

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021



LE CENTRE DE GESTION

Le mot de Président



Expert RH des collectivités territoriales, le Centre de gestion de l'Oise est à votre disposition pour vous aider à mener à bien vos missions. Notre rôle est d'accompagner le maire employeur dans la gestion tant en matière de conseil que de mise à disposition d'outils et de compétences.

Le CDG 60 vous accompagne au quotidien dans l'évolution des métiers RH. Grâce à une progression en interne, les agents ont pu se former, développer leurs compétences et gravir les échelons. Nos agents sont à l'écoute des collectivités avec les mêmes valeurs et la même motivation que par le passé. Depuis, de nouveaux collaborateurs ont rejoint nos équipes en 2021.

Je vous invite à prendre connaissance de l'ensemble des missions conduites par votre Centre de Gestion au cours de l'année 2021 auxquelles nous vous proposons de faire appel.

En qualité d'expert RH des collectivités, nous restons plus que jamais à votre écoute. N'hésitez pas à nous solliciter en tant que de besoin.

Alain Vassel,
Président du Centre de Gestion de l'Oise
Maire d'Oursel-Maison
Sénateur H



Olivier SAYAG,
Directeur Général
des Services

Le CDG 60 en quelques mots

Créé en 1986, le Centre de Gestion de l'Oise est un établissement public au service des collectivités du département pour participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités, le CDG a historiquement pour missions principales :

- La gestion des carrières des agents territoriaux
- L'organisation des concours et examens
- Le secrétariat des instances paritaires et médicales et la gestion du dialogue social

Si l'effectif en personnel d'une collectivité est inférieur à 350 fonctionnaires ou stagiaires à temps complet elle sera obligatoirement affiliée au Centre de Gestion. Un système de convention permet aux non affiliés de bénéficier de tout ou partie des prestations proposées par le CDG.

Le Centre de Gestion de l'Oise est dirigé par un conseil d'administration composé d'élus représentant les communes et établissements de l'Oise présidé par Monsieur Alain VASSELLE, sénateur honoraire et Maire d'Oursel Maison depuis 1989. Les fonctions de directeur sont assurées par Monsieur Olivier SAYAG depuis 2017.

Direction Générale



Lucie DEHEYER
Directrice Générale
Adjointe

Marine MACHADO
Assistante
Direction Générale



Accueil / Bâtiment



Vanessa DEBRIESTER
Agent d'accueil et
d'information



Isabelle LEFRANCQ
Assistante du Président
Responsable des services intérieurs



Stéphanie KEIRE-ACCENIKOW
Agent d'accueil et
d'information

LE CENTRE DE GESTION

Accueil / Bâtiment



Mélinda DUPUILLE
Agent d'entretien



Caroline LOISEL
Agent administratif
polyvalent

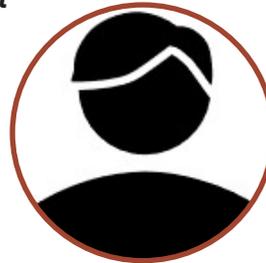


Dany FAVIOT
Agent d'entretien

Informatique



Nicolas DENESCHAU
Responsable
informatique



Romain LEFEBVRE
Technicien
informatique

Données du Centre de Gestion



56 agents au CDG 60

10 403 agents gérés par le CDG 60



1005 collectivités affiliées :

- 676 communes
- 269 Etablissements Publics et syndicats
- 39 CCAS et CIAS
- 21 communautés d'agglomération et communautés de communes

Recettes Budgétaires 2021

Produits des services* : 1 597 662,64 €

Cotisations : 2 450 399,44 €

Autres produits : 165 383,81 €

Les produits des services représentent à ce jour **65%** de la cotisation perçue par le Centre de Gestion de l'Oise.

*déflaté de la masse salariale des intérimaires

Ressources Humaines



Fabienne VINCENT-SULLY
Responsable
Ressources Humaines

Communication



Pauline DAVRINCHE
Chargée de
communication

Finances / Contrôle de gestion



Isabelle SEGUIN
Assistante de gestion comptable



Emilie WARNAULT
Responsable budget
comptabilité et fournisseurs



Carole SEGUIN TOURNANT
Assistante de gestion comptable
Contrat groupe

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES



Julien DOE
Directeur Pôle Juridique et Carrières
Juriste
Référent déontologue et laïcité

Le Pôle juridique et carrières est composé de trois conseillères statutaires, d'une conseillère en charge du secrétariat des instances paritaires et de deux juristes avec pour mission d'accompagner les collectivités dans la gestion et le suivi de la carrière des agents, de leur apporter des conseils juridiques en matière de ressources humaines et d'animer le dialogue social au niveau départemental.

Service Carrières

L'année 2021 aura été largement marquée par **l'ouverture de la base de données carrières** du Centre de Gestion à l'ensemble des collectivités affiliées via son nouveau logiciel **AGIRHE**.

Cette ouverture répond à une forte attente des collectivités qui souhaitent avoir un meilleur suivi des carrières de leurs agents en lien avec le service carrières du Centre de Gestion.

Ce logiciel « full web » permet désormais aux agents en charge des ressources humaines de venir, sur un espace réservé, consulter la carrière des fonctionnaires de leur collectivité et de télécharger directement les arrêtés établis par leurs conseillères statutaires comme les arrêtés d'avancement d'échelon qui sont générés automatiquement tous les trimestres.

Il permet également aux collectivités de gérer eux-mêmes leurs agents contractuels en enregistrant les agents directement dans la base et en générant automatiquement les contrats de travail et les certificats de travail.

Pour les collectivités qui ne disposent pas de leur propre logiciel carrière, c'est donc une avancée majeure garantissant pour les agents un meilleur suivi de leur carrière.

Pour l'année 2021, ce sont au total **14 900 arrêtés** qui ont été générés ou enregistrés par le service carrières dont :

Type d'acte	Nombre d'arrêtés générés		
Arrêté de revalorisation indiciaire du PPCR au 1 ^{er} janvier 2021	5 240		
	19 de cat. A	5 221 de cat. C	
Arrêté d'attribution de points d'indice majoré Pour les fonctionnaires du cat. C percevant un traitement < au SMIC	1 255 au 1 ^{er} avril 2021	1 755 au 1 ^{er} octobre 2021	
Arrêté d'avancement d'échelon	3 245		
Arrêté d'avancement de grade	343		
	285 de cat. C	36 de cat. B	22 de cat. A
Arrêté de nomination stagiaire (Hors promotion interne)	304		
	291 de cat. C	9 de cat. B	4 de cat. A

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

Au-delà de la gestion des carrières, les conseillères statutaires ont également dû traiter les demandes des collectivités ou des agents :

	Appels reçus	Courriels reçus	Demandes d'agents
Secteur 1	809	1 311	5
Secteur 2	961	1 748	7
Secteur 3	865	1 482	9



Service Juridique

La mise en ligne du nouveau site Internet du Centre de Gestion en mars 2021 aura mobilisé le service juridique pour mettre à jour l'intégralité de la documentation mise à disposition des collectivités comme les **17 fiches pratiques**, les **155 modèles d'actes** ou encore la **foire aux questions statutaires (FAQ)** accessible aux agents.

Dans le cadre de sa veille juridique, il a également publié **4 lettres d'actualités** statutaire et de multiples notes d'informations notamment sur la gestion du Covid-19 et de l'obligation vaccinale, sur la mise en œuvre des 1 607 heures, de l'apprentissage, ou encore du paiement de l'indemnité inflation.

Enfin, le service juridique a animé **3 webinaires d'actualités** pour mieux relayer ces informations vers les collectivités.



Geoffrey BEYNEY
Juriste

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

Instances paritaires

L'activité des instances en 2021 a de nouveau été impactée par la réforme du dialogue social issue de la loi de transformation de la fonction publique notamment avec la perte au 1er janvier 2021 de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade et de promotion interne au profit des lignes directrices de gestion.

Instances	Nombre de séances en 2021	Nombre de saisines en 2021	Nombre de saisines en 2020
CAP C	4	11	27
CAP B	4 dont une dédiée à la modification du règlement intérieur	3	2
CAP A	3 dont une dédiée à la modification du règlement intérieur, une à l'organisation de la promotion interne, et une pour un tirage au sort pour un concours	Aucune saisine	2
CCP C	4 Dont une reportée faute de quorum	8	3
CCP B	Aucune saisine	Aucune saisine	Aucune saisine
CCP A	2 Dont une reportée faute de quorum	2	1
CT	11 Dont une reportée faute de quorum	1106 (dont 152 en 2ème consultation)	399
Conseil de discipline	11 Dont une reportée faute de quorum	11 dont 8 concernaient des fonctionnaires (6 C et 2 B) et 3 pour des contractuels (2 C et 1 B)	11

Sur les 14 saisines en CAP, 7 ont été à l'initiative de fonctionnaires pour des révisions de compte-rendu d'entretien professionnel, 7 à l'initiative des employeurs majoritairement (5) pour des refus de titularisation.

Les 10 saisines en CCP ont toutes été à l'initiative des employeurs pour des licenciements d'agents contractuels majoritairement (8) pour inaptitude physique.

Si nous constatons une nouvelle baisse sur les instances en charge des décisions individuelles, à l'inverse, les saisines au comité technique « explosent » avec notamment :

- 389 saisines sur les lignes directrices de gestion,
- 199 sur l'instauration ou la refonte du RIFSEEP,
- 61 sur l'organisation du temps de travail et les 1 607 heures,
- 60 sur des suppressions de poste,
- 36 sur l'instauration ou la modification d'un règlement intérieur,
- 24 sur l'instauration du télétravail,
- 23 sur les conditions d'accueil des apprentis.

LE PÔLE JURIDIQUE ET CARRIÈRES

En ce qui concerne la promotion interne, l'année 2021 aura été marquée par la mise en place, après consultation des organisations syndicales au niveau départemental mais aussi de tous les comités techniques des collectivités affiliées (39), des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne mutualisée par le Centre de Gestion.

A compter de l'année 2021, la procédure de promotion interne, sauf celle pour l'accès au grade d'agent de maîtrise, est organisée annuellement selon **deux grandes lignes directrices de gestion** :

- La première consiste à une présélection dans un nombre limité des agents proposés sur dossier après application de critères objectifs de sélection,
- La deuxième consiste pour les candidats sélectionnés à un entretien de 15 minutes avec une commission ad hoc composée d'élus et de représentants du personnel.

Ainsi, sur les 177 fonctionnaires présentés à la promotion interne en 2021, 43 ont été reçus en entretien pour 21 lauréats inscrits sur une liste d'aptitude, soit moins de 12 % des agents proposés.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, 44 fonctionnaires ont été présentés pour l'accès à ce grade au choix (sans quotas), et 6 pour l'accès au même grade après l'obtention d'un examen professionnel, pour 27 inscrits sur la liste d'agent de maîtrise au choix et 3 sur celle avec examen professionnel, soit au total 60 % des agents proposés.



Audrey PREVOST
Assistante
instances paritaires

Référent déontologue et laïcité

Le référent déontologue et laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile aux agents publics afin de respecter leurs obligations déontologiques et le principe de laïcité.

Il peut également être amené à assister l'autorité territoriale lorsque cette dernière doit effectuer un contrôle déontologique.

Votre référent déontologue et laïcité :
Julien DOE

En 2021
le référent a été saisi de
18 questions

- 10 émanant de collectivités dont 8 sur des demandes de cumul d'activités ou de création d'entreprise formées par des agents et 2 sur le respect du principe de laïcité,
- 8 émanant directement d'agents de collectivités affiliées et concernant exclusivement les possibilités de cumuler une activité ou de créer une entreprise.

LE PÔLE OPTIMISATION



Murielle FAU
Directrice
Pôle Optimisation

Le Pôle Optimisation est composé d'une directrice de Pôle, de cinq gestionnaires paie (dont un responsable du service de paie), de trois chargés de recrutement, de trois archivistes itinérants et d'une assistante chômage.

Intérim territorial

Nombre total de missions réalisées :
3 128 pour 160 collectivités différentes

660 agents différents mis à disposition des collectivités de l'Oise

Motifs de recours

Secrétaire de mairie (RSM)
6,17 % - 177 missions

Poste vacant
14 % - 438 missions

Portage salarial (MAD)
35,29 % - 1104 missions

Recrutement (SPAL)
58 % - 1 847 missions

Remplacement
39,35 % - 1 231 missions

Surcroit d'activité
46,64 % - 1 459 missions

Répartition des missions en fonction des types de collectivités

Répartition par filières

CCAS
1,88 % - 59 missions

Syndicat
4 % - 127 missions

EPCI
8,28 % - 259 missions

Mairie
85,77 % - 2 683 missions

Culturel
1,80 % - 56 missions

Administrative
12,02 % - 394 missions

Médico-sociale
15,02 % - 470 missions

Technique
50,92 % - 1 593 missions

Animation
19,66 % - 615 missions

Aide au recrutement

Recrutements

2 Directeurs Généraux des Services
1 Adjoint responsable technique
1 Secrétaire de mairie

Talentoday

122 Evaluations MyPrint
11 Rapports de collaboration



Elodie BRETON
Chargée de recrutement



Florian MOULIN
Chargé de recrutement



Aurélie DAYDE
Chargée de recrutement

Paie

Nombre total de paies réalisées :
16 687

Intérim territorial (SPAL / MAD / RSM) :
3 597 paies
contre 3 480 en 2020

Paie à façon :
13 090 paies pour 53 collectivités différentes
contre 9 684 pour 35 collectivités en 2020

Mise à disposition gestionnaire paie :
11 missions auprès de 10 collectivités
contre 5 missions auprès de
5 collectivités en 2020



Virginie BRETON
Responsable du
service paie



Elodie GODO
Gestionnaire paie



Ludivine CUZIN
Gestionnaire paie



Fabien TOURNANT
Gestionnaire paie



Nathalie LORIO PELTYN
Gestionnaire paie

LE PÔLE OPTIMISATION

Archives

Nombre d'heures d'intervention
en collectivité:
4 057 heures

30 collectivités
accompagnées en mission

8
audits réalisés

622,86
mètres linéaires traités

268,77
mètres linéaires éliminés



Alban DELSARTE
*Responsable
service archives*



Clothilde AMAGAT
Archiviste itinérante



Aurélie ALPHONSE
Archiviste itinérante

Chômage

50

Dossiers de chômage traités

552

Avis mensuels réalisés



Murielle OLECHNOWICZ
Assistante chômage

Formation

**2 sessions de
formation secrétaire de mairie**



Lucie DEHEYER
Directrice Pôle GPET
Conseillère en organisation

Concours et examens professionnels

Les opérations organisées

Cette année encore, la crise sanitaire n'a pas épargné l'organisation des concours et examens professionnels de l'année 2021 nécessitant une adaptation constante au regard des divers protocoles sanitaires. Toutefois, contrairement à 2020, le service concours a pu maintenir l'ensemble des opérations prévues sans reports ou annulations.

2021 est également une année riche pour le service concours avec notamment l'organisation du concours de Rédacteur Territorial pour le compte du CDG80 et du CDG02. Une opération nécessitant notamment la mise en place de 6 centres d'examen pour les épreuves écrites et une mobilisation importante du service concours et plus largement des agents du Centre de Gestion.

2 concours

- ATSEM principal 2^{ème} classe
- Rédacteur Territorial

2

examens professionnels

- Adjoint administratif principal 2^{ème} classe – Avancement de grade
- Agent de maîtrise – Promotion interne

Il est à noter que le CDG est engagé dans une démarche de coordination avec les CDG des Hauts-de-France. L'organisation des opérations est donc répartie entre les centres de la Région en fonction du nombre de postes ouverts :

CONCOURS – SESSION 2021	ATSEM principal 2ème classe	Rédacteur Territorial	TOTAL
Nombre de dossiers instruits	439	906	1 345
Nombre de candidats admis à concourir	294	727	1 021
Nombre de lauréats	45	149	194

EXAMENS – SESSION 2021	Adjoint administratif principal 2ème classe – Avancement de grade	Agent de maîtrise – Promotion interne	TOTAL
Nombre de dossiers instruits	76	101	177
Nombre de candidats admis à concourir	46	72	118
Nombre de lauréats	27	27	54



Fatima LOUBAR
Gestionnaire concours et examen professionnel



Valérie DOLLEE
Gestionnaire concours et examen professionnel

LE PÔLE GPET

La mise en place d'une plateforme nationale d'inscription unique : www.concours-territorial.fr

Les candidats d'un concours de la fonction publique territoriale ne peuvent désormais plus s'inscrire auprès de plusieurs Centres de Gestion pour participer à un concours dont les épreuves sont organisées simultanément dans différentes régions et pour l'accès à un même grade. La plateforme www.concours-territorial.fr, portée par le Groupement Informatique Public des Centres de Gestion est donc opérationnelle depuis Mai 2021.

1 réunion de suivi des lauréats en décembre 2021

Perspectives 2022 :

Poursuite de la coordination avec les CDG des Hauts-de-France dans le cadre de la mise en œuvre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG des Hauts-de-France.

Changement du logiciel du service concours : le Centre de Gestion poursuit sa modernisation numérique en engageant la migration du logiciel concours vers l'outil AGIRHE Concours. Ce logiciel permettra d'offrir des fonctionnalités avancées aux candidats et aux lauréats de nos concours et examens mais également d'harmoniser nos outils à l'échelle régionale.

Bourse de l'emploi

En 2021, nous avons réalisé **3 566** (contre 3 375 en 2020) **opérations sur la bourse de l'emploi** via notre plateforme www.emploi-territorial.fr dont **1 152 offres d'emplois publiées** (contre 1 044 en 2020).

Le marché de l'emploi territorial est en légère hausse par rapport à 2020 tant sur les déclarations de vacances d'emploi que sur les offres d'emploi.

383 appels entrants (contre 321 en 2020) et **207 appels sortants** :

accompagnement à la mise en ligne d'une offre, renseignements sur les DVE...

Votre assistante bourse de l'emploi :
Murielle OLECHNOWICZ

Perspectives 2022 :

Participation aux réunions concernant le développement de la plateforme « Emploi Territorial » : le CDG60 va continuer de participer activement aux discussions sur les développements de la plateforme Emploi Territorial. En ce sens, nous faisons remonter vos remarques, vos souhaits d'amélioration afin que cet outil puisse répondre à vos attentes au quotidien. Des discussions ou développements sont en cours notamment sur un module de suivi des recrutements et une refonte du module des demandeurs.

Organisation de formations ou ateliers pour l'utilisation du site Emploi Territorial : Vous êtes nombreux à nous solliciter pour vous accompagner dans l'utilisation de la plateforme. En effet, celle-ci a évolué et il est nécessaire de vous proposer une nouvelle formation afin de vous présenter le fonctionnement de celle-ci.

Conseil en organisation

En 2021, vous avez été nombreux à solliciter l'appui de notre service de Conseil en Organisation. Aussi, le service a effectué **17 missions** sur des sujets et problématiques divers représentant **440 heures d'accompagnement** : diagnostic organisationnel et conduite du changement, réorganisation RH, accompagnement à l'élaboration de plans d'actions en matière d'égalité femmes/hommes ... L'intervention du centre de gestion débute systématiquement par une analyse de la demande afin de proposer un accompagnement adapté aux problématiques.

Nous devrions poursuivre sur cette lancée en 2022 avec d'ores et déjà **16 missions signées pour plus de 795 heures d'accompagnement**.

Un accompagnement concernant la réalisation des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Le CDG a poursuivi l'action initiée en 2019 concernant cet accompagnement à la réalisation des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes.

Nous avons donc accompagné en 2021, deux établissements publics dans la réalisation d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité femmes/hommes.

Nous poursuivons plus largement nos actions en la matière en mettant à votre disposition deux nouveaux outils :

- Un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle
- Un outil d'aide à l'élaboration des plans d'actions triennaux.

Ces deux outils sont automatiquement alimentés par les données du Rapport Social Unique réalisés et transmis par les collectivités. Ils ont été conçus par l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les Centres Interdépartementaux de Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.

Un accompagnement renforcé sur les lignes directrices de gestion

Dès la fin 2020, nous avons multiplié les actions afin de vous accompagner sur cette nouvelle obligation issue de la loi de transformation de la fonction publique : Webinaire, mise à disposition de guides et de trames.

Le Centre de Gestion est également intervenu sur cette thématique lors d'un webinaire organisé par l'Union des Maires de l'Oise début 2021.

Au-delà de ces outils, le pôle GPET a mis en œuvre des accompagnements individuels et personnalisés via des rendez-vous en collectivité, en visio ou par téléphone. Sur l'année 2021, c'est plus de 300 rendez-vous réalisés.

Par ailleurs, nous avons également mis à votre disposition un outil développé par le CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine qui a pour objectif de proposer – à partir de votre rapport social unique – une trame d'aide à la rédaction des LDG en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage RH, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

De nouveaux outils en matière RH et management : constitution d'une boîte à outils sur notre site internet

Le service conseil en organisation a animé des webinaires autour des fondamentaux RH :

- Le 18 Février 2021 : l'entretien professionnel : 76 inscrits
- Le 2 Décembre 2021 : la fiche de poste : 96 inscrits

Vous avez été nombreux à suivre ces deux réunions avec beaucoup de questions et d'interrogations qui nous ont conduit à réaliser une boîte à outils RH. Notre site internet vous propose donc désormais des fiches pratiques (entretien professionnel, fiche de poste) et des outils (grille d'aide à la construction d'une fiche de poste...). Cette boîte à outils va s'enrichir régulièrement avec des fiches supplémentaires, des modèles de fiche de poste, refonte du guide évaluateur et du guide évalué, etc...



Zélie BOURQUINA
Chargée de projets et d'études GPEEC
Conseil en organisation

LE PÔLE GPET

Perspective sur 2022 :

Le développement du service se poursuit avec de nouvelles missions et de nouveaux outils en construction notamment :

- Dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation : Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance. Aussi, vous aurez prochainement la possibilité de confier cette mission, par convention, au Centre de Gestion qui vous proposera un dispositif mutualisé avec le CDG du Pas de Calais et le CDG de la Somme dans le cadre d'un groupement de commande
- Mise à disposition d'un outil en ligne de diagnostic RH : en quelques minutes, faites le point sur votre pratique RH et managériale, et identifiez vos axes de progrès !
- Lancement d'un module GPEEC en lien avec l'exploitation de vos données sociales (RSU), mis à disposition des collectivités qui souhaitent accompagner leurs agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion, gérer les mobilités internes et trouver les profils compatibles et anticiper les départs en retraites.
- Alimentation de la boîte à outils RH : modèle de fiches de poste, etc....
- Mise en place de nouvelles actions autour de l'égalité professionnelle en lien avec les partenaires du territoire

Observatoire de l'emploi territorial

Rapport Social Unique

Comme vous le savez, l'année 2021 marque la première année de mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU, ex-bilan social). Cette campagne de collecte, désormais annuelle, s'opère via notre plateforme www.donnees-sociales.fr

Les équipes du CDG60 ont été mobilisés, au-delà du Pôle GPET afin de vous accompagner au mieux soit 5 agents mobilisés.

Les contrôles de cohérence assurés par l'équipe du Pôle GPET ont ainsi permis de sécuriser les collectivités dans leurs saisies et d'assurer la fiabilité des données.

En 2021, le bilan social c'est :

- **1269 RSU validés**
- **180 synthèses statistiques personnalisées réalisées**
- **197 collectivités accompagnées** par téléphone, aide à la connexion, prise en main de l'application, aide au remplissage
- **30 collectivités en accompagnement** « individuel » visio / présentiel»
- **1 webinaire régional** co-animé par le CDG60 et le CDG59
- **1 webinaire** réalisé en lien avec le service juridique : 89 inscrits
- Des communications régulières et des supports adaptés aux besoins des collectivités : une page dédiée, un tutoriel de prise en main de l'application, un guide pratique

Vos conseillères :

Lucie DEHEYER
Zélie BOUROUINA

Perspectives sur 2022 :

• **Campagne de collecte du Rapport Social Unique**

L'année 2022 s'ouvre sur une nouvelle campagne de collecte du Rapport Social Unique. Cette campagne devrait s'ouvrir plus tardivement (en début d'été) en raison de l'intégration sur la plateforme des nouvelles données sociales demandées.

• **Participation aux études menées par l'Observatoire Régional de l'Emploi Territorial**

Outre sa participation aux enquêtes nationales portées par l'ANDCDG (Panorama de l'emploi territorial, l'Observatoire départemental est désormais en lien avec l'Observatoire régional porté par les 5 CDG des Hauts-de-France. Les délégués de chaque Observatoire vont donc se réunir régulièrement afin de pouvoir mener des études thématiques en commun.

- **Déploiement d'un module GPEC au sein de l'outil « Données Sociales » :**

L'application « Données sociales » utilisée par les communes et établissements pour la collecte du Rapport Social Unique va s'enrichir d'un nouveau module qui nous permettra de vous présenter des analyses personnalisées en matière d'emploi et de compétences à partir de l'exploitation des données transmises dans le cadre du bilan social.

- **Diffusion de « fiches repères » permettant de comparer les données de sa collectivité :**

Mise en ligne dans l'espace dédié à l'Observatoire, de fiches statistiques dites « repères ». Élaborées sur le même format et les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du Rapport social Unique, elles reprennent les indicateurs du Bilan Social selon le type de collectivité et la strate démographique. Ces outils de gestion et de suivi des données « RH » constituent des outils d'information et de communication auprès des agents, des élus et des instances consultatives.

Accompagnement des parcours

Bilan de compétences

Lancé début 2019, les demandes en matière de bilan de compétences et de bilan professionnel ne cessent de croître. En 2021, nous avons accompagné **21 agents dans le cadre d'un bilan de compétences ou professionnel.**

Cette activité a dû également s'adapter à la crise sanitaire en jonglant entre les protocoles sanitaires, les annulations et reports de rendez-vous.

Conseil en mobilité

Le Centre de Gestion accompagne les agents sur du conseil en mobilité que celle-ci soit une mobilité subie ou choisie (accompagnement CV, lettres de motivation, ...). En 2021, la conseillère-mobilité du CDG a effectué 17 accompagnements dans ce cadre.

Sur ce volet du conseil en mobilité, notre conseillère peut à la fois accompagner des lauréats de concours, des agents dans le cadre d'une période de préparation au reclassement ou simplement des agents en recherche d'une mobilité.

Mise en ligne d'une boîte à outils « Mobilité »

Le Centre de Gestion accompagne les agents sur du conseil en mobilité (accompagnement CV, lettres de motivation, ...).

En 2020, la conseillère-mobilité du CDG a effectué **18 autres accompagnements dans ce cadre.**



Virginie SAUSSEREAU
Chargée de conseil en mobilité
bilan de compétences

Accompagnement des Périodes de Préparation au Reclassement (PPR)

La loi du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le Centre de Gestion territorialement compétent ou par le CNFPT. La prise en charge intervient après l'expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent est placé, s'il n'a pu être reclassé, en sur-nombre dans sa collectivité. **En 2021, le Centre de Gestion a continué de prendre en charge 2 fonctionnaires momentanément privés d'emplois.**

Accompagnement des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emplois (FMPE)

L'année 2019 a vu la parution du décret d'application portant sur la mise en œuvre de la Période de Préparation au reclassement. Le Centre de Gestion tient un rôle important dans ce dispositif puisqu'il est signataire de la convention de mise en œuvre au même titre que l'employeur et l'agent concerné.

Cette mission est en croissance importante puisque le CDG a accompagné **20 agents et collectivités** (contre 7 en 2020) dans le cadre de ce dispositif. Le rôle du Centre de Gestion est à la fois un suivi administratif (rédaction des conventions PPR, des conventions de stage, des compte-rendu d'entretien), un accompagnement de l'agent et de la collectivité (élaboration d'un plan d'actions, recherche de stages, recherche de formation, recherche d'offres d'emploi, appui des demandes de stage, accompagnement CV et lettres de motivation, bilan de compétences...). Ce dispositif nécessite une action pluridisciplinaire de nos services (mobilité, prévention, juridique, emploi...).

LE PÔLE GPET

Perspective sur 2022 :

- **Renfort du service conseil en mobilité** : Un nouvel agent devrait rejoindre le service conseil en mobilité afin d'accompagner la croissance de l'activité notamment sur le volet accompagnement des PPR, bilan de compétences et professionnels.
- **Certification Qualiopi** : notre accompagnement en matière de bilan de compétences et bilans professionnels est en cours d'obtention de la certification Qualiopi. Cette marque « Qualiopi » vise notamment à attester de la qualité du processus mis en œuvre par le CDG60.
- **Mise en place d'Ateliers collectifs « Mobilité/Evolution professionnelle »** : réflexion autour de la mise en place d'ateliers collectifs animés par le Pôle GPET à destination des agents ayant le souhait d'entamer une réflexion sur leur évolution professionnelle. Ces ateliers seront notamment l'occasion de vérifier un projet ou d'acquiescer les bons réflexes pour envisager une mobilité.
- **Réactivation de la cellule reclassement** : Face à la demande accrue en matière de mise en place de période de préparation au reclassement et de reclassement, il a été nécessaire de relancer la cellule « Reclassement » du Centre de Gestion afin de pouvoir coordonner au mieux nos actions de manière pluridisciplinaire. Cet échange nous permet d'accompagner au mieux l'agent et la collectivité, de vous formuler des préconisations et d'assurer un meilleur suivi du dossier entre nos différents services
- **Poursuivre la mise en ligne de nouveaux outils et documents dans la boîte à outils « mobilité »**

RETRAITES CNRACL

CNRACL - Année 2021	Activité au 31/12/2021
Dossiers de retraite (retraite normale, carrière longue, pension de réversion, pension d'invalidité)	179
Dossiers effectués pour les départs anticipés (carrière longue) afin d'obtenir un avis de la CNRACL	43
Dossiers d'estimation de retraite	86
Qualification de compte individuel retraite (*)	104
Compte individuel retraite, pour obtenir un relevé de carrière complet	43
Rétablissement concerne les agents ne pouvant bénéficier d'une retraite CNRACL	5
Appels	633
Courriels adressés aux collectivités concernant divers dossiers	2 801
Rendez-vous au CDG	45
Rendez-vous téléphonique	34
Accompagnement actif (Sur demande d'un agent : multiples estimations de retraite, rendez-vous avec l'agent, aide à sa prise de décision pour sa date de départ en retraite, informations diverses)	19
Ateliers (sessions de travail) Mai et Juin	40 participants

(*) A quoi sert le QCIR :

Ce service vise à améliorer la qualité des données pour les actifs, notamment celle des documents du droit à l'information (RIS, EIG, EIR) et permet ainsi d'éviter les incertitudes liées au départ à la retraite. Il permet d'anticiper et de faciliter la liquidation. Au moment de la liquidation, les employeurs n'ont plus à fournir les pièces justificatives déjà transmises.

Ce service est l'une des ambitions fortes de la Convention d'Objectif et de Gestion de la CNRACL. Ce service s'inscrit également dans le cadre des projets inter régimes et vient anticiper les évolutions liées à la réforme des retraites à venir.



Martine GARNIER
Chargée des retraites
et décharges syndicales

LE PÔLE PRÉVENTION



Marie-Hélène BRIDOUX
Directrice Pôle Prévention
Référent handicap



Karine BRUMENT
Directrice adjointe du Pôle
Responsable médecine préventive

Préventeurs

Formations réalisées

- 42 personnes formées dans le cadre de leurs missions d'Assistant de Prévention (AP) : 5 jours à la prise de fonctions, 2 jours l'année suivant la prise de fonction et un jour les années suivantes.
- 86 personnes formées ou actualisées en tant que Sauveteur Secourisme au Travail (SST) pour 17 collectivités différentes.
- 1 formation PRAP (prévention des Risques liés à l'Activité Physique) réalisée pour les Assistants de Prévention.
- 5 formations « signalisation de chantiers temporaires » pour des activités de voirie.
- 2 sessions de formation gestes et postures (GP) dont une couplée avec le risque chimique pour des agents techniques.



Pierre EMO
Préventeur



Elise LECHERBONNIER
Préventeur

Autres actions

- 30 interventions d'ACFI en collectivités.
- 16 collectivités ont été accompagnées dans la réalisation ou la mise à jour de leur document unique sur la partie des risques physiques.
- Réalisation d'une étude ergonomique d'un service technique d'une collectivité de moins de 20 agents afin de faire le point sur les méthodes de travail et les équipements afférents et des points de vigilance pour de futures pratiques professionnelles et équipements.
- Une étude ergonomique intégrant la formation des agents dans le cadre de gestes quotidiens dans un service petite enfance (4 jours d'intervention : observation/formation et restitution).
- Une formation de 5 jours de membres de CHSCT d'une collectivité disposant de ses propres instances.
- Démarrage d'une étude d'analyse ergonomique et mesurage de bruit au sein des offices de restauration d'une collectivité.
- Réalisation d'un webinaire relatif aux acteurs de prévention en collectivités.

Psychologues



Sophie NORMAND
Psychologue



Lucile BOURGOIN
Psychologue

- **5 collectivités** (Cambronne-lès-Ribécourt et Senlis) ont été ou sont accompagnées dans la réalisation de l'évaluation de leurs risques psychosociaux (RPS) intégrés au document unique. Ces interventions ont représenté plus de 200 heures d'interventions. Nos psychologues sont intervenues auprès de collectivités allant de moins de 10 agents à près de 350 agents.
- Réalisation de **4 diagnostics RPS** au sein de services dans lesquels des problématiques liées aux conditions de travail ou souffrance au travail ont été identifiées avec à chaque fois une proposition de plan d'actions. En sus un accompagnement débuté fin 2021 se poursuit dans un service animation d'une collectivité d'une trentaine d'agents.

LE PÔLE PRÉVENTION

- **94 entretiens individuels** dont 5 davantage apparentés à du coaching managérial et le reste à de l'accompagnement concernant des situations de mal-être au travail.
- **Un accompagnement individuel** de retour à l'emploi.
- Réalisation de **3 cellules d'écoute psychologique** suite à la survenue d'un évènement traumatisant. L'une de ces interventions a été réalisée conjointement par nos deux psychologues.
- Réalisation d'**un webinaire de présentation des psychologues** ; rôle et missions notamment dans le cadre des RPS.

Service de médecine

Médecine de prévention

Départ d'un médecin
de prévention
Arrivée d'une infirmière
en santé du travail
4 683
visites médicales et entretiens infirmiers dont
123
consultations à distance
(contre 705 consultations à distance en 2020)

On note une constante dans le nombre de visites mais une très nette baisse des consultations à distance par rapport à 2020 du fait d'une reprise en douceur suite aux périodes de confinement et post-confinement.

Responsable médecine préventive :
Karine BRUMENT



Anne-Sophie ROUGEAUX
Médecin



Naïma PERRACHIONNE
Infirmière



Jean-Louis DEMELLIER
Infirmier



Brigitte BILLON
Secrétaire service
médecine de prévention



Annie NOEL
Secrétaire service
médecine de prévention

Instances médicales

Commission de réforme

- **309 dossiers en 2021** contre 271 en 2020 soit 38 dossiers en plus.
- Pour les collectivités affiliées : 132 dossiers pour 110 collectivités en 2021 contre 104 dossiers pour 87 collectivités en 2020.
- Les dossiers présentés à la commission de réforme sont en augmentation notamment pour des demandes de reconnaissances en maladies professionnelles.

Comité médical

- 871 dossiers en 2021 contre 972 dossiers en 2020.
- On note une baisse d'une centaine de dossiers cette année. Les mois de mars, mai et décembre ont présenté chacun environ 50 dossiers.

Le CHSCT départemental

4

réunions annuelles

dont 1 **réunion extraordinaire**
liée à l'exercice d'un droit de retrait
dans une collectivité

50 saisines

8

visites réalisées par les membres du
CHSCT au sein de collectivités



Clothilde FABRE
Secrétaire

instances médicales et CHSCT



Syndie LATORRE
Secrétaire

instances médicales et CHSCT



Mélanie VAN DE CASTEELE
Secrétaire
instances médicales et CHSCT

Le handicap et le maintien dans l'emploi

- **48 études de postes** réalisées par les préventeurs du CDG 60 pour des situations individuelles d'agents dans le cadre du maintien dans l'emploi.
- **Coordination de plus de 55 études de postes** (internes et externes en sollicitant des partenaires) pour des agents par le référent handicap.
- Près d'une **quarantaine d'accompagnements** dont **35 rendez-vous individuels** d'accompagnements avec le référent handicap.
- **9 accompagnements d'apprentissage** de personnes en situation de handicap.
- Réalisation de **deux réunions de sensibilisation au handicap** de chefs de service et d'agents au sein de collectivités.

Votre référent handicap :
Marie-Hélène BRIDOUX

LE CENTRE DE GESTION EN QUELQUES CLIQUES

Direction & Services Fonctionnels

Direction générale du Cdg60
direction@cdg60.com

Accueil
contact@cdg60.com

Service ressources humaines
rh@cdg60.com

Service comptabilité
comptabilite@cdg60.com

Contrat Groupe
contratgroupe@cdg60.com

Protection Sociale Complémentaire
psc@cdg60.com

Communication - Relations presse
communication@cdg60.com

Retraites
cnracl-retraite@cdg60.com

Informatique
support@cdg60.com

Réservation de salle
batiment@cdg60.com

Optimisation

emploi-territorial@cdg60.com

Aide au recrutement
Missions remplacements et intérim territorial
03.44.10.07.09 ou emploi-territorial@cdg60.com

Portage salarial
03.44.06.22.62 ou portagesalarial@cdg60.com

Mission archives
archives@cdg60.com

Paie à façon
paieafacon@cdg60.com

Calcul du chômage
chomage@cdg60.com

Prévention

Secrétariat de la médecine
medecine@cdg60.com

Instances médicales (comité médical et commission de réforme)
instances-medicales@cdg60.com

Hygiène et sécurité
prevention@cdg60.com

Référent handicap
referent-handicap@cdg60.com

Psychologues
pointecoute@cdg60.com

Gestion Prévisionnelle de L'Emploi Territorial

gpet@cdg60.com

Bourse de l'emploi
bourse-emploi@cdg60.com

Concours & examens professionnels
concours-examens@cdg60.com

Observatoire de l'emploi
bilan-social@cdg60.com

Bilan de compétence
bilandecompetence@cdg60.com

Conseil en organisation
gpet@cdg60.com

Juridique & Carrières

juridique@cdg60.com

Gestion des carrières
carrieres-secteur1@cdg60.com
carrieres-secteur2@cdg60.com
carrieres-secteur3@cdg60.com

Instances paritaires
instances-paritaires@cdg60.com

Référent déontologue
referent.deontologue@cdg60.com