

# **CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA HAUTE-MARNE**

## **RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES 2017**

**PRESENTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 03 JUILLET 2018**

# SOMMAIRE

<b>L'EDITO DU PRESIDENT</b>	<b>3</b>
<b>PRESENTATION DU CENTRE DE GESTION</b>	<b>4</b>
Composition du conseil d'administration	4
Les missions du centre de gestion	5
L'équipe du centre de gestion	5
<b>LA MISE EN ŒUVRE DU BUDGET DU CENTRE DE GESTION 2017</b>	<b>6</b>
<b>LES TEMPS FORTS DE L'ANNEE 2017</b>	<b>8</b>
<b>DONNEES STATISTIQUES (sous réserve des dossiers définitivement perdus lors de la cyber attaque)</b>	<b>9</b>
Les travaux de l'inter région Est	9
L'accompagnement des collectivités et la communication à leur attention	10
L'emploi	10
La carrière	11
Les instances médicales	14
La prévention des risques professionnels	15
La médecine de prévention	16

## L'EDITO DU PRESIDENT

Pourquoi réaliser un rapport d'activité ?

Parce que la réglementation le prévoit et que votre collectivité qui cotise ou qui bénéficie des services du centre de gestion a le droit de connaître l'utilisation de ces fonds publics.

Ce rapport à vocation administrative et statistique est également l'occasion de vous communiquer sur les orientations prises par le centre.

J'ai souhaité depuis de nombreuses années que le centre de gestion se rapproche à la fois physiquement mais également informatiquement des services des collectivités afin de vous permettre de disposer des éléments souhaités dans les meilleurs délais et de travailler dans les meilleures conditions.

Cette année 2017, un accent fort a encore été mis sur ces deux axes de développement par le biais des rendez-vous thématiques, des actions de tiers temps menées par le médecin de prévention d'une part et, d'autre part, par le déploiement autant que faire se peut de la dématérialisation de nos échanges grâce à plusieurs logiciels installés pour votre compte (accessible depuis le nouveau site internet du centre de gestion : [www.collectivitesterritoriales52.fr](http://www.collectivitesterritoriales52.fr); [cdg52@cdg52.fr](mailto:cdg52@cdg52.fr) ). L'année 2017 a conduit également à anticiper et mettre en œuvre les évolutions réglementaires confiant aux centres de gestion des nouvelles missions. Elle fut aussi l'occasion de poursuivre le partenariat avec le CNFPT avec lequel est mis en œuvre un plan de formation annuel pour l'ensemble des agents de Haute-Marne.

L'année 2017 a été celle du déploiement conventionnel de l'accompagnement individualisé en matière « RH » des collectivités qui sollicitent les services du centre pour une étude particulière ou approfondie de situations d'agents, de projets en matière « RH » ou pour suppléer l'absence d'un agent au service « RH » par exemple.

S'agissant du personnel du centre, j'ai souhaité, avec l'accord des membres du conseil d'administration, lors du départ en retraite de Madame GEORGEON, ne pas remplacer poste pour poste, mais recruter une personne aux compétences spécifiques **en hygiène et sécurité**. Il est désormais possible de proposer une **démarche mutualisée** entre toutes les collectivités du département, les accompagnant à la mise en œuvre de leurs obligations grandissantes en matière de prévention et d'inspection des risques professionnels.

Enfin je terminerai par l'importance, pour les collectivités haut-marnaises, affiliées ou non, que représente le travail collectif mené par les 18 centres de gestion des régions Grand-Est et Bourgogne Franche Comté, destiné à conforter le travail de proximité et l'existence des centres de gestion départementaux, et plus particulièrement celui de la Haute-Marne. A ce titre, eu égard à notre position centrale au sein de l'inter région des épreuves de concours organisés par d'autres centres de gestion ont pu avoir lieu en Haute-Marne.

Ce partenariat vient repenser nos propositions de services et étendre, au-delà des limites administratives, nos offres d'accompagnement dans différents domaines d'intervention (prévention des risques, archivage, retraite, service de remplacement, accompagnement juridique précontentieuse, médiation ou contentieuse, audit organisationnel, audit financier) dans des conditions tarifaires et de réalisation optimisées.

Les missions des centres de gestion évoluent et se développent à la fois pour ce qui s'agit de leur champ d'interventions obligatoires, mais également pour tout le domaine relatif aux interventions facultatives. Les méthodes et modalités de travail des centres de gestion changent également. A chacun, de nous adapter et de mutualiser nos missions, au même titre que le font les collectivités.

*Remerciements chaleureux à l'ensemble des communes et de leurs services qui accueillent les équipes du centre de gestion pour l'organisation des visites médicales, lors des concours ou encore lors des rendez-vous thématiques.*

# PRESENTATION DU CENTRE DE GESTION

## Composition du conseil d'administration

Suite à la réunion du conseil d'administration du 18 juillet 2014,

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Haute-Marne est **Monsieur Jean-Marie WATREMETZ**.  
Les membres du bureau du conseil d'administration sont :



**Monsieur Jean-Marie WATREMETZ, Président du centre de gestion**, au centre sur la photo,  
**Monsieur Jean BOZEK 1<sup>er</sup> vice-président, délégué aux affaires générales et aux finances**, devant à gauche sur la photo,  
**Monsieur Joël AGNUS 2<sup>ème</sup> vice-président, délégué aux concours et examens professionnels**, à droite sur la photo,  
**Madame Sylviane DENIS 3<sup>ème</sup> vice-président, délégué aux missions facultatives**, devant à droite sur la photo,  
**Monsieur Sylvain PETIT, délégué aux commissions administratives paritaires, comité technique et comité d'hygiène et de sécurité**, derrière à gauche sur la photo,

Le conseil d'administration s'est réuni 3 fois en 2017 avec la présence du payeur départemental ou de son représentant. Les membres du Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Haute-Marne sont les suivants :

Composition du Conseil d'Administration du CDG - A jour de Décembre 2017				
Titulaire	Collectivité	Fonction au Centre de Gestion	Suppléant	Collectivité
<b>Représentants des communes</b>				
<b>AGNUS Joël</b>	<b>Maire Délégué de Sommervont</b>	<b>Deuxième Vice Président</b>	CHAUVELOT Yves	Maire de Donjeux
BEGINOT Guy	Maire de Cour l'Evêque		ANDRE Michel	Maire de Biesles
BOULLEE Michel	Maire de Suzannecourt		COSSIN Jean-Pierre	Conseiller Municipal de Suzannecourt
<b>BOZEK Jean</b>	<b>Maire d'Eurville Bienville</b>	<b>Premier Vice Président</b>	GEREVIC Virginie	Adjointe au Maire d'Eurville Bienville
<b>DENIS Sylviane</b>	<b>Maire de Rançonnières</b>	<b>Troisième Vice Président</b>	THEVENIN Rachel	Adjointe au Maire de Celles en Bassigny
DZIEGIEL Pierre	Maire de Longeau-Percey		MIOT Isabelle	Maire délégué de Percey Le Pautel
FREQUELIN Philippe	Maire d'Arc en Barrois		MICHEL Jean-Pierre	Maire de Rochetaillée
GARET Michel	Maire de Villiers en Lieu		MORAGNY Chantal	Adjointe au Maire de Villiers en Lieu
GUENE Charles	Maire de Vaux Sous Aubigny		LECLERC Rémi	Maire de Rivières Les Fosses
HERAUX Patrice	Maire de Clefmont		LENE Gérard	Maire de Thol les Millières
MAIGROT Claudine	Adjointe au Maire de Joinville		JEAN DIT PANNEL Sandrine	Adjointe au Maire de Joinville
MATHIEU Christel	Maire de Wassy		TRAIZET Danièle	Adjointe au Maire de Wassy
NEDELEC Anne-Marie	Maire de Nogent		PRODHON Patrick	Adjoint au Maire de Nogent
PETIT Didier	Maire de Consigny		HASSELBERGER Laurent	Maire de Roches Bettaincourt
<b>PETIT Sylvain</b>	<b>Maire de Fayl Billot</b>	<b>Quatrième Vice Président</b>	DOMEC Patrick	Adjoint au Maire de Fayl Billot
VAN HOORNE Jean-François	Conseiller Municipal de Montier en Der		BAYER Jean-Jacques	Maire de Montier en Der
<b>Représentants des établissements publics</b>				
COGNON Didier	Administrateur - Chaumont Habitat		MARTINELLI Stéphane	Conseiller Syndical - SMICTOM Centre 52
<b>WATREMETZ Jean-Marie</b>	<b>Vice Président du SAE de Colombey les Deux Eglises</b>	<b>Président</b>	BABOUOT Pascal	Président du SITS de Colombey les Deux Eglises
<b>Représentants des communes - Collège Spécifique</b>				
DECHANT Christiane	Adjointe au Maire - Saint Dizier		GARNIER Jacky	Conseiller Municipal - Saint Dizier
FEUILLET Jean-Michel	Adjoint au Maire - Saint Dizier		VARNIER Véronique	Conseillère Municipale - Saint Dizier
<b>Représentants des établissements publics - Collège Spécifique</b>				
CLEMENT Joël	Vice Président - Agglomération de Chaumont		ROUX Sylvie	Conseillère Communautaire - Agglomération de Chaumont
DELFOUR Florence	Conseillère Communautaire - Agglomération de Chaumont		COUSIN Axel	Conseiller Communautaire - Agglomération de Chaumont

# Les missions du centre de gestion

Au 31 décembre 2017, le centre de gestion gère les 2269 agents permanents de 525 collectivités affiliées. Elle gère également les contrats des agents non permanents des collectivités qui le souhaitent.

## - Les missions obligatoires de 2017 : Loi n° 84-53 et décrets d'application

- o promotion de l'emploi public, bilan de la situation de l'emploi public et élaboration de perspectives à moyen termes d'évolution de cet emploi, des compétences et recrutement
- o organisation des concours et examens professionnels
- o publicité des listes d'aptitudes des art 39 et 44 (PI et concours)
- o publicité des créations de vacances d'emplois ABC
- o accompagnement des fonctionnaires devenus inaptes ou privés d'emploi
- o reclassement selon la procédure des art 81 à 86
- o aide des fonctionnaires à retrouver un emploi après une disponibilité
- o fonctionnement du conseil de discipline de recours = inter région Est
- o assurer le fonctionnement des organismes consultatifs CAP CT CHSCT et CD
- o tenue du dossier carrière des fonctionnaires
- o Le secrétariat des commissions de réforme / comité médical
- o calcul du crédit temps syndical et remboursement des charges salariales
- o Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable
- o Une assistance juridique statutaire y compris pour les fonctions de référent déontologue
- o Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité d'origine
- o Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite
- o L'accompagnement personnalisé à l'élaboration du projet des agents

## - Les missions facultatives : Décidées par délibérations du conseil d'administration

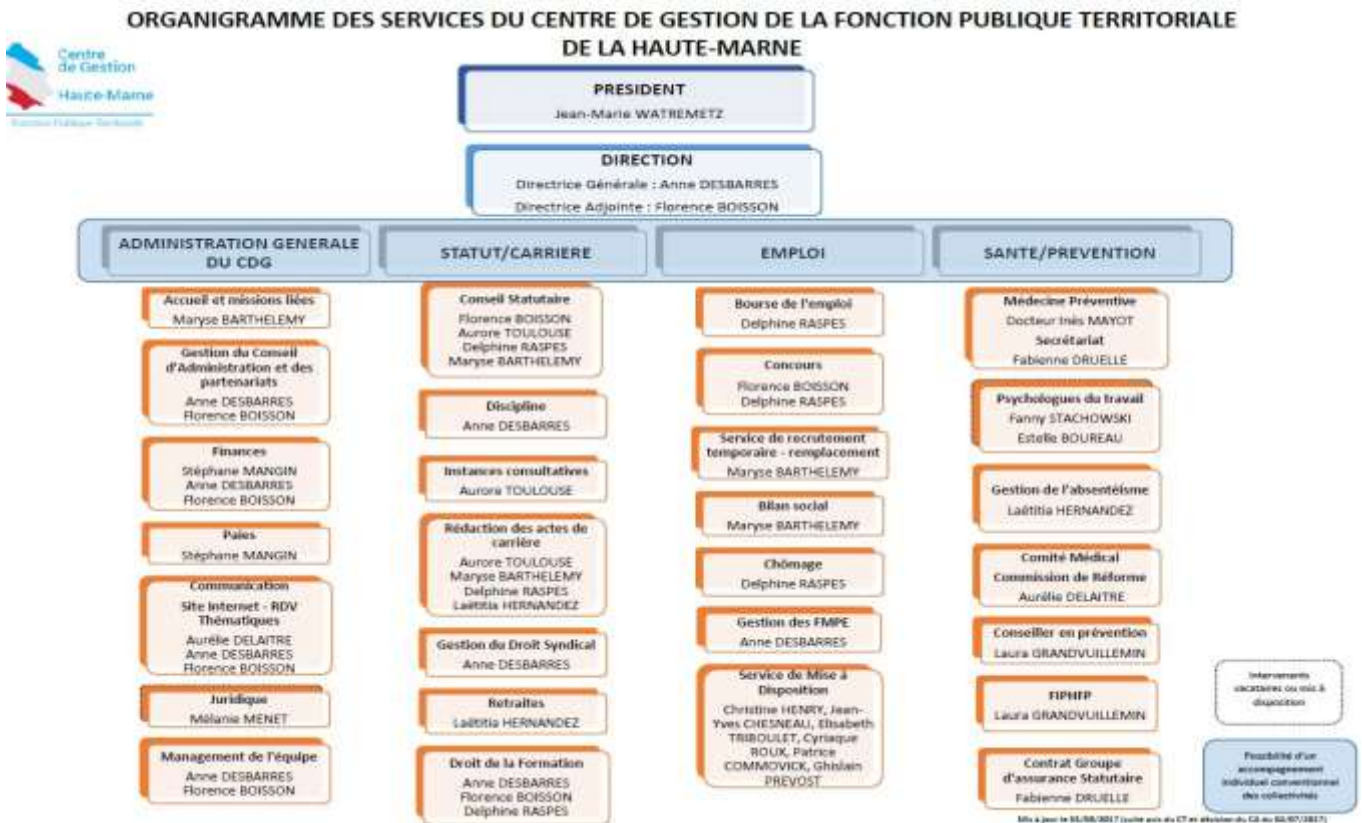
Additionnelles :

- o rédaction des arrêtés
- o gestion et traitement des arrêts maladie
- o chômage
- o FIPHFP
- o Formation des secrétaires de mairie remplaçantes
- o service de remplacements
- o services des pris en gestion
- o accompagnement individualisé des collectivités en matière RH
- o secrétariat comité médical commission de réforme
- o médecine préventive
- o prévention des risques professionnels, ou inspection
- o préparation des visites de la commission de sécurité dans les établissements recevant du public

Conventionnelles :

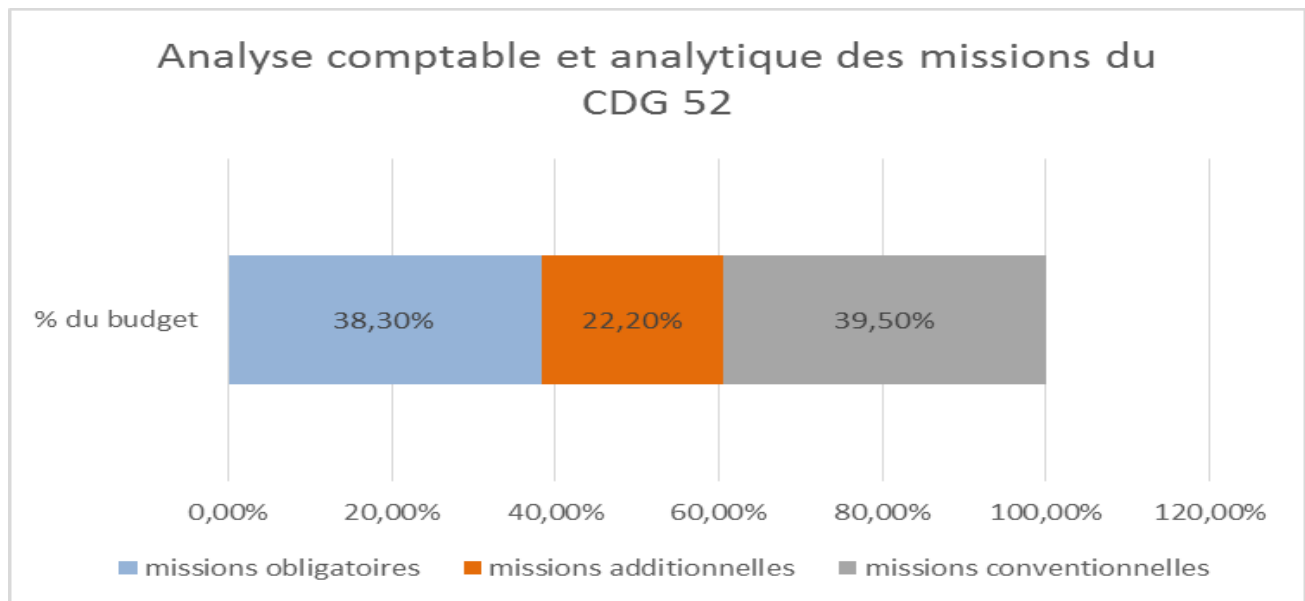
- o gestion du contrat d'assurance groupe
- o gestion des dossiers CNRACL

## L'équipe du centre de gestion



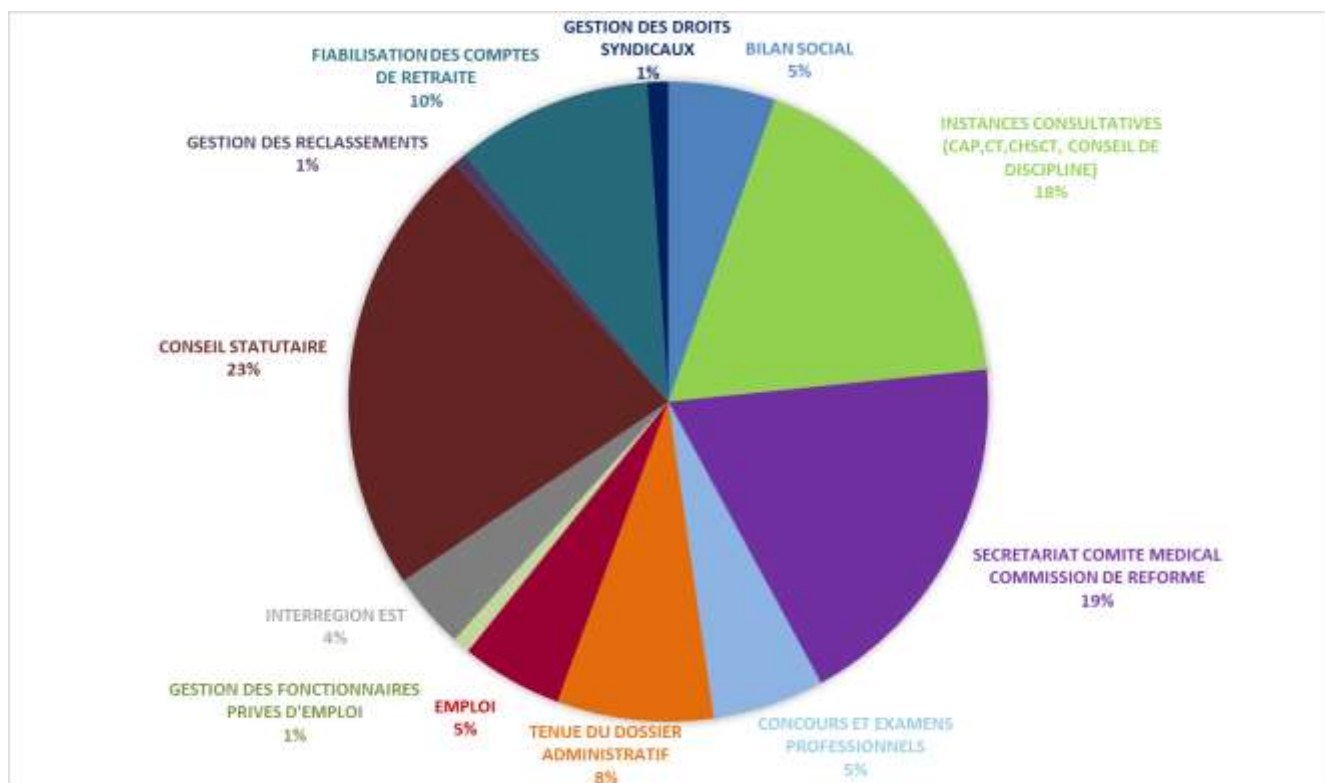
## LA MISE EN ŒUVRE DU BUDGET DU CENTRE DE GESTION 2017

Répartition du budget entre les cotisations obligatoires, additionnelles et conventionnelles



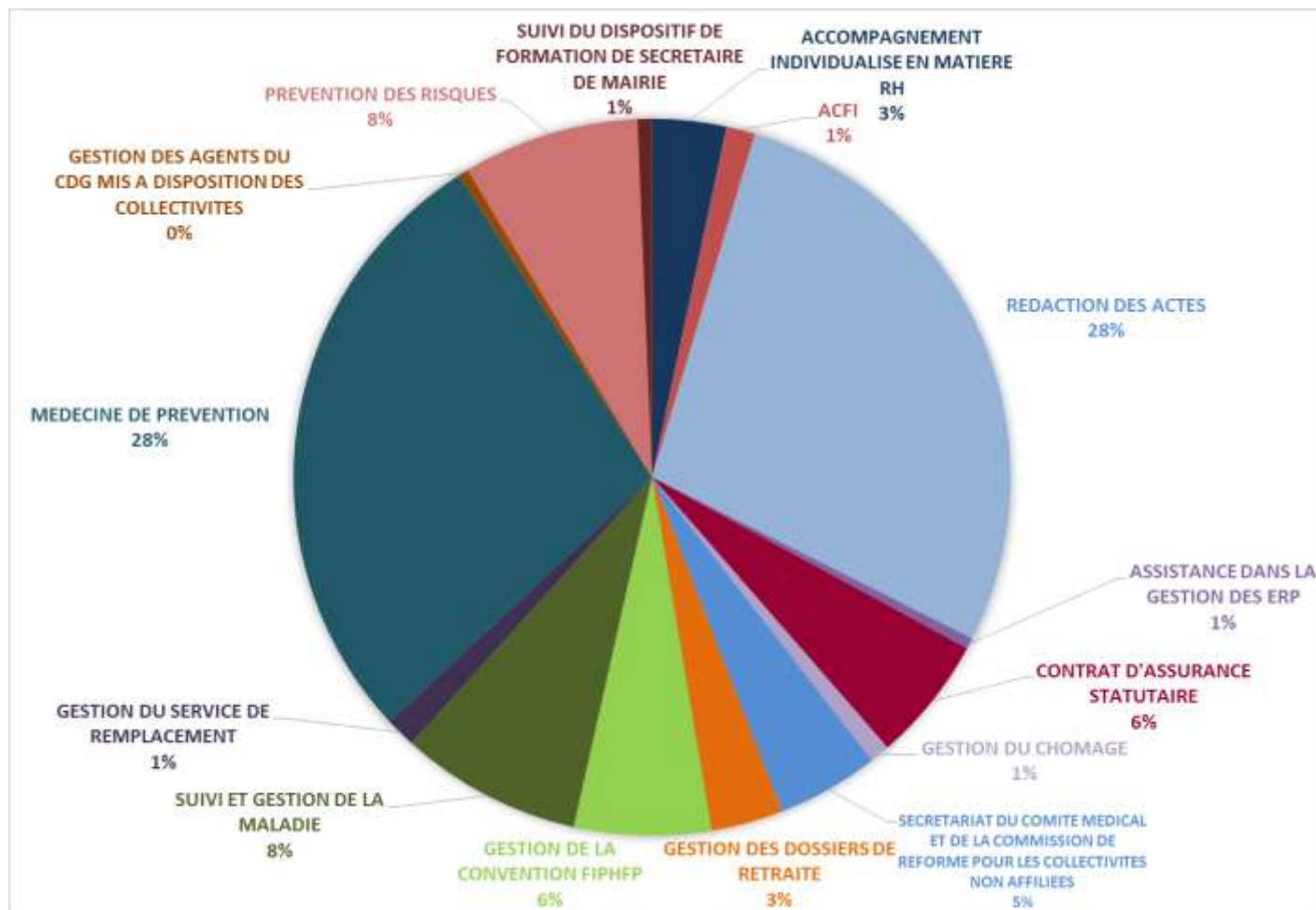
Les missions obligatoires en 2017 ont été augmentées par rapport à 2016 du fait de l'intégration parmi les missions obligatoires des travaux réalisés pour l'inter région Est, suite à l'entrée en vigueur de la convention née de la loi déontologie du 20 avril 2016.

Répartition des missions obligatoires (cotisation obligatoire)



Apparaît le travail réalisé au sein de l'inter région Est dont la nouvelle convention est entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Répartition des missions additionnelles et conventionnelles (cotisation additionnelle + conventions)



De nouvelles missions facultatives ont vu le jour en 2017, comme par exemple :

- l'assistance dans la gestion des établissements recevant du public (ERP)
- la prévention des risques

Ces nouvelles missions sont liées au recrutement au cours du mois de juillet 2017 de **la conseillère en prévention / ACFI** Laura GRANDVUILLEMIN suite au départ en retraite de Régine GEORGEON dont les missions étaient différentes. L'année 2017 a conduit à faire suivre à Mme GRANDVUILLEMIN la formation obligatoire du CNFPT lui permettant ensuite d'intervenir en collectivités en matière de prévention des risques professionnels comme en inspection en hygiène et sécurité (cette formation doit se terminer en 2018).

Par ailleurs, l'accompagnement individualisé des collectivités en matière RH initié par le conseil d'administration en décembre 2016 a été mis en œuvre en 2017, sur plusieurs sujets : l'action pré-disciplinaire, la discipline, l'accompagnement au recrutement, l'accompagnement à la mise en œuvre du RIFSEEP, le tutorat de secrétaire de mairie, l'audit de service.... Cette mission a permis à 17 structures (collectivités affiliées et non : l'agglomération de Chaumont, la commune de Bologne, la commune de Blessonville, la CC du Bassin de Joinville, la CC du Grand Langres, Chalindrey, Chamouilley, Eclaron-Braucourt-Sainte Livière, Epizon, Joinville, Lavilleneuve, Longeau-Percey, Osne-le-Val, Rimaucourt, le SDED 52 et WASSY, et le groupement d'intérêt public le SIGNE) de disposer d'une réponse idoine à leur projet. Le CDG 52 les remercie de la confiance que chacun met dans le travail fourni par l'ensemble de l'équipe et, le cas échéant, par nos partenaires inter régionaux.

# LES TEMPS FORTS DE L'ANNEE 2017

## 1. L'accompagnement des collectivités

- L'accompagnement des collectivités à la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2017 du schéma départemental de coopération intercommunale (transferts d'agents, transferts des contrats, gestion des risques psycho-sociaux)
- La poursuite de la mise en place du contrat groupe d'assurance statutaire, 2<sup>ème</sup> année du contrat : les collectivités sont plus à l'aise dans l'utilisation des outils mis à leur disposition.
- La mise en place de convention d'accompagnement individualisé des collectivités en matière RH :
- Les rendez-vous thématiques du CDG : avril (prélèvement à la source, bilan social, référent déontologue, apprentissage) mai (prélèvement à la source, droits et obligations en matière de formation), novembre (la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dans les 3 fonctions publiques)

## 2. Le développement des partenariats extérieurs

- Le partenariat d'une année avec l'Association des Maires de la Haute-Marne (fin en janvier 2018)
  - o mise à disposition de la juriste à hauteur de 25% d'un temps complet.
  - o Poursuite de la participation à l'écriture du bulletin des maires : une page mensuelle
- La poursuite des échanges avec les services préfectoraux du contrôle de légalité
- Le développement du partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale :
  - o Convention entre les 4 départements (Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne) et le CNFPT réécrite et signée à Châlons-en-Champagne en 2016 : actions communes programmées pour 2017
  - o L'animation conjointe (CDG + CNFPT) du RDV thématique de mai
  - o L'élaboration du plan de formation Haute-Marne sur la base des retours de questionnaires envoyés aux collectivités en octobre 2016 ; l'adoption de ce plan par le comité technique du 14 mars 2017
- Début d'une réflexion conjointe avec le service des archives départementales pour accompagner les collectivités à la gestion de leur mission d'archivage (sondage auprès des collectivités durant le 2<sup>nd</sup> semestre)
- Initiation de la démarche d'accompagnement des centres de gestion et des collectivités en matière de mutualisation des outils et formations à l'utilisation au logiciel chômage,
- Mise en œuvre de la convention entre les CDG de l'Inter-Région réunissant les 18 départements des régions Grand-Est et Bourgogne-Franche Comté et intégrant les évolutions réglementaires de la loi « déontologie » du 20 avril 2016 : convention de partenariat 2017-2021 : 3 réunions des présidents, 8 réunions des directeurs, l'organisation régionale de la conférence annuelle de l'emploi. Cette collaboration a permis de préparer la mutualisation de plusieurs missions nouvelles s'imposant aux employeurs territoriaux, telles que : la mise en place auprès des collectivités pour leurs agents d'un référent déontologue, le suivi des listes d'aptitude (concours et promotions internes), la mise en œuvre de l'évolution réglementaire relative aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi. Par ailleurs un séminaire des agents des CDG a eu lieu le 20 septembre 2017 sur plusieurs thématiques permettant de fluidifier les échanges entre les différents gestionnaires des dossiers : la gestion des reclassements pour inaptitude, la gestion des concours, la gestion analytique des budgets des CDG.
- La mise en œuvre de partenariats entre centres de gestion destinés à déployer des services à destination de nos collectivités: CDG52-54, pour la mise à disposition d'une conseillère en organisation dans une commune du Nord du département.

## 3. En interne



- L'équipe comprend, comme depuis de nombreuses années, **17 agents** (+ 1 agent privé momentanément d'emploi par sa collectivité). L'équipe travaillant au centre était en 2017 composée de 11 agents représentant 10 ETP. Cette équipe est complétée des 6 agents mis à disposition des collectivités du département et qui représentent 5.5 ETP. Soit un total de 17 agents pour **15.5 équivalents temps plein (ETP)**.
- Les services du CDG ont fait l'objet d'un piratage informatique qui a conduit à la réinstallation de la sauvegarde réalisée par leurs soins, et à la nouvelle saisie d'un mois de données. Durant cette période, l'ensemble des collectivités a été informée de cet important désagrément et toutes ont pu être accompagnées dans un délai un peu plus long qu'habituellement.
- Le déploiement des outils et l'actualisation des connaissances ont nécessité la réalisation 16 jours de formations, soit en moyenne 0.9 jour par agents du centre. Ces formations ont été surtout dédiées à l'actualisation des connaissances statutaires de chacun. Un effort particulier en matière de formation en 2016 avait conduit à la réalisation de 68 jours de formation (outils informatiques, réglementation).
- L'absentéisme de l'équipe est égal à 4.7 jours /agent/an si on exclut la situation ponctuelle d'un temps partiel thérapeutique et d'un congé d'adoption. Le taux global d'absentéisme toute absence confondue est de 3.14% au CDG 52.
- Un agent a sollicité la mise en œuvre pour son compte de la protection fonctionnelle suite à des tensions régulières avec un habitant d'une commune.
- Mise en œuvre de l'absence de remplacement de Régine GEORGEON sur une partie de ses missions, conduisant à l'évolution des missions de chacun.
- Poursuite de l'objectif de suppléance par binôme conduisant à une nouvelle organisation des locaux,
- Intégration d'un nouvel agent, Laura GRANDVUILLEMIN et élaboration de ces outils de travail (conventions, documents supports...)
- Préparation du déploiement du bilan social 2017 avec le nouvel outil acquis par l'ensemble des CDG
- Changement du payeur départemental à compter de juillet 2017 suite au départ de Mme ELMERICH remplacée par M DESCHARMES
- réunions de service : 3 réunions de service et mise en place d'un point collectif hebdomadaire.
- gestion de la vacance des 139 m2 du 1<sup>er</sup> étage : recherche de locataires, visites des locaux.

## DONNEES STATISTIQUES (sous réserve des dossiers définitivement perdus lors de la cyber attaque)

### Les travaux de l'inter région Est

L'inter région Est regroupe les 18 centres de gestion des régions administratives Grand Est et Bourgogne Franche Comté.

La convention de partenariat a été réécrite pour les années 2017 à 2021 incluses. Elle met en œuvre les dispositions réglementaires relatives à l'organisation coordonnée des concours de catégorie A et B ; la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et des agents inaptes de catégorie A et B, La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A et B, le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis, la gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

Ces échanges conduisent également à la mise en œuvre de démarches mutualisées de services destinés aux collectivités affiliées et non affiliées, tels que la gestion des droits à chômage, l'appui juridique proposé aux collectivités, l'analyse statistique de leurs données de l'emploi (bilans sociaux, rapport de situation comparée –égalité homme/femme, absentéisme), l'accompagnement des collectivités à la mise en œuvre du RIFSEEP.

L'organisation des concours de catégorie C se réalise entre les CDG de manière à optimiser leur gestion au regard des postes déclarés ouverts aux concours par les collectivités, comme s'agissant des listes d'aptitude. Le travail en commun permet également de travailler à la finalisation du guide d'organisation des concours en y intégrant les nouvelles dispositions relatives au suivi collectif et individuel des listes d'aptitude.

## L'accompagnement des collectivités et la communication à leur attention

### 1. La communication écrite

5 notes d'information ont été envoyées avec le bulletin des maires de l'AMF.

35 courriels envoyés en nombre à l'ensemble des collectivités affiliées.

2 articles de presse : un relatif à la cyber attaque (juin 2017), la prévention des risques (JHM, septembre 2017).

Le site internet prévoit 4 à 8 actualités régulièrement mises à jour.

### 2. Les réunions de travail

3 réunions de travail avec les services préfectoraux

13 réunions inter régionales (groupes de travail thématiques, réunions des directeurs et réunion des présidents)

Réunions de travail liées à la mise en œuvre des conventions d'accompagnement individualisé

Les 3 Rendez-Vous Thématiques délocalisés sur plusieurs sites dans le département : Eurville-Bienville, Chaumont, Saints-Geosmes ; avril (prélèvement à la source, bilan social, référent déontologue, apprentissage) mai (prélèvement à la source, droits et obligations en matière de formation), novembre (la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dans les 3 fonctions publiques)

### 3. La mise en œuvre des conventions d'accompagnement individualisé en matière RH

L'accompagnement des 16 collectivités et du GIP le SIGNE a été mis en œuvre par plusieurs agents du CDG52 : Aurore TOULOUSE, Delphine RASPES, Stéphane MANGIN, Florence BOISSON, Anne DESBARRES.

## L'emploi

### 1. Les déclarations de vacance et les offres d'emploi

ANNEE 2017					
COLLECTIVITES	OFFRES	DECLARATIONS DE VACANCES			TOTAL
		A	B	C	
AFFILIEES	120	42	60	511	613
NON AFFILIEES	196	161	297	535	993
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>203</b>	<b>357</b>	<b>1046</b>	<b>1606</b>

### 2. Les concours :

Compte de l'évolution de la réglementation confiant à l'inter région Est l'organisation des concours de catégorie A et B, s'agissant des concours et examens professionnels de catégorie C, aucun n'a été organisé par le CDG 52 en 2017, compte tenu des listes d'aptitude. Toutefois nous avons accueilli les épreuves des examens professionnels d'accès au grade de conseiller des activités physiques et sportives organisé par le CDG 68.

### 3. Le dispositif de formation de secrétaires de mairie remplaçantes

Suivi du partenariat historique avec POLE EMPLOI et le CNFPT engagé en 2016.

#### 4. L'analyse des emplois

La conférence régionale de l'emploi : organisée par l'inter région a eu lieu en visio conférence (webinaire) pour la 1<sup>ère</sup> fois pour l'ensemble des départements concernés. Toutes les collectivités de Haute-Marne et nos partenaires (préfecture, CNFPT...) ont été conviées à se connecter à l'adresse internet dédiée et à participer aux échanges relatifs à la mise en œuvre du référent déontologue notamment.

Le bilan social de l'année 2017 sera réalisé en 2018 sur la base du nouvel outil acquis par l'ensemble des CDG.

#### 5. Suivi des listes d'aptitude

3 listes d'aptitude sont régulièrement actualisées.

Adjoint administratif session 2014 : 22 lauréats = 2 disponibles sur LA, 18 nommés, 2 radiés

ATSEM session 2015 : 34 lauréats = 20 disponibles sur LA, 14 nommés,

Rédacteur session 2015 : 33 lauréats = 10 disponibles sur LA, 23 nommés.

#### 6. FMPE : fonctionnaire momentanément privé d'emplois / réintégration des agents en disponibilité

Sur les 2 ATSEM prises en charge ces dernières années, une a été licenciée pour inaptitude physique et perçoit depuis des indemnités chômage remboursées au centre de gestion par sa collectivité.

Un accompagnement d'un agent en disponibilité souhaitant réintégrer sa structure qui ne peut lui proposer aucun poste a également été mis en œuvre.

#### 7. Le service de remplacement

52 demandes de recrutement ont été réalisées par les 8 collectivités adhérentes à ce service, pour des emplois temporaires dans les filières administrative, technique ou d'animation.

#### 8. Gestion des droits à indemnisation chômage

3 agents au chômage ont eu leur dossier traité par le centre de gestion en 2017.

## La carrière

#### 1. La rédaction des actes

Nombre d'actes : 5 148 actes de carrière ont été rédigés pour le compte des collectivités. Et 1 777 actes de recrutement ou à la cessation d'emploi d'agents contractuels ont été rédigés pour le compte des collectivités. Cette importante augmentation par rapport à 2016 s'explique par la mise en place du PPCR.

## 2. Instances consultatives 2017

<b>Commission Administrative Paritaire</b>	<b>6</b>
Nombre de dossiers présentés	208
<b>Comité Technique</b>	<b>6</b>
Nombre de dossiers présentés	757
Groupe de travail	0
<b>CHSCT</b>	<b>5</b>
Nombre de dossiers présentés	16
<b>Discipline</b>	
Nombre de réunions de conseils de discipline	3 dont 1 pour les collectivités affiliées

Au titre des compétences du comité technique, la poursuite du partenariat avec le CNFPT a permis l'organisation de formations sur le territoire haut-marnais à l'attention des agents des collectivités affiliées ou non. La nouvelle méthode de recueil des besoins de formation des agents des collectivités a été mise en œuvre fin 2016 pour l'élaboration du plan de formation 2017 et la communication via notre site internet des formations pour l'année mais également des formations pour lesquelles des places sont vacantes a permis d'augmenter le nombre de journées de formation suivies et donc de faciliter par les agents le respect de leurs obligations.

	2015	2016	2017
Nbre de sessions programmées	31	42	41
Nbre de jours de formation programmés	88 jours	110 jours	89 jours
Nbre de sessions réalisées	20	31	29
Nbre de jours de formation réalisés	56 jours	84 jours	68,5 jours
Nbre d'agents formés	235	303	378
Nbre d'agents Haut-Marnais formés	184 (soit 78,2%)	232 (soit 76,5%)	293 (soit 77,5%)

## 3. La gestion de l'absentéisme des agents des collectivités affiliées

Affectation principale(R1)	Nombre d'agents dans l'année	Durée absence (JC)	Nombre jours calendrier	Tx absence
1 - Ressources Humaines	6	77	2190	3,49 %
Aucune affectation	3339	48198	1098033	4,39 %
<b>TOTAL</b>	<b>3345</b>	<b>48275</b>	<b>1100223</b>	<b>4,39 %</b>

	2017 / 01	2017 / 02	2017 / 03	2017 / 04	2017 / 05	2017 / 06	2017 / 07	2017 / 08	2017 / 09	2017 / 10	2017 / 11	2017 / 12	TOTAL
Accident / Mal. prof.	349	343	335	332	396	451	518	452	387	470	532	388	4952
Disponibilité	167	140	155	163	186	180	186	186	180	172	128	155	1998
Maladie (ou LM LD)	3501	3019	3367	3206	3391	3275	2947	2795	2937	2786	2843	3011	37077
Maternité	335	268	336	314	316	296	365	396	322	366	388	431	4133
Paternité	16	11	11	11		11	25	14		14	3		115
<b>TOTAL</b>	<b>4368</b>	<b>3781</b>	<b>4204</b>	<b>4026</b>	<b>4289</b>	<b>4213</b>	<b>4041</b>	<b>3843</b>	<b>3826</b>	<b>3808</b>	<b>3894</b>	<b>3985</b>	<b>48275</b>

#### 4. La mise en œuvre du contrat d'assurance statutaire SIACI depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016

Ce contrat groupe signé entre le CDG 52 et SIACI a été mis en œuvre dans 383 collectivités +7 collectivités de plus de 30 agents CNRACL.

L'année 2017 a été celle de la reconduction par SIACI et SWISS LIFE du contrat pour une année supplémentaire malgré un taux d'absentéisme sur les collectivités du département jugé trop élevé. Des démarches de sensibilisation des collectivités en matière d'expertise préalables à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, comme pour ce qu'il s'agit des contrôles des absences pour raison de maladie, ont été initiées et devront se poursuivre et s'amplifier les années prochaines.

#### 5. L'accompagnement à la prévention du handicap

Cf convention CDG 52 - FIPHFP, fin de la convention au 31 décembre 2017. Un travail de préparation de l'écriture de la future convention a été initié en juillet 2017 avec Madame GOUZY, mais mis en attente par le FIPHFP compte tenu de la rédaction par leurs soins de la convention (V4) pour l'ensemble des CDG. Sur les 3 années de convention le taux de réalisation fut de 97.47%.

PLAN D'ACTION (triennal)	Objectifs	Plafond de financement du FIPHFP	RÉALISATIONS							
			N		N+1		N+2		Bilan triennal	
			Bénéficiaires	Financements	Bénéficiaires	Financements	Bénéficiaires	Financements	Bénéficiaires	Financements
<b>I Former les acteurs</b>										
- Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des PH	30 (a)	4 440,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
- Former les "gestionnaires" du handicap	100 (a)	14 800,00		0,00		0,00	31	4 588,00	31	4 588,00
- Former, conseiller et accompagner les élus et responsables RH (déclaration, saisie des aides, suivi statistique, etc.)	2 656 (b)	20 363,00	84	6 787,67	68	5 414,27	29	2 546,10	181	14 748,04
- Supports de communication	(b)	15 000,00	200	1 547,00		5614,96		7 838,04	200	15 000,00
<b>II Favoriser le recrutement de TH</b>										
Accompagner le recrutement et l'intégration			48		45		50		143	
Appui au recrutement et intégration	60									
Développement et qualification du vivier										
<b>Action expérimentale</b>										
Favoriser et accroître l'emploi durable	15 (c)	60 000,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
<b>III Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi</b>										
- Etudes aménagement/adaptation de poste	90 (d)	117 000,00	45	58 500,00	43	55 900,00	41	53 300,00	129	167 700,00
<b>IV Développer une expertise "accessibilité"</b>										
- Formation au développement de l'expertise "accessibilité"	(e)	30 000,00	14		13		8		35	0,00
<b>V Favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées</b>										
- Financement forfaitaire de mise en place du dispositif	(b)	52 615,00							0	0,00
- Former et accompagner les employeurs au recrutement d'apprentis	10 (f)	17 250,00		0,00	1	115,00		0,00	1	115,00
- Former au tutorat les maîtres d'apprentissage des employeurs	10 (g)	15 000,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
- Constituer un pôle de compétence sur la formation par l'alternance	1 (b)	10 000,00							0	0,00
		<b>356 468,00</b>		<b>66 834,67</b>		<b>67 044,23</b>		<b>68 272,14</b>		<b>202 151,04</b>

#### 6. Le droit syndical

Nb heures de décharges d'activité de service	2 058,68
subventions versées aux syndicats	4 800 €
montant remboursé aux collectivités au titre de l'activité syndicale	52 247.39 €
Moyens mis à disposition des syndicats et moyens utilisés dans l'année (demandés par les syndicats)	Ramettes de papier et timbre pour 1 069.22€
Travail en partenariat entre les syndicats, le CDG et les collectivités	3 réunions de travail avec une collectivité, un agent et son représentant

## 7. La retraite

Retraite CNRACL	42 dossiers
Retraite Régime général (indiquer mise en place nouveau service – temps de formation nécessaire, mise en place d'outils...)	31 dossiers (uniquement rédaction des arrêtés de radiation)
Invalidité	4 dossiers
Pensions de réversion	3 dossiers
Validations de service	3 dossiers
Rétablissement régime général	3 dossiers
Entente préalable	22 dossiers
Relevé de situation individuelle (CIR)	62 dossiers
Estimation individuelle globale (EIG)	69 dossiers

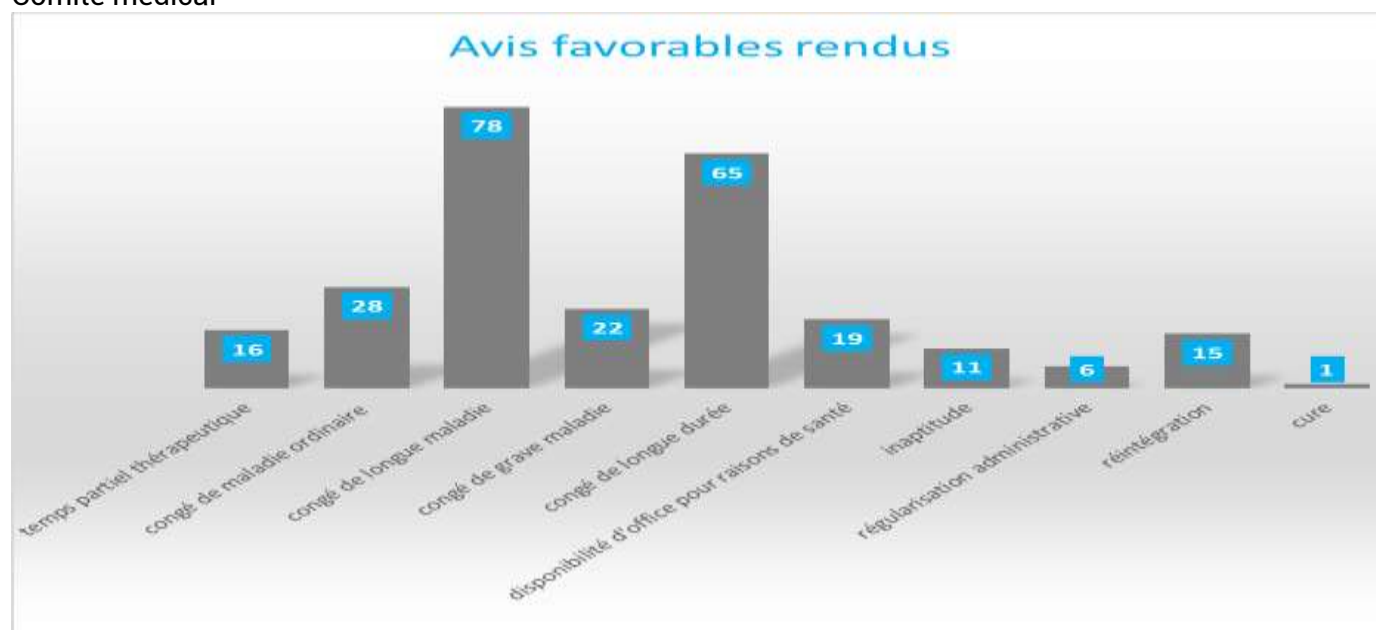
L'arrêt de la prise d'arrêtés relatifs aux arrêts maladies n'ayant pas d'incidence sur la rémunération (seuls les arrêts de passage de plein à demi traitement et vice-et-versa ont été pris) a permis à l'agent dédié de consacrer plus de temps de travail à la gestion des dossiers CIR et EIG qu'en 2016, ce qui est conforme au contenu de la convention qui lie le CDG 52 à la CNRACL mais surtout aussi au vieillissement de la population des agents territoriaux dans notre département.

### Les instances médicales

Le nombre de dossiers présentés aux instances médicales a augmenté de 36% entre 2015 et 2016 ; les évolutions réglementaires relatives aux conditions d'attribution des temps partiels thérapeutique à partir de 2017 ont conduit à une baisse du nombre de dossiers traités par rapport à 2016 de 26%. Néanmoins la tendance inflationniste est confirmée sur plusieurs années du fait du vieillissement de la population d'agents notamment.

<b>Comité Médical</b>	
○ Nb séances avec nb dossiers correspondants, représentants nb agents	11 séances, 279 dossiers, représentant 351 demandes concernant 41% d'hommes et 59% de femmes.
<b>Commission de Réforme</b>	
○ Nb séances avec nb dossiers correspondants, représentants nb agents	10 séances, 70 dossiers (71 demandes) concernant 50% d'hommes et 50% de femmes

## Comité médical



## Commission de réforme



## La prévention des risques professionnels

La conseillère en prévention recrutée au cours du mois de juillet 2017 a réalisé l'analyse comparative des situations d'absence liées à l'exposition aux risques professionnels des agents territoriaux.

### Quelques chiffres

Nombre d'agents (ETP)	1650	Taux de sinistralité	4.6
Nombre d'évènements	76	Indice de fréquence	34.5
Part avec arrêt	75%	Taux de fréquence	28.7
Nombre de jours d'arrêt	1852	Taux de gravité	0.7
Moyenne de jours d'arrêt	24		

Nb d'évènements	81
Nb de jours d'absence	3073
Durée moyenne (jours/évènement)	38
Nb d'accidents de service	72
Avec arrêt	54
Sans arrêt	18
Nb de jours d'absence	1703
Durée moyenne (jours/AS)	24
Nb d'accidents de trajet	4
Avec arrêt	3
Sans arrêt	1
Nb de jours d'absence	149
Durée moyenne (jours/AT)	37
Nb de MP	5
Nb de jours d'absence	1327
Durée moyenne (jours/MP)	265

Les actions de prévention qui seront mises en œuvre dans les collectivités au cours des futures années seront déterminées par les membres du CHSCT en prenant en compte l'analyse précise des événements (accidents, maladies professionnelles) subis par les agents des collectivités affiliées.

## La médecine de prévention

Le médecin de prévention exerce ses missions à temps plein pour le compte des collectivités adhérentes au service du centre de gestion.

539 collectivités adhèrent au service médecine pour 4 138 agents dont 2 194 agents de collectivités affiliées (524).

Le médecin a réalisé 22 jours de formation.

Ses visites sont réparties ainsi :

Médecin	Visites	Présents	Excusés	Non Excusés	%	Non Facturable	Apte	pte Réserve	rov.Inapte	Def.Inapte	Ss Avis
Totaux :	1359	1283	0	76	94,41	0	988	155	24	24	92

14 visites en milieu de travail, 17 études de poste (11 réalisées par le médecin de prévention, 3 par la conseillère en prévention et 3 par les services du SAMETH52), 48 réunions en collectivités ou au CDG (réunion d'étape avec les psychologues du travail), 9 participation aux réunions du comité médical, aucune en commission de réforme.

Les psychologues du travail ont réalisé 132 entretiens individuels concernant 49 personnes (95 en 2016), dont 101 pour les collectivités ou structures non affiliées au CDG. Des interventions collectives ont également été mises en place par une psychologue du travail.

Le rapport complet du médecin est présenté en CHSCT annuellement.

