, a procédé à l'audit de 157 collectivités et établissements adhérents.

9 délégués à la Protection des Données personnelles ont été mobilisés et déclarés auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

DATAVIGI PROTECTION
SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ RGPD

8

8

LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE SERVICE CHÔMAGE

Conventions : 29
Etudes de dossiers : 96
Coût : 3 444 €

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 24 centres de gestion.

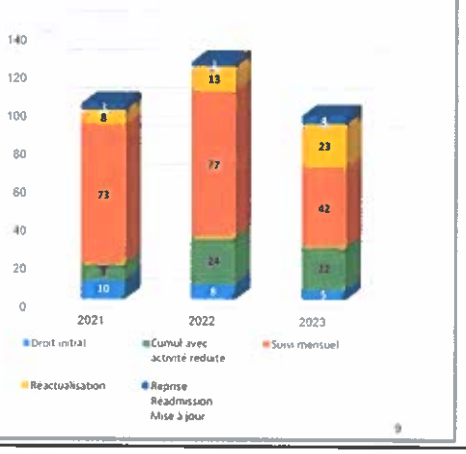
Ce service, constitué d'agents formés en permanence à cette mission et dotés d'outils informatiques spécifiques, assure pour le compte des centres de gestion adhérents le traitement et la gestion des dossiers de demande d'allocations de chômage déposés par les collectivités, ainsi que leur suivi mensuel.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

1 nouvelle adhésion en 2023

1 diminution des dossiers traités, notamment sur le suivi mensuel

Activité par type de demande



9

LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

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

178 adhésions
4528 agents représentés
13 signalements

Le CDG 87 a mis en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à compter du 15 avril 2022.

Le recueil se fait grâce au dépôt sur une plateforme dédiée :
https://cdg87.signalement.net/

Une fois reçus, les signalements sont examinés par les membres de la cellule de traitement du CDG 87. Les membres examinent la recevabilité du signalement, puis prennent attache avec le signalant pour établir les suites à donner au signalement et l'orienter vers des structures chargées de son accompagnement.

Si le signalement est recevable et que le signalant donne son accord, la cellule rédige un rapport circonstancié et le transmet au référent interne désigné dans la collectivité pour information et traitement de la situation.

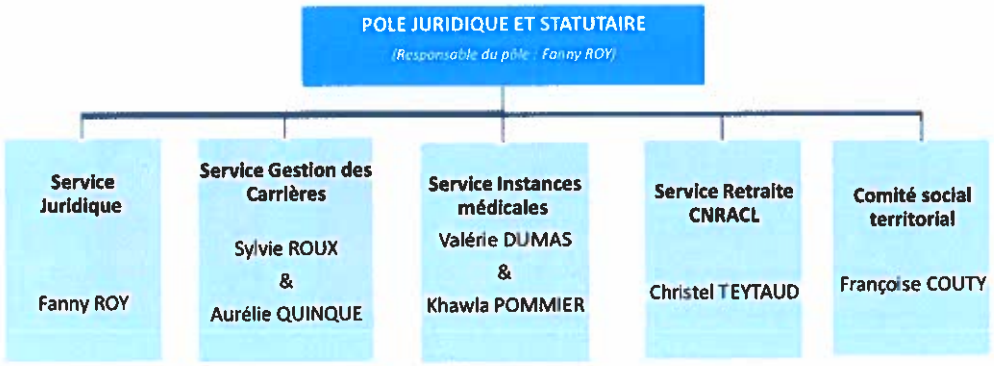
Nombre de signalements reçus en 2023	13
Modalités de réception des signalements	Plateforme : 12 Serveur téléphonique : 1
Nombre de signalements recevables	10
Typologies des signalements recevables	Harcèlement moral : 6 Harcèlement sexuel : 0 Violences, menaces ou intimidations : 3 Agissements sexistes : 1 Discriminations : 0

10

10

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

Le pôle Juridique et Statutaire est l'un des quatre pôles du CDG 87. Il est composé des cinq services suivants :



11

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE JURIDIQUE

Ce service, placé sous la responsabilité de Fanny ROY, 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
- **Informer** 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,
  - rendez-vous à la demande des collectivités,
  - réunions d'information organisées sur le territoire haut-viennois.
- **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 ; Conseiller les collectivités sur la mise en œuvre de la procédure disciplinaire sans saisine du conseil de discipline ;
  - Révision des critères de promotion interne et mise en œuvre des sessions de promotion interne au cours de l'année
  - 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
  - Mise en œuvre des réformes statutaires intervenues au cours de l'année
  - Mise en œuvre de la Médiation Préalable Obligatoire
- **Participer** à la construction des nouveaux projets du CDG 87

12

12

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE JURIDIQUE

STATISTIQUES

9 Réunions d'information organisées sur le territoire de la Haute-Vienne : Bellac, St Junien, St Léonard de Noblat, Bosmie l'Aiguille, Peyrat de Bellac, Chaillac sur Vienne, Glanges, Oradour sur Vienne, Chateauponsac...

Plusieurs thèmes abordés :

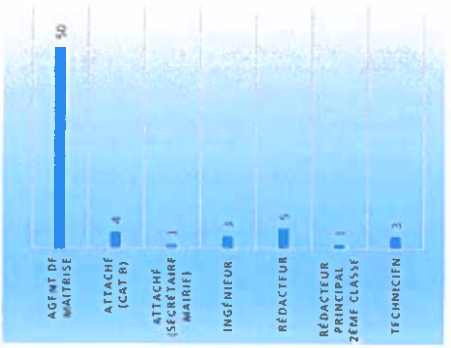
- Conseil Médical
- Retraite pour Invalidité
- Temps partiel thérapeutique
- Actualités statutaires
- Logiciel Moovapp's (Visiativ),
- Violences externes
- ...

4 Conseils de discipline organisés pour le compte des collectivités affiliées

10 dossiers traités dans le cadre du dispositif de signalement

3 dossiers, irrecevables, dans le cadre de la médiation préalable obligatoire

Statistiques concernant la promotion interne : agents inscrits sur liste d'aptitude au titre de l'année 2023



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

Le service est placé sous la responsabilité de :

- Aurélie QUINQUE, depuis le 01/06/2023, recrutée par voie de mutation externe
- Sylvie ROUX, depuis le 01/07/2023, recrutée par voie de mutation interne

Une réorganisation du service, ainsi qu'une mise en place de nouvelles procédures, plus adaptées, ont été réalisées. Suite à cette réorganisation, il a été procédé manuellement à de nombreuses reconstitutions de carrière, permettant ainsi de réviser la situation des agents.

Le service fait face à un nombre croissant de mails (600/mois) et de demandes téléphoniques (220/mois). Celles-ci portent notamment sur la prise en compte des services antérieurs lors des nominations stagiaires, mais aussi sur la rédaction d'arrêtés ou de contrats, sur le classement des agents suite à des avancements de grade ou suite à concours.

MISSIONS PRINCIPALES

La gestion des carrières des agents des collectivités :

- Dépôt mensuel des avancements d'échelon (AVE) pour l'espace en ligne dédié aux collectivités
- Envoi par mail des avancements de grade (AVG) sur demande des collectivités (listes des agents promouvables)
- Assistance pour la rédaction d'actes
- Participation à la mise en œuvre de la promotion interne
- Mise à disposition les arrêtés liés aux modifications statutaires
- Réponses aux mails et aux appels téléphoniques en lien avec les ressources humaines

La saisie des données sur le logiciel « Ciril » et la numérisation des dossiers agents sur la plateforme « Moovapp's »

- Alimentation de la bibliothèque en numérisant les documents liés à la carrière des agents
- Travail en cours sur la remise à jour des dossiers, avec l'aide des autres services du pôle (renommage des documents et classement dans les rubriques)

Le secrétariat des CAP/CCP

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

Bilan des réunions des Commissions Administratives Paritaires

Installation des CAP (Catégories A, B, C) suite aux élections professionnelles du 8 Décembre 2022

Au cours de l'année 2023, la CAP s'est réunie 1 fois sous la présidence de M. Pierre ALLARD, Maire de SAINT JUNIEN :

1 saisine en CAP catégorie C : dossier portant sur le refus de titularisation

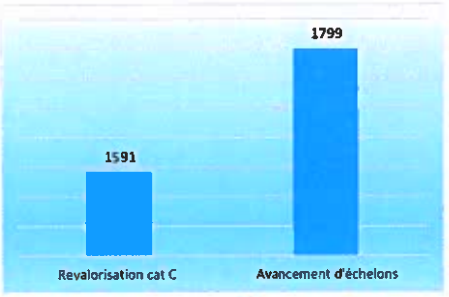
Actualités sur l'année 2023

- Revalorisation Indiciaire Catégorie C à compter du 01/07/2023
- Révision des règles de classement pour les catégories B et C à compter du 07/10/2023
- Reclassement Police Municipale à compter du 01/12/2023

Projets en cours de réalisation

- Lancement d'une nouvelle version de la plateforme Moovapps (Guichet unique)
- Gestion dématérialisée des actes R.H. (GED) pour les dépôts et échanges des actes de carrière
- Promotion Interne et Promotion Interne Travailleurs Handicapés
- Réunions d'information

Nombre d'arrêtés informatiques édités



Il n'est pas possible de communiquer le nombre d'arrêtés d'avancements de grade pour 2023.

15

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL UNIQUE

Le service du Conseil médical unique, placé sous la responsabilité de Valérie DUMAS et Khawla POMMIER est une instance consultative à caractère médical (issu de la fusion du comité médical et de la commission de réforme) que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Le Conseil médical est institué par le Préfet dans chaque département et est saisi pour avis en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les cas prévus par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

Le Conseil médical dispose d'un secrétariat placé sous l'autorité du médecin Président du Conseil médical, désigné par le Préfet parmi les médecins titulaires. Le secrétariat est assuré par le Centre de gestion :

- pour les collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire,
- pour les collectivités et établissements ayant adhéré au bloc insécable de missions (le SDIS 87, la Région, le Département, la Ville de Limoges, la Communauté d'agglomération de Limoges Métropole, qui ont conventionné).

Le Conseil médical se réunit sous deux formes :

- **En formation restreinte** = compétente en matière de maladie d'origine non-professionnelle (équivalente à l'ancien Comité médical départemental)
- **En formation plénière** = compétente en matière de maladie d'origine professionnelle (équivalente à l'ancienne Commission de réforme)

La mise en place de la nouvelle instance a eu lieu le 12 avril 2022 au CDG 87

16

16

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

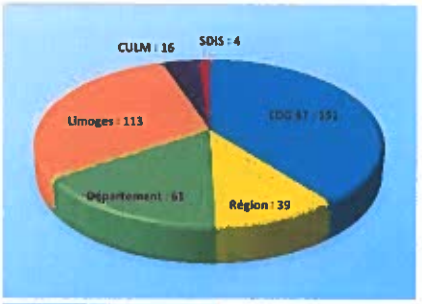
Séances : 9
Dossiers étudiés : 384
Moyenne des dossiers par séance : 42,66

Désormais, le Conseil médical départemental réuni en formation restreinte est consulté pour avis :

- l'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de longue durée
- le renouvellement d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement
- la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé
- la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet des dispositions de l'article 24 du décret du 30 juillet 1987
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire
- l'octroi des congés prévus à l'article L.822-26 du CGFP
- dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires

Le Conseil médical en formation restreinte est également saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures définies par les textes.

Répartition du nombre de dossiers traités



Soit une diminution de 39,43 % par rapport à 2022.

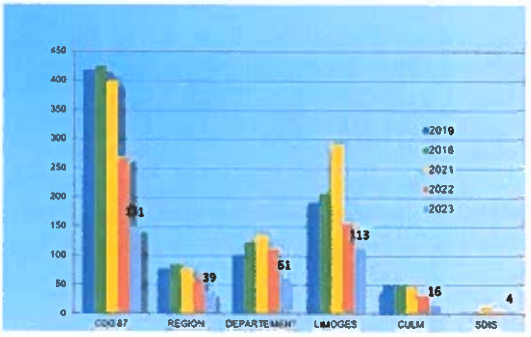
17

17

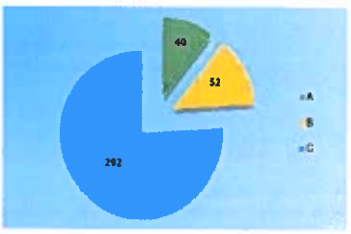
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

Répartition des dossiers traités de 2019 à 2023



Répartition par catégorie



61.50 %

38.50 %

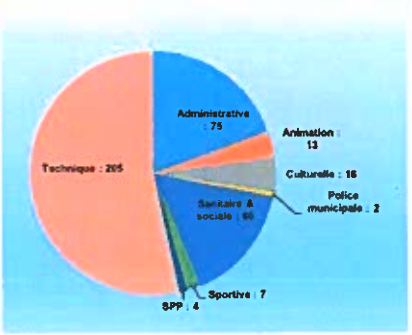
18

18

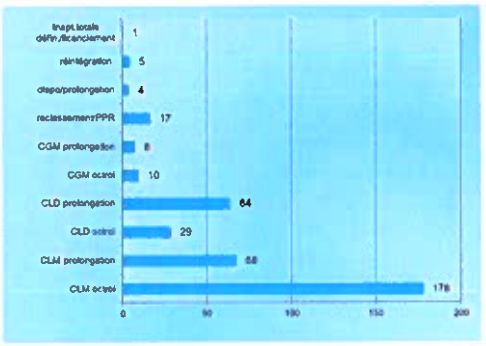
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

Répartition par filière



Répartition par demande



19

19

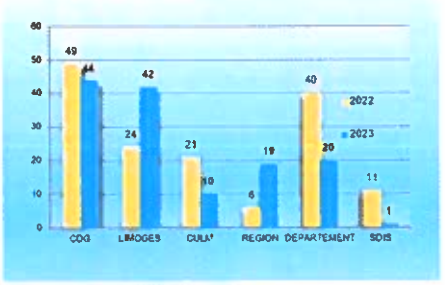
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE

Séances : 8
Cas de saisine : 138
Agents concernés : 136
Moyenne des dossiers par séance : 19

Désormais, le Conseil médical départemental réuni en formation plénière est consulté pour avis sur :

- l'imputabilité au service de l'accident (de service ou de trajet)
- la reconnaissance d'une maladie professionnelle
- la reconnaissance d'une maladie contractée en service (hors tableau)
- la rechute de l'accident de service (ou de la maladie professionnelle)
- l'octroi d'un congé de maladie pour blessure en lien avec un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour blessures en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes
- l'allocation temporaire d'invalidité (révision quinquennale, révision nouvel événement, révision à la radiation des cadres, révision sur demande)
- la retraite pour invalidité
- le dernier renouvellement, en cas de présomption d'inaptitude définitive du CLM ou CLD d'office (en vue de l'admission à la retraite pour invalidité)
- la majoration pour tierce personne
- l'attribution d'une rente au fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique
- la pension du fonctionnaire atteint d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession
- la retraite anticipée pour conjoint invalide
- la pension d'orphelin majeur infirme



Soit une diminution de 9.93 % par rapport à 2022.

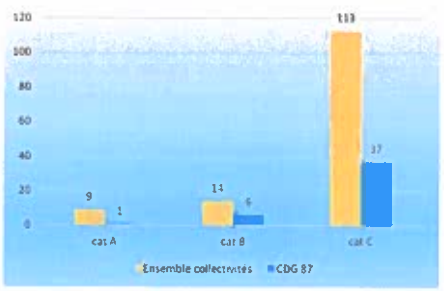
20

20

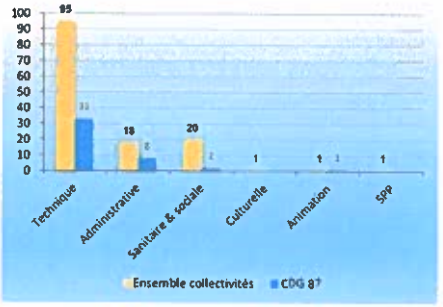
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE

Nombre d'agents par catégorie



Nombre d'agents par filière



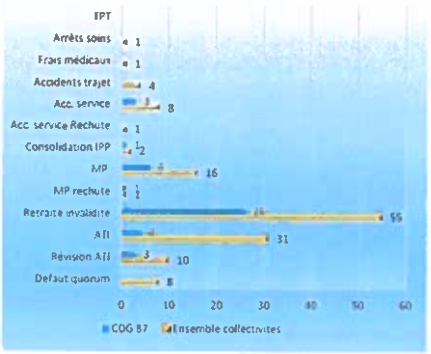
21

21

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE

Nombre de dossiers par cas de saisine

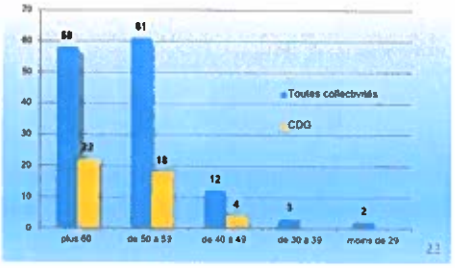


Nombre d'agents par sexe (toutes collectivités)

62 %

38 %

Nombre d'agents par âge



22

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE PARTENARIAT CNRACL

331 dossiers étudiés
dont 95 pensions vieillesse
et 20 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, RAFP et IRCANTEC, les procédures d'envoi des données dématérialisées (reprise d'antériorité et pré-liquidation).

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).

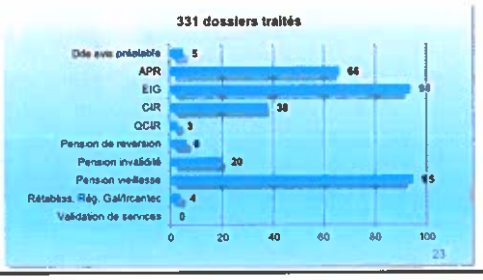
EVALUER

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 2023, les dossiers traités sont les suivants :



23

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL/F3SCT

334 dossiers traités :
CST : 318 saisines
F3SCT : 16 saisines

Le Comité social territorial 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 227 collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont rattachés, pour 2 755 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.

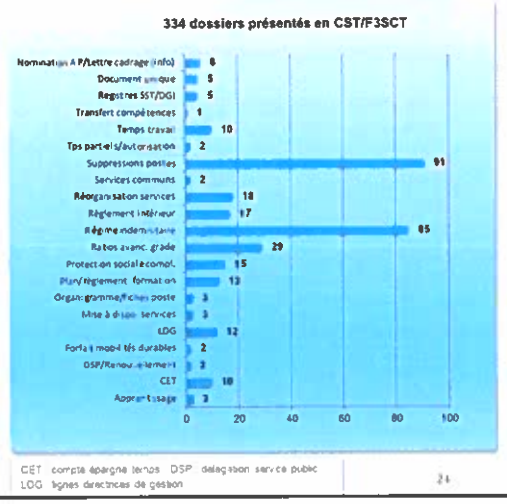
Il concerne tous les agents, fonctionnaires territoriaux et non titulaires.

Le Comité social territorial a compétence également pour examiner les questions relatives à la santé au travail, à l'hygiène et la sécurité. Il siège alors en Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

7 réunions

325 avis

2 réunions avec les représentants du personnel :
- Présentation des critères de promotion interne
- Information le dossier concernant la protection sociale complémentaire



CET : compte épargne temps - DSP : délégation service public
LDG : lignes directrices de gestion

24

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

Le pôle Prestations RH – Emploi & Compétences est l'un des quatre pôles du CDG 87.
Il est composé des cinq services suivants :

POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES
(Responsable du pôle : Sabine LE MAGOAROU)

Service Prestations RH	Conseil en organisation LDG	Emploi-mobilité	Missions temporaires	Concours & examens	Conseil en évolution professionnelle
Sabine LE MAGOAROU	Clara DESBORDES	Valérie JACQUEMENT MAURE	Mireille BRUZAT Stéphanie BOUCHER Eve PAYET	Sabine LE MAGOAROU	Kévin FAUCHER

25

25

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

Ce pôle regroupe des missions liées à l'emploi et aux accompagnements spécifiques pour les collectivités et leurs agents, mais également pour toute personne à la recherche d'un emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

Il gère la **Bourse de l'emploi**, collecte et transmet les données relatives au **Rapport Social Unique** (RSU) et propose un service d'intérim pour les remplacements temporaires.

Il accompagne les collectivités dans leurs procédures de recrutement et assure également des prestations diverses en matière d'organisation du travail.

Par ailleurs, il assiste également les collectivités en matière d'apprentissage et de handicap et il coordonne divers partenariats dans le cadre de la professionnalisation des candidats et des agents, notamment pour la formation « secrétaire de mairie remplaçant ».

Dans cette perspective, il a ainsi initié de nouvelles collaborations avec le groupe OSENGO et l'Université de Limoges, ce qui a permis dès le dernier trimestre 2022 le lancement de deux nouvelles actions de formation :

- le DU responsable d'administration communale (formation initiale et continue)
- le titre professionnel employé administratif et accueil - option secrétaire de mairie (apprentissage).

Afin d'améliorer la qualité du service rendu et dans un souci d'optimisation, ce pôle dispose d'une nouvelle offre de service en matière de **mobilité et de conseil en évolution professionnelle** depuis novembre 2022.

Parmi les autres chantiers prioritaires, le développement de l'activité des **Missions Temporaires** grâce au déploiement d'un nouvel outil de gestion dématérialisé et à la recherche de nouveaux candidats opérationnels et compétents en nouant des partenariats rapprochés avec les prescripteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale et Cap Emploi).

Les agents du Pôle participent à des forums et des salons afin de promouvoir les métiers de la Fonction Publique Territoriale et ses modes d'accès. Ils interviennent également directement auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Dans cette perspective, le CDG 87 a mené plusieurs actions destinées à sensibiliser notamment les étudiants en droit et en AES de la faculté de Limoges, mais également des demandeurs d'emploi en situation de handicap, en partenariat avec CAP EMPLOI dans le cadre du renouvellement de la convention FIPHFP.

26

26

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

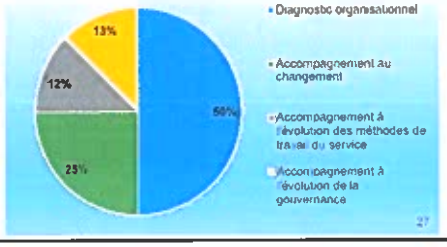
SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

Lancé au printemps 2021, le service de Conseil en organisation du CDG 87 a pour objectif 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.

Identification des collectivités

Domaines d'intervention



27

27

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

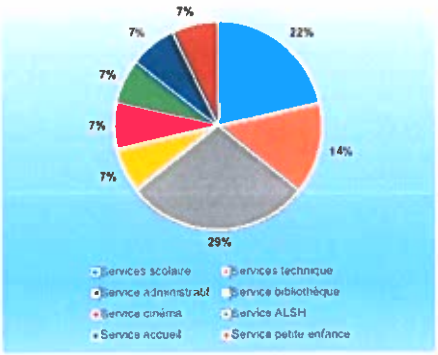
Cette année les interventions du service se sont centrées autour de deux types d'actions : le diagnostic organisationnel et l'accompagnement au changement.

Le diagnostic organisationnel permet d'étudier les points forts et les points faibles de l'organisation du travail d'une entité. Il peut porter sur un ou plusieurs services mais aussi sur l'ensemble des services d'une structure. Chaque diagnostic fait l'objet d'une restitution orale auprès des différents intervenants dans l'étude (agents et gouvernance). Un rapport rédigé est également remis au commanditaire. Le diagnostic fait état des constatations réalisées dans la collectivité et formule des préconisations d'amélioration du fonctionnement.

L'accompagnement au changement propose d'agir directement sur une situation identifiée au regard d'un plan d'action déterminé et validé avec le commanditaire. Il prend différentes formes au regard des attendus et objectifs fixés (ateliers de travail, aide à la construction d'outils ou procédures, etc.). Il peut faire suite à la réalisation d'un diagnostic, mais peut également être l'objet d'une nouvelle commande afin de répondre à un besoin déterminé.

Le conseil en organisation accompagne également les collectivités dans la mise en place d'outils de gestion des ressources humaines (LDG, règlement intérieur, calcul et mise en place de l'annualisation, définition de fiches de postes etc.).

Services étudiés



28

28

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Offres emplois : 758
Demandes emplois : 281
Lauréats nommés : 79

SES MISSIONS

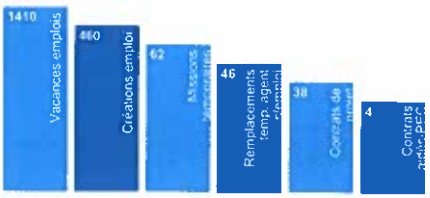
- **Accompagner** les collectivités dans les différentes étapes de leur procédure de recrutement (analyse du besoin, sélection des grades, rédaction et publicité de l'annonce, respect des délais etc…).
- **Assurer la gestion** du service bourse de l'emploi (vacances et offres d'emplois, suivi des demandes 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 **2020 opérations*** (déclarations, créations et offres d'emplois sur des emplois permanents ou non). Ce qui représente une augmentation de 25 % des opérations par rapport à 2022. Plus de 22 % sont des postes nouvellement créés.

** Ces opérations ne prennent pas en compte les opérations validées par le CNFPT (22 pour les cadres d'emploi cat A+) et les grades de sapeurs-pompiers (29) gérés par Le SDIS 87.*

Nombre d'opérations



Les contrats de projet ont doublé par rapport à 2022

29

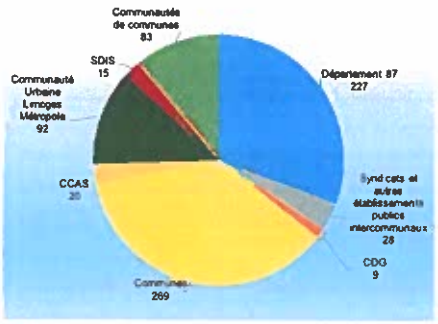
LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

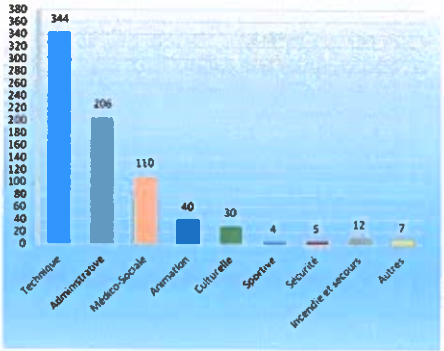
OFFRES D'EMPLOIS

758 offres d'emplois ont été publiées sur le site Emploi territorial, en particulier dans le domaine technique et administratif, dont 743 publiées par le CDG 87. Ces offres ne tiennent pas compte de celles publiées par le CDG 33 pour les emplois techniques dans les Lycées de la Région Nouvelle Aquitaine sur le département de la Haute-Vienne.

Offres par type de collectivité



Offres par filière



Offres d'emplois en augmentation de + 14.35 % par rapport à 2022

30

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Les métiers les plus publiés sur le site :

1 - Travailleur(se) social(e) & Assistant(e) de gestion administrative
2 - Agent(e) de service polyvalent(e) en milieu rural
3 – Animateur(trice) enfance-jeunesse
4 – Agent(e) polyvalent(e) des interventions techniques en milieu rural
5 – Chargé(e) d'accueil
6 – Agent(e) de restauration
7 - Chargé(e) de propreté des locaux

78 % des postes publiés sont à temps complet

DECISIONS DE RECRUTEMENT (%)

1 206 décisions de recrutement ont été saisies en 2023.
Beaucoup trop de collectivités ne saisissent pas les décisions sur le site Emploi Territorial malgré de nombreuses relances.

En 2023, on observe que les collectivités recrutent encore beaucoup par voie contractuelle ou sans concours.

Modes de recrutement	En nombre	en %
Premier contrat dans la collectivité	244	20.24 %
Recrutement sans concours (Cat. C)	141	11.70 %
Renouvellement de contrat	131	10.86 %
Changement du temps de travail sur le poste	130	10.78 %
Mutation d'une autre collectivité	119	9.86 %
Mobilité interne à la collectivité	108	8.95 %
Liste d'aptitude concours	79	6.55 %
Promotion interne	61	5.06 %
Intégration directe FPT/FPH/FPE	48	3.98 %
CDI	30	2.50 %
Détachement FPE/FPH/FPT	26	2.16 %
Contrat de projet (1er contrat et renouvellement)	24	1.99 %
Reclassement pour inaptitude	23	1.92 %
Besoin saisonnier ou occasionnel	9	0.75 %
Recrutement dérogatoire de travailleurs handicapés	9	0.75 %
Réintégration après disponibilité/détachement	8	0.64 %
Renouvellement d'un détachement	7	0.58 %
Contrat aidé	2	0.16 %
Complément de temps de travail (multiplicité employeurs	2	0.16 %
Emploi réservé (militaires)	4	0.32 %
Transfert de compétences	1	0.09 %

31

31

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

DEMANDES D'EMPLOIS

281 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.

Sur l'ensemble de ces demandes :

- 28 % seulement sont fonctionnaires
- 15 % sont des personnes reconnues TH
- 12 % postulent en cat A,
- 25 % en cat B,
- 63 % en cat C principalement sur des emplois administratifs
- 70 % acceptent des missions temporaires

LAUREATS DE CONCOURS

79 lauréats de concours ont été nommés cette année, soit une baisse de 17 % par rapport à 2022.

Une réunion concernant les lauréats concours a été organisée en octobre. Dix lauréats étaient présents.

APPRENTISSAGE & HANDICAP

Le service a répondu aux sollicitations des collectivités sur l'apprentissage sur la procédure de recrutement, les aides du FIPHFP, le coût restant à charge pour l'employeur etc... et a continué sa collaboration lors de rencontres avec Cap Emploi et différents CFA ou lors de manifestations organisées :

- Mai : rencontres territoriales « Apprentissage et Handicap » au CDFA Agricole les Vaseix à l'initiative du CRFH. Présentation des aides FIPHFP pour les apprentis reconnus TH auprès des organismes de placement et CFA.
- Novembre : accueil d'une personne reconnue TH dans le cadre du DUODAY. Présentation du pôle et des services emploi-mobilité, Missions temporaires et de la mission « coordination de la formation et de l'intégration des secrétaires de mairie ».

DONNEES SOCIALES

Cette année l'enquête sur le Rapport Social Unique 2022 a été lancée début mai et s'est terminée le 30 novembre.

Comme l'année précédente, de nombreuses collectivités ont pointé les difficultés d'import de leurs fichiers DSN et les incohérences. Cependant, l'investissement et l'accompagnement auprès des collectivités a permis de valider plus de 78 % des RSU.

EVENEMENTS

Interventions sur 4 demi-journées en janvier sur les procédures de recrutement au Dorat, à Saint Junien, St Léonard de Noblat et Bosmie l'Aiguille.

32

32

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Demandes de remplacements : 198
Profils proposés : 184
Recrutements : 22

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

Communes ayant formulé une ou plusieurs demandes de remplacements

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 2023 :

- **198 demandes de remplacements** provenant de **99 collectivités et établissements publics** différents ont été traitées.
- **184 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, les restaurants scolaires et les services techniques et également pour satisfaire des accroissements temporaires d'activité.

Parmi les 198 demandes de remplacements de l'année 2023, 22 proviennent de communautés de communes et d'établissements publics de la Haute-Vienne ne figurant pas sur la carte ci-contre, ainsi que 2 demandes hors département (CDG 19 et CDG 24).

En 2023, 22 agents intérimaires du service Missions Temporaires ont bénéficié d'un recrutement pérenne dans les collectivités territoriales de la Haute-Vienne. 17 recrutements ont été réalisés au sein de la filière administrative sur le grade d'adjoint administratif, 4 en technique et 1 ATSEM.

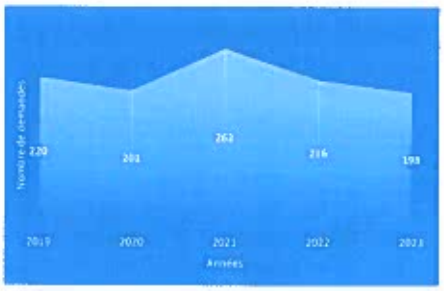
33

33

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Nombre de demandes de remplacements de 2019 à 2023



L'essentiel des demandes concerne des postes administratifs et des postes techniques sur de la catégorie C

Les métiers les plus recherchés : secrétaire de mairie, agent d'accueil, gestionnaire comptable, agent polyvalent des services techniques, ATSEM, cuisinier et aide de cuisine

90% des demandes portent sur du remplacement d'agent momentanément indisponible

Par ailleurs, 65 personnes ont été reçues en entretien pour étudier de manière plus approfondie leur candidature et dans l'objectif de leur donner des conseils en matière de recherche d'emploi, des orientations et des suggestions.

De plus, six à sept agents par mois en moyenne sont recrutés et rémunérés par le CDG 87 pour être mis à disposition des collectivités qui n'adhèrent pas à Pôle emploi.

Les agents sont recrutés par priorité :

- parmi les lauréats des concours inscrits sur les listes d'aptitude du CDG 87,
- 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.

De plus, afin de promouvoir les emplois de la fonction publique territoriale et ainsi attirer de potentiels candidats aux différents métiers, plusieurs job dating ont été réalisés sous l'égide de Pôle Emploi, notamment sur les communes de BELLAC, SAINT-YRIEIX-LA-PERCHE, SAINT-JUNIEN et LIMOGES VENTADOUR. Une présentation du métier d'ATSEM a également été effectuée à POLARIS afin de sensibiliser les futurs professionnels de la petite enfance.

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.

34

34

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Cette année, trois formations ont été organisées afin d'initier les nouveaux agents itinérants aux différentes missions de secrétaire de mairie.

Février 2023 : première session organisée par le CDG 87

- 6 agents sélectionnés dans le cadre d'une formation accélérée qui s'est déroulée dans les locaux du CDG 87
- 15 jours de formation dont 7 jours de théorie et 8 jours de stage pratique
- 6 tuteurs parmi les secrétaires de mairie titulaires ont été mobilisés pour encadrer cette immersion professionnelle.

Avril 2023 : seconde session

- 15 agents sélectionnés dont 2 personnes reconnues travailleurs handicapés.
- 34 jours de modules de formation dont 17 jours de stage théorique détaillés dans le tableau ci-après et 17 jours de stage pratique assurés par 15 encadrants secrétaires de mairie.

octobre 2023 : troisième session

- Nouveauté sur la méthode de sélection des stagiaires. Alors que pour les précédentes formations, la sélection a été effectuée après des entretiens individuels, celle-ci a été réalisée en plusieurs temps avec l'aide de France Travail selon la méthode MRS (méthode de recrutement par simulation). Cette méthode consiste à évaluer les candidats à l'écrit sur leurs connaissances de base et sur leurs capacités à faire face à des situations en rapport avec le quotidien d'un(e) secrétaire de mairie.

Les candidats ayant réussi l'ensemble des tests ont passé ensuite un entretien au CDG 87, permettant d'apprécier leur motivation et leur savoir être.

- 8 candidats sélectionnés par le CDG 87
- 34 jours de formation en alternance dont 17 jours de théorie et 17 jours de pratique en collectivité pour laquelle 8 tuteurs ont été sollicités
- Bilans de stage réalisés au sein des collectivités d'accueil : un à mi-parcours et un à la fin du stage pratique

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Modules de formation	Durée/jour
Collectivités territoriales et service public local : Qui fait quoi ?	2
Statut de la fonction publique, droits et obligations des fonctionnaires	1
La place et le rôle du secrétaire de mairie	1
La rédaction des actes et délibérations	1
Etat civil et gestion du cimetière	2,5
La rémunération	2
Initiation au budget communal	2
Initiation à l'urbanisme	2
Participer à des opérations électorales	1
Initiation à la commande publique	1
Présentation de l'agence postale	1
La gestion des archives communales	0,5
Total	17

Niveau d'étude des stagiaires

Une attestation de fin de stage a été remise à chaque stagiaire autour d'un cocktail dans les locaux du CDG 87.

Au 31 décembre 2023, sur 29 agents formés :

- 19 sont toujours en remplacement
- 9 ont été recrutés en collectivité
- 1 agent est parti dans le privé

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

INTERVENTION AUPRES DES COLLECTIVITES & CONSEIL EN RECRUTEMENT SUR DES POSTES PERMANENTS

En 2023, le service est intervenu auprès des collectivités pour représenter le CDG 87 et les accompagner lors de recrutements :

- Mars : recrutement d'une responsable de gestion comptable sur le grade d'adjoint administratif au sein de la commune de Saint Mathieu
- Mai : recrutement d'un adjoint technique polyvalent au sein de la commune de Nieul
- Juillet : recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe au sein de la commune de Saint Léger Magnazeix
- Septembre : recrutement d'un directeur général des services au sein de la commune de Bussière Galant
- Octobre : Recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe au sein de la commune de Burgnac
- Novembre : recrutement d'un adjoint technique au sein de la commune de Saint Martin le Vieux

37

37

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

MISSION DE COORDINATION DE LA FORMATION ET DE L'INTEGRATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE ITINERANTES

Lancée en octobre 2023, cette mission vise à développer les actions suivantes :

- Animation et coordination d'un réseau d'échanges et de partage pour les secrétaires de mairie en poste
- Accompagnement à la prise de poste - soutien et appui auprès des secrétaires de mairie remplaçantes
- Elaboration de guides de procédures et d'outils / supports à destination des secrétaires de mairie
- Réalisation de courtes missions d'expertise sur les thématiques budgétaires et comptables
- Participation et assistance lors des manifestations liées à l'emploi (forums et rencontres)

- **Animation et coordination d'un réseau d'échanges et de partage**

La restitution de l'enquête régionale réalisée en début d'année sur le métier de secrétaire de mairie a mis en relief des réflexions d'amélioration construites autour de trois grands axes :

- Axe de travail à destination des secrétaires de mairie
- Axe de travail à destination des élus
- Axe de travail sur la communication et la visibilité du métier

Dans ce cadre, le Service Emploi – Compétences a organisé des ateliers de réflexion en fin d'année pour définir les orientations à donner à l'animation du réseau des secrétaires de mairie.

Ces demi-journées de réunion se sont tenues à Séreilhac, Glanges, Bonnac-la-Côte et au Dorat. Le CDG 87 remercie ces communes pour l'accueil réservé lors de ces rencontres, ainsi que les 42 agents qui y ont participé.

Le lancement du réseau se fera au cours du 1er semestre 2024 avec la présentation d'un annuaire des secrétaires de mairie, l'instauration de Cafés thématiques et la mise à disposition d'outils.

38

38

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

- **Accompagnement à la prise de poste – Soutien et appui auprès des secrétaires de mairie remplaçantes**

Un forfait de jours d'accompagnement est proposé à la demande pour les secrétaires de mairie remplaçantes sortantes de la formation SMR et pour les secrétaires de mairie remplaçantes recrutées par le biais du Service des Missions Temporaires.

Aucun jour n'a été délivré sur cette fin d'année.

- **Elaboration de guides de procédures et d'outils / supports à destination des secrétaires de mairie**

Les ateliers organisés en fin d'année ont permis de recenser les besoins des secrétaires de mairie en matière de supports. Tous les domaines sont concernés.

L'idée étant de faire l'inventaire de l'existant qui sera présenté et d'abonder au fil de l'eau selon les demandes des collectivités et de l'actualité en privilégiant les formats synthétiques.

Ce pot commun sera mis à disposition des collectivités sur sollicitation du service.

- **Réalisation de courtes missions d'expertise sur les thématiques budgétaires et comptables**

L'intervention du service auprès des collectivités se fait à la demande de ces dernières par le biais d'une convention de mise à disposition de la coordinatrice du CDG 87 pour un temps défini sur des missions précises relatives à la gestion budgétaire et comptable.

Le service est une prestation payante facturée à la collectivité sur une base horaire préalablement définie.

En raison d'une faible communication et du récent lancement de l'activité, le CDG 87 n'a accompagné qu'une collectivité entre octobre et décembre 2023.

L'unique mission s'est étendue sur 3 jours, soit 22h20 d'accompagnement pour la saisie de la paie et le suivi des dossiers de subvention.

- **Participation et assistance lors des manifestations liées à l'emploi**

Le Service a participé au Forum de l'emploi du 6 octobre 2023 à Bellac.

39

39

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS

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

Le Service mutualisé des concours offre l'avantage de mutualiser les moyens et les compétences entre les collectivités, permettant ainsi une économie d'échelle et une optimisation des ressources.

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

Concours / EP	Type épreuves	Date/lieux	Inscrits	Observations
Agent de maitrise	Ecrites	26 janvier 2023	106	Spécialité : Espaces Naturels / Espaces verts
Adjoint animation principal 2ème cl	Ecrites	23 mars 2023	57	
ATSEM principal 2ème classe	Ecrites	11 octobre 2023	155	Candidats externes et 3ème voie

40

40

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mission de conseil en évolution professionnelle vise à accompagner les agents dans la réalisation d'une transition professionnelle.

Cet accompagnement doit permettre aux agents de trouver des réponses à leurs interrogations concernant leurs souhaits d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'un changement choisi ou subi.

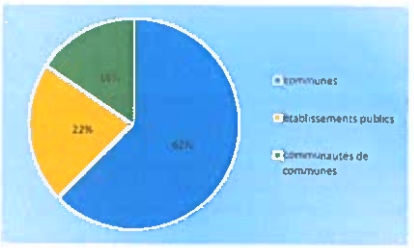
32
Collectivités adhérentes

20 communes
7 établissement public
5 communautés de communes

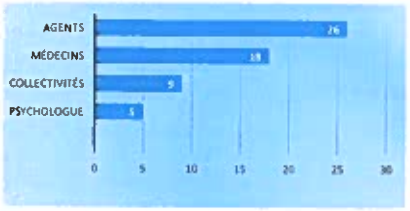
58 agents accompagnés
- soit lors d'entretiens téléphoniques
- soit lors de rendez-vous physique

2 ateliers réalisés sur la thématique de la recherche d'emploi

Collectivités adhérentes



Orientation des agents



41

41

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

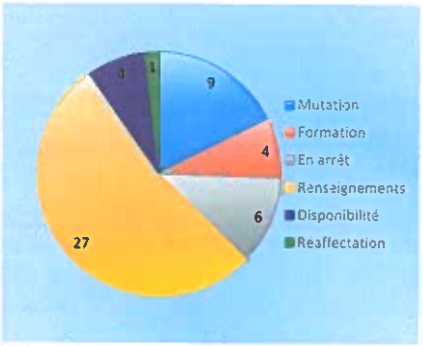
SERVICE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mission de Conseil en Evolution Professionnelle a pour objectif d'accompagner les agents qui s'interrogent sur leur emploi. La grande disparité des agents fait que les interrogations et les nécessités de suivies ne sont pas les mêmes en fonction de chacun. On constate que près de 50% des agents sont à la recherche d'informations en vue d'une éventuelle évolution professionnelle.

Les renseignements pris par les agents sont d'ordre statutaire ou liés à la création d'un CV ou simplement à la recherche de financement pour des formations. Les agents cherchent un interlocuteur extérieur à leur collectivité. Ils souhaitent généralement évaluer la faisabilité de leur projet. L'objectif final étant d'arriver au montage d'un projet professionnel réaliste et réalisable.

Le développement du dispositif de Période de Préparation au Reclassement (PPR) nécessite un suivi particulier des agents qui ont un an pour trouver une reconversion dans la fonction publique. Une attention particulière et une connaissance des organismes de formation doivent être tenues à jour afin d'accompagner au mieux ces agents.

Situation des agents au 31 décembre 2023



Renseignements : l'agent débute sa réflexion ou il est en attente de réponse à des candidatures. Sa situation n'ayant pas évoluée, il est classé dans cette catégorie.

42

42

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

LA COMPOSITION DU PÔLE

LE SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION

- Dr Ariane DESDAMES, Médecin du travail, Cheffe du Pôle PST
- Dr Claude BOURDEAUD, Médecin du travail
- Dr Nadia ARNAUD, Médecin du travail
- Mme Laurence FRED, Infirmière santé au travail
- 2 Assistantes médicales

LE SERVICE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- 2 Conseillers en prévention dont Cyril GRANGER, Responsable du service
- 1 Assistante administrative

LE SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI / HANDICAP

- 1 Psychologue du travail
- 1 Ergonome
- 1 Correspondante FIPHFP

43

43

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

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 par convention la Communauté urbaine Limoges Métropole et l'ENSAD de Limoges.

Les visites d'information et de prévention 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.

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

LA SURVEILLANCE MEDICALE

Le service assure la surveillance médicale de 6 600 agents stagiaires ou titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé.

Cette surveillance comprend :

- Les visites d'information et prévention (VIP) tous les 2 ans
- Les visites d'aide et d'accompagnement durant l'arrêt (V3A) pour les arrêts de plus de 3 mois. Une fiche de liaison a été mise en place pour signalement des arrêts de plus de 3 mois par l'employeur
- Les surveillances médicales particulières (SMP) pour :
  - 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

44

44

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

6 600 agents environ
2 357 visites médicales
124 vaccinations contre la leptospirose

EXAMENS MEDICAUX CLINIQUES

❑ Visites d'information et prévention			1767
❑ Réalisé par le médecin ❑ Réalisé par l'infirmière		1361 406	
❑ Visites surveillance médicale particulière			464
❑ Visites d'aide et d'accompagnement pendant l'arrêt			126
• Maladie		97	
• CITIS Accident de service		14	
• CITIS Maladie professionnelle		2	
• Autre		13	
TOTAL			2357

Depuis 2022, les VIP sont réalisées aussi par l'infirmière, sous la supervision du médecin du travail référent.

Les autres visites sont réalisées uniquement par le médecin du travail.

❑ Visites surveillance médicale particulière		464
• Maladie	135	
• CITIS Accident de service	31	
• CITIS Maladie professionnelle	14	
• Pathologies particulières	151	
• Situation de handicap	5	
• Réintégration après maternité	22	
• Réintégration après CLM- CLD	3	
• Réintégration après disponibilité	1	
• Avis de déclaration maladie professionnelle	4	
• Autre	98	

Répartition du demandeur pour les SMP :
- 220 à la demande de l'employeur
- 175 à la demande de l'agent
- 69 à la demande du médecin du travail

45

45

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Selon les risques professionnels, d'autres examens complémentaires sont demandés :

• Test de vision	1894
• Test d'audition	1883
• Biologie	95
• Scanner thoracique (expo amiante)	11
• Radio pulmonaire	30
• Examen ORL (expo bois)	6
• Autres	6

ORIENTATIONS

• Psychologue du travail	121
• Conseiller en évolution professionnelle	11
• Ergonome	9
• Médecin traitant	144
• Médecin ophtalmologiste	124
• Médecin ORL	57

CONCLUSIONS MEDICO-PROFESSIONNELLES

❑ Etat de santé compatible avec le poste de travail	1649
❑ VIP réalisée par l'infirmière	406
❑ Etat de santé non compatible avec le poste de travail	59
❑ Avis différé	14
❑ Pas d'avis à rendre (*)	229

(*) 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.

46

46

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Actions prioritaires qui permettent d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. 86 contre 77 en 2022.

Ces actions sont menées en équipe pluridisciplinaire, infirmière comprise ou le médecin seul, selon les types d'intervention.

INTERVENTIONS 2023		86
• Réunions maintien en emploi	32	
• Situations de RPS	6	
• Visites de locaux	9	
• Visites de postes de travail	10	
• Etude de poste	1	
• Analyse accident de service	1	
• CST - CSE	19	
• Sensibilisation aux risques professionnels	6	

ACTIVITES CONNEXES

- Réunions du Pôle SST : 1 par mois
- Participation à des groupes de travail sur le maintien en emploi au sein du pôle, préparation de conférences...
- Réunions de l'équipe pluridisciplinaire en fonction des besoins
- Réunions avec l'équipe de Direction pour la cheffe de pôle
- Accompagnement de l'infirmière en santé au travail en 2023 (formation en Santé au travail avec tutorat)
- Participation aux séances du Conseil médical tous les mois
- Rapports annuels et autres rapports

47

47

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

CONCLUSIONS

Cette année, l'accent a été mis sur les visites d'information et prévention, avec augmentation significative de plus de 25%.

Par ailleurs la tendance à l'accroissement des visites médicales particulières se poursuit en 2023, avec des situations complexes.

A ce titre, le dispositif de maintien en emploi est monté en compétences, grâce à un travail d'équipe au sein du service et avec les autres services du CDG (CEP en particulier). Un véritable partenariat est mené avec les collectivités concernées.

Les actions en milieu de travail ont augmenté de plus de 10% par rapport à 2022.

PERSPECTIVES 2024

- Réorganisation du service de médecine préventive avec l'arrivée d'un nouveau médecin. Le but est de pérenniser le service de médecine.
- Poursuite de l'effort sur la réalisation des VIP
- Poursuite de la prise en charge des agents en risque d'inaptitude
- Développement de la prévention primaire grâce au travail en équipe pluridisciplinaire

48

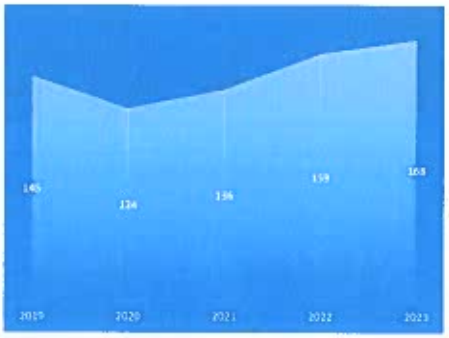
48

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

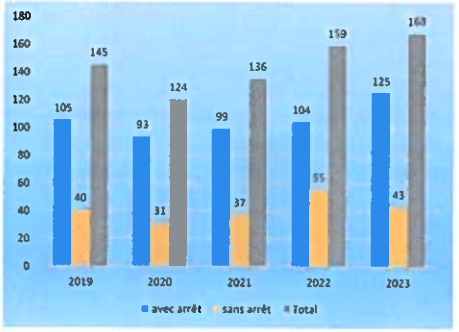
SERVICE PREVENTION

RETROSPECTIVE DES ACCIDENTS DE SERVICE DECLARES

Nombre d'accidents déclarés



Nombre d'accidents avec et sans arrêt



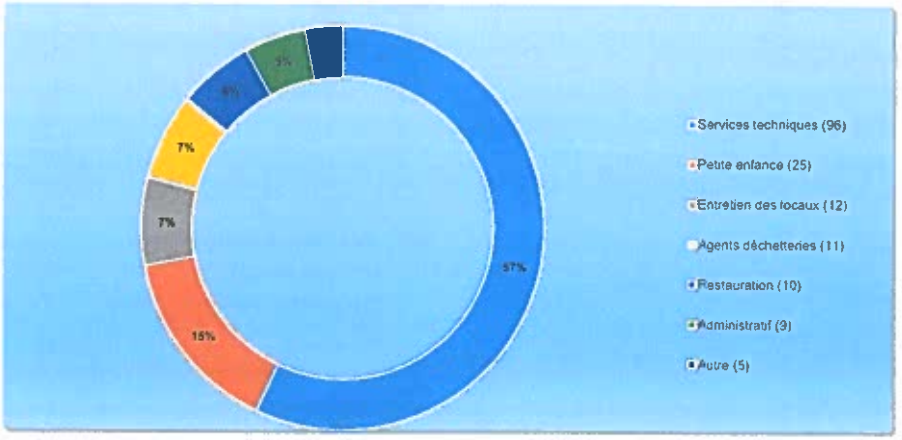
49

49

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Répartition des accidents de service par secteur



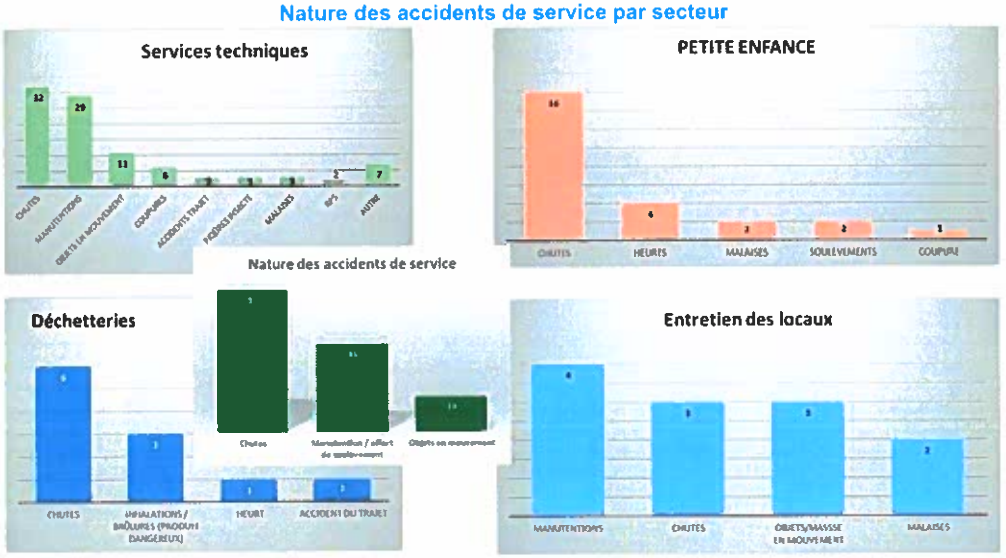
50

50

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Nature des accidents de service par secteur



51

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

BILAN DES ACTIONS DU SERVICE PREVENTION	
Sensibilisations ciblées en collectivité (risque chimique, radon, bruit, EPI, point à temps, ...)	9
Accompagnements DU	7 soit 23 réunions
Visites de prévention ciblées	46
Visites ACFI	5
Rdv en collectivité / Prise de contact avec Elus, AP	39
Analyses AT	8
Accompagnements dans le cadre du tiers temps du Médecin	7
Participations aux CST/F3SCT (Isle, ELAN, POL, St Junien, SYDED, Ambazac, Aixe-sur-Vienne, CDG 87)	12

BILAN DES ACTIONS DU SERVICE PREVENTION		
Réunions "Réseau des assistants de prévention"		6
Minutes prévention		3
Supports de communication : triptyques / livret d'accueil		4
Publications sur les réseaux sociaux / site interne (retours en images, information, ...)		8
4 Newsletters (1 par trimestre)		8 articles Pôle PST
Matinées conférence / Ateliers à l'échelle des Com Com et/ou de la Haute-Vienne :		
	3 sur le thème du bruit (UNA)	10
	3 sur le balisage de chantiers fixes et mobiles	
	3 sur l'agencement de son poste de travail sur écran	
	1 journée retraite	
Traitement des demandes adressées par mail ou par téléphone : Réponses aux collectivités sur des aspects réglementaires, techniques et/ou méthodologiques		

52

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

CONCLUSION :

L'année 2023 a été marquée par une progression de l'activité du service prévention de l'ordre de 15 %. Cette augmentation est notamment en lien avec l'augmentation des visites de prévention, l'organisation d'ateliers à l'échelle du territoire et l'élaboration et la diffusion de support « métiers ».

Le service prévention s'est également engagé dans des travaux de groupe transversaux visant à réduire l'usure professionnelle des agents. L'objectif de ces travaux est d'accompagner et de doter les collectivités d'outils adaptés.

ORIENTATIONS DU SERVICE POUR L'ANNEE 2024

(En adéquation avec le projet du Pôle Prévention et Santé au Travail 2021-2026)

- **Objectifs : promouvoir, mettre en œuvre et pérenniser une démarche globale de prévention des risques professionnels au plus près des collectivités**
  - organiser des temps d'échanges sous la forme d'ateliers sur l'ensemble du territoire
  - faire connaitre le rôle et les missions du service prévention auprès des collectivités qui ne sollicitent pas ou rarement le service Prévention
- **Objectifs : améliorer le service rendu aux collectivités**
  - poursuivre la coordination des groupes de travail transversaux (CDG) en vue de développer des outils favorisant la diminution de l'usure professionnelle
- **Objectifs : pérenniser les outils de communication en vue d'améliorer la communication interne et externe du service Prévention et plus largement du Pôle Prévention et Santé au Travail**
  - développer de nouveaux outils
  - accroître l'efficience des outils déjà existants pour permettre une meilleure lisibilité et compréhension des missions proposées par le Service Prévention
  - s'intégrer plus largement à la dynamique de communication engagée par le CDG 87 afin de mettre en avant la thématique Prévention et Santé au Travail

53

53

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

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

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 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024).

54

54

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

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

59 accompagnements maintien dans l'emploi
11 études de postes

Sur les 59 accompagnements maintien dans l'emploi, **44,1 %** des dossiers sont clôturés. **55,9 %** sont toujours en cours.

La quasi-totalité des études de postes réalisées relèvent du secteur administratif.

Par rapport aux années précédentes :

- Baisse des demandes d'aménagement de poste
- Augmentation des demandes relevant du reclassement et/ou de l'inaptitude

72. 90 % des dossiers de maintien dans l'emploi font l'objet d'un financement via la convention FIPHFP

55

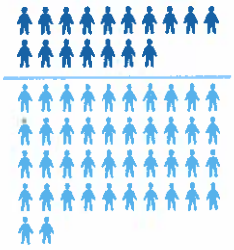
55

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

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

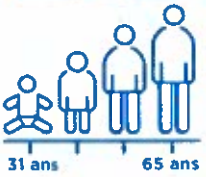
RÉPARTITION PAR SEXE

17 hommes - 28,8%



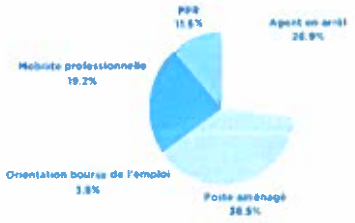
42 femmes - 71,2%

ÉCART TYPE (ÂGE)



Âge médian
50 ans

MOTIFS DE CLÔTURE DES DOSSIERS



38.5% des dossiers clôturés l'ont été suite à l'aménagement du poste de travail de l'agent

56

56

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

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

ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

MOBILITÉ SUBIE
46

121 AGENTS

MAL-ÊTRE PROFESSIONNEL
56

MOBILISATION DE PARTENAIRES

Les accompagnements visant le maint en en emploi des agents peuvent nécessiter la mobilisation des divers partenaires (parcours de soin, expertise technique ou formation)

Service MEE CDG87

- C2RL
- Inclini Pro formation
- CRP
- CNFPT
- Prestation d'Appui Spécifique

57

57

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

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

AUTRES ACTIONS DU SERVICE M.E.E. (ACTIONS COLLECTIVES, SENSIBILISATIONS)

3 PRESENTATIONS DE L'OUTIL DOCUMENT UNIQUE VOLET RPS

ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS DE RÉAMÉNAGEMENTS DE LOCAUX

- AGENCEMENT D'UN NOUVEAU LOCAL
- AMÉNAGEMENT D'UN ACCUEIL DE MAIRIE

7 ACCOMPAGNEMENTS À L'AIDE D'UN LOGICIEL MÉTIER D'ORIENTATION

2 AUDIT ORGANISATION + VOLET RPS (AVEC LA CONSEILLERE EN ORGANISATION)

PROJET AMÉLIORATION CONDITIONS DE TRAVAIL EN EHPAD

- DIAGNOSTIC DES SITUATIONS DE TRAVAIL
- PROPOSITIONS D'ACTIONS D'AMÉLIORATION
- CO-INTERVENTION AVEC UN ERGONOME DE RELYENS

5 SESSIONS D'ATELIER « TRAVAIL SUR ÉCRAN/ POSTE ADMINISTRATIF »

58

58

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS TRANSVERSALES AVEC LES PARTENAIRES ET AUTRES SERVICES DU CDG 87

- MAINTIEN EN EMPLOI EX-LIMOUSIN
- NACOOPE - SOUS-GROUPE RPS
- MAINTIEN EN EMPLOI CDG87
- "PROJET ATSEM"
- RELYENS

PARTICIPATION A LA JOURNÉE RETRAITE

CO-CONSTRUCTION :

- *"ATELIER MOBILITE"*
- *"ATELIER PRÉVENTION/CONSEIL EN ORGANISATION/ERGONOMIE"*

59

59

LA CELLULE FIPHFP

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 triennale en janvier 2022, sur les mêmes bases que la précédente.

Elle s'organise autour de 4 grands axes :

Demandes d'aides : 32
Formation SMR : 8 TH
Maintien dans emploi : 43
Apprenti : 1 TH

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.
- **Se positionner** 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 demande de financement.

Il convient de noter que le CDG :

- a assuré la saisie et le suivi de 32 demandes d'aides auprès du FIPHFP pour le compte des Collectivités, chiffre en augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente (+ 10 demandes).

Cette augmentation s'explique par le recrutement d'apprentis en lien avec la formation OZENGO et pour lesquels les employeurs peuvent solliciter 2 aides auprès du FIPHFP (l'une pour la rémunération, l'autre pour le tutorat).

FAVORISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de développer l'emploi durable des personnes handicapées, une convention de partenariat a été signée avec l'OPS CAP EMPLOI.

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

- **Communiquant** auprès des collectivités sur l'offre de l'OPS
- **Effectuant un appel à candidatures** pour répondre aux offres du service de missions temporaires
- **Proposant des informations** collectives avec CAP EMPLOI afin de présenter les métiers de la fonction publique et l'apprentissage

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

60

60

LA CELLULE FIPHFP

Durant cette deuxième année de convention, les services Emploi et Missions Temporaires ont accompagné le recrutement de 15 **personnes reconnues TH**, dont 8 issues de la formation « Secrétaire de mairie remplaçant », portée par ce même service. Il convient de noter que parmi ces 15 personnes, 5 ont été accompagnées sur plusieurs recrutements et 2 ont été pérennisées dans leur emploi.

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 lesquels 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 Prestations RH, Emploi et compétences 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'importance 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 Pôle Prévention et Santé au Travail du CDG 87 définit ensuite la proposition d'intervention à faire à la collectivité et l'informe de cette possibilité.

Au cours de l'année 2023, le service Maintien en emploi du CDG 87 a procédé à 43 accompagnements de maintien en emploi dans le cadre la convention FIPHFP, dont 13 ont été clôturés au cours de l'année.

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 en collaboration avec les acteurs de l'apprentissage avec le maintien des échanges avec les partenaires (CFA, mission locale, Conseil départemental, DIRECCTE, CAP EMPLOI) 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. Cet objectif est d'ores et déjà atteint, notamment grâce au partenariat avec le groupe OSENGO by Aformac qui a souhaité mettre en place une formation en alternance qui s'intitule « Secrétaire assistant – Option secrétaire de mairie ».

SUIVI ET ÉVOLUTION DU CONVENTIONNEMENT

A l'issue de cette 2nde année de convention, **75 % des objectifs ont été atteints.**

emploi fiphfp handicap

61

61

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

Document réalisé par l'ensemble des services du CDG 87 et mis en forme par Françoise COUTY

Juin 2024

62

62