RAPPORT D'ACTIVITES 2020

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SOMME

L'édito du Président

Après une année 2019 et un début 2020 marqués par le vote puis par la mise en œuvre progressive de la loi du 06 août 2019 dite « loi de Transformation de la Fonction Publique » impactant fortement l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales, a suivi le temps de la sidération à partir de mars 2020.

Le monde entier a dû faire face contre toute attente à une crise sanitaire d'une ampleur inédite qui est venue fortement ébranler nos certitudes ainsi que nos repères culturels, sociaux et économiques.

Le monde territorial s'est retrouvé en première ligne pour gérer cette crise et maintenir un service public de proximité.

Malgré les périodes de confinement qui ont marqué 2020, le Centre de Gestion de la Somme s'est organisé pour rester présent auprès des collectivités et continuer à leur faire bénéficier de ses conseils et de son expertise.

Le pôle Santé et Prévention a aussi été particulièrement sollicité pour les accompagner dans la gestion de cette crise sanitaire, avec notamment l'aide à l'élaboration de protocoles adaptés.

Nous ne sommes pas sortis de cette épreuve, mais nous savons qu'il y aura désormais un « monde d'après… » qui se manifestera tant dans l'organisation du travail, que dans l'évolution des métiers et les priorités des collectivités…

Toute l'équipe du Centre de Gestion de la Somme se fera alors fort de constituer un véritable soutien dans ces transformations structurelles.
Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport d'activité 2020.

Claude CLIQUET
Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme.

RAPPORT D'ACTIVITES 2020

LE CENTRE DE GESTION DE LA SOMME :
Pages : 5 à 18

RESSOURCES : Pages 19 à 24

CONCOURS ET EXAMENS : 25 à 34

EMPLOI ET COMPETENCES : 35 à 52

GESTION STATUTAIRE : 53 à 64

SANTE : Pages 65 à 79

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SOMME

Eléments institutionels

Rapport annuel 2020

LES COMPETENCES

Les compétences dévolues au Centre de Gestion sont pour une part fixées par la loi : missions obligatoires et pour une autre part mises en œuvres à titre additionnel ou facultatif par le Conseil d'Administration.

Les missions obligatoires et additionnelles sont financées par toutes les collectivités affiliées par les cotisations obligatoire et additionnelle. Les missions facultatives sont quant à elles financées, uniquement par les collectivités qui utilisent ces services, par une tarification spécifique et par le versement d'une subvention par un organisme extérieur.

LES COMPETENCES OBLIGATOIRES

PÔLE GESTION STATUTAIRE					
Publicité des tableaux d'avancement de grade et des listes de promotion interne	Secrétariat des conseils de discipline de 1er degré	Elections et fonctionnement des commissions administratives paritaires	Assistance juridique statutaire	Assistance à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite	Conservation du dossier de chaque agent titulaire

PÔLE CONCOURS

Organisation des concours et examens professionnels de catégorie A, B et C (hores A+)

Suivi individuel des candidats inscrits sur les listes d'aptitude

PÔLE SANTE ET PREVENTION

Secrétariat des commissions de réforme pour les collectivités affiliées

Elections et fonctionnement du Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Secrétariat des comités médicaux pour les collectivités affiliées

LES COMMUNES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES

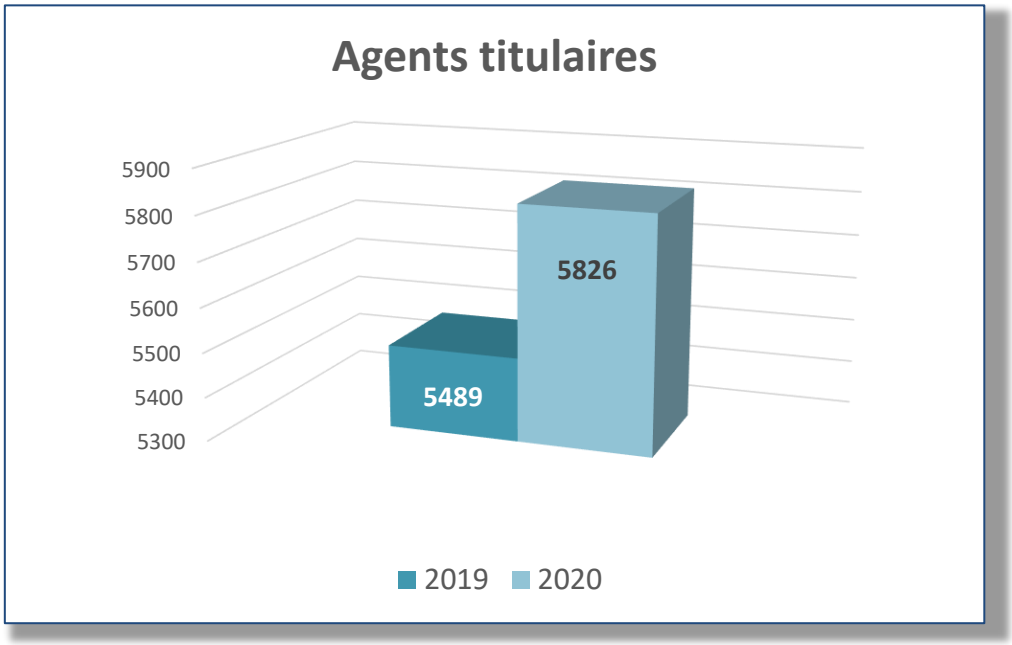
Toutes les communes et établissements publics du département ayant au moins un agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public sont affiliés au Centre de Gestion à l'exception d'Amiens Métropole.

765 communes au 1er janvier 2020 dont une soixantaine ne sont pas employeurs directs, certaines faisant appel à la mise à disposition d'agents par leur communauté de communes pour assurer des missions de secrétariat de mairie ou d'agent d'entretien polyvalent.

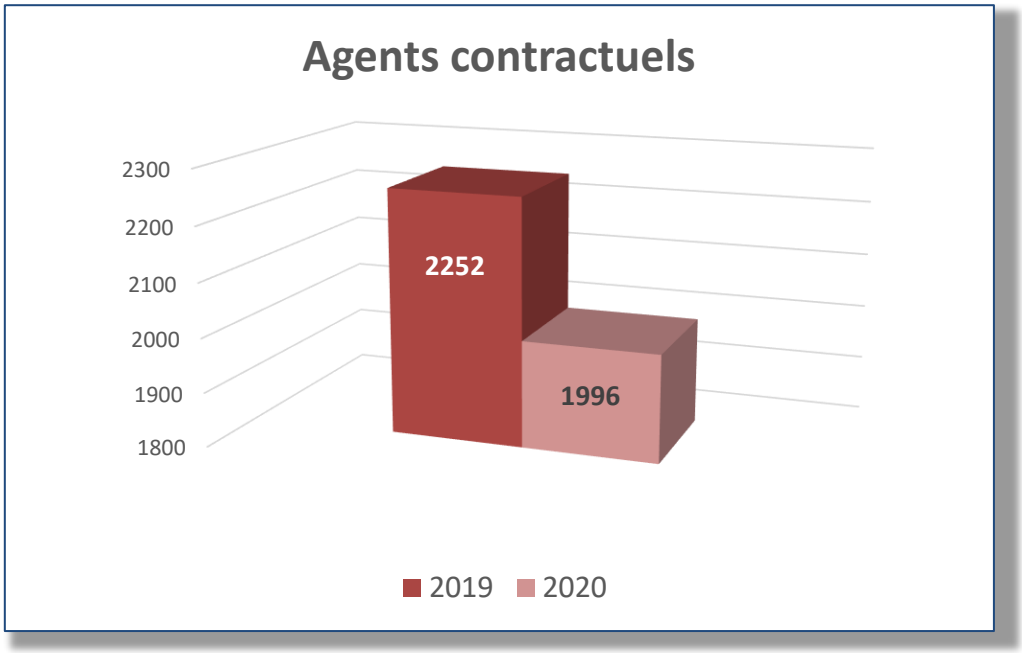
Au 1er janvier 2019, le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme a adhéré volontairement au Centre de Gestion.

LES EFFECTIFS GERES

Au 31 décembre 2020



Une augmentation de 6% des agents titulaires gérés au Centre de Gestion en 2020.



En 2020, plus d'un agent non titulaire sur 3 est positionné sur un poste non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, contrat aidé…).

LES PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

Le Centre de Gestion entretient avec plusieurs partenaires institutionnels une collaboration active permettant de mettre en commun les moyens nécessaires à la réalisation de missions pour le bénéfice des collectivités.
Depuis 2019, le Conseil d'Administration a adopté une nouvelle convention de partenariat avec la MNT. Ce partenariat prend la forme d'un « mécénat de compétences » qui complète les actions menées par les Centres de Gestion et permet notamment aux agents de bénéficier d'une écoute sociale et psychologique.

Par ailleurs, le Centre de Gestion a poursuivi ses partenariats avec :

➢ La coordination des Centres de Gestion des Hauts de France

La loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral a regroupé à compter du 1er janvier 2016 dans une même région les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme.

En application de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 19854 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et par délibération du 7 décembre 2015, le conseil d'Administration du Centre de Gestion a autorisé le Président à signer une charte de coopération entre les Centres de Gestion de la région Nord/Pas-de-Calais/Picardie. Cette charte prévoit que le Centre de Gestion du Nord exerce les missions des centres de Gestion coordonnateur pour la région Hauts de France.

Les directeurs des 5 Centres de Gestion sont amenés à se rencontrer régulièrement sur les dossiers communs sous l'impulsion de la conférence des Présidents qui se réunit au minimum une fois par an.

En 2020, les 5 centres de Gestion ont décidé de lancer ensemble un diagnostic préalable à l'élaboration du schéma de coordination, de mutualisation et de simplification tel que défini par la loi du 6 août 2019.

➢ La délégation Picardie du CNFPT

La coopération avec la délégation Picardie est formalisée par une convention de partenariat qui permet que le Centre de Gestion et le CNFPT développent des collaborations constantes.

Elle se décline également par :

- La participation de représentants du CNFPT dans les jurys de concours et examens organisés par les Centres de gestion de l'Alliance.
- La mise à disposition auprès du CNFPT de la responsable du pôle Santé du Centre de Gestion pour assurer des formations en matière d'hygiène et de sécurité.
- L'organisation conjointe de journées de sensibilisation en direction des collectivités sur des problématiques de gestion des ressources humaines.

En 2020, le Centre de Gestion a renouvelé une formation de secrétaires de mairie en collaboration avec le CNFPT, Pôle Emploi, CAP Emploi et le Conseil Régional Hauts de France.

➢ L'association départementale des maires de la Somme

Compte tenu du contexte sanitaire, le congrès annuel des maires de la somme n'a pas pu se tenir en 2020.

La directrice du Centre de Gestion et les responsables de pôle effectuent, à la demande de l'association des maires, des séances d'information auprès des autorités territoriales de la Somme.

Enfin, le centre de Gestion est présent dans l'annuaire des maires et dans l'agenda édités par l'associations.

➢ La Fédération Nationale des Centres de Gestion

La Fédération Nationale des Centres de Gestion est une association de la loi de 1901 visant à représenter, coordonner, fédérer, promouvoir les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Elle poursuit les objectifs suivants :

- Représenter les Centres de Gestion auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et des associations représentatives.

- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions.

- Prendre position sur les projets ou propositions législatives et réglementaires relatifs aux missions, compétences et activités des Centres de Gestion et concernant plus particulièrement la fonction Publique et les collectivités Territoriales.

- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des relations de partenariat.

- Concourir à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à la fonction Publique Territoriale.

- Valoriser l'action des Centres de Gestion et promouvoir l'image de marque du service public local.

Le Président du Centre de gestion et la Directrice participent aux commissions de travail et aux journées de réflexion organisées par la Fédération.

➢ L'association Nationale des Directeurs de Centre de Gestion

Cette association intervient en faveur de l'échange de pratiques entre Centres de Gestion et du développement des services rendus aux collectivités.

Au-delà du travail classique des commissions techniques qui permettent un débat et des solutions collectives sur les sujets les plus importants concernant les Centres de Gestion, ces travaux servent d'appui technique pour l'aide à la décision des orientations stratégiques prises par le conseil d'Administration de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

L'ANDCDG œuvre activement à l'accompagnement des Centres de Gestion dans leur travail quotidien, via la réalisation et la mutualisation d'études, la mise à disposition de modèles et de conseils ou encore l'organisation de journées d'information et de formation ouverte à l'ensemble des personnels des Centres de Gestion qui réunissent à chaque fois plus d'une centaine de participants.

➢ La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

Le Centre de Gestion est signataire de longue date d'une convention de partenariat avec la CNRACL pour le compte de laquelle il exerce certaines missions au titre des dossiers retraites des agents. Ce sont les correspondants statutaires qui sont chargés de ces missions.

➢ Le FIPHFP, CAP EMPLOI et la DREETS (anciennement DIRECCTE) des Hauts de France

Dans ce cadre, le pôle Emploi et Compétences travaille à l'insertion des personnes en situation d'handicap notamment avec CAP EMPLOI Somme qui assure une mission de service public en complément de l'action de POLE EMPLOI. L'objectif de Cap Emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises et les collectivités.

Par ailleurs le Centre de Gestion participe activement à la déclinaison du PRITH Hauts de France (plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés) porté par la DREETS (anciennement DIRECCTE) Hauts de France. Ce plan a pour objectifs l'amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi, la sensibilisation des employeurs publics et privés et l'amplification du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en région.

➢ Le Fonds National de Prévention (FNP)

Au 1er janvier 2015, le Centre de Gestion s'est engagé avec le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL dans le cadre de la convention dite « socle ». Ce partenariat vise développer les démarches en matière de prévention des risques professionnels dans les collectivités et établissements publics affiliés.

Dans le cadre de cette convention, le Centre de Gestion a poursuivi cette dynamique et déposé auprès du FNP une option « alimentation de la Banque National de Données via PRORISQ ».

A ce titre, les employeurs affiliés à la CNRACL disposent d'un logiciel, mis à disposition gratuitement par le Centre de Gestion, leur permettant de déclarer l'intégralité de leurs accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles, le pôle santé et Prévention s'engageant à les accompagner dans leur déclaration.

➢ Les collectivités non affiliées

Le Centre de Gestion est également sollicité par les collectivités non affiliées du département ou de la région (Conseil régional Hauts de France, conseil Départemental, la communauté d'Agglomération d'Amiens Métropole, la délégation Picardie du CNFPT) pour assurer certaines missions :

- Organisation des commissions de sélection professionnelle
- Organisation de concours et examens professionnels
- Secrétariat des comités médicaux et commissions de réforme
- Service de médecine préventive
- Agent chargé des fonctions d'inspection

➢ Pôle Emploi

Le Centre de Gestion participe à l'animation de réunions d'information collective à destination des personnes en recherche d'emploi organisés par Pôle Emploi.

➢ La plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

Cette structure, placée sous l'autorité du préfet de région Hauts de France œuvre en faveur des administrations territoriales de l'Etat en région et de leurs agents.
Le partenariat avec le Centre de Gestion porte sur les échanges de pratique entre la Fonction Publique Territoriale notamment par le biais de participation à des colloques et à des tables rondes.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

➢ Le Pôle Universitaire Jules Verne – l'Association des Communautés de France – l'Association des Directeurs Généraux des Communautés de France – l'Association des Maires de la somme – le CNFPT Picardie

Mise en place d'un Diplôme Universitaire « Enjeux et Pratiques de la Coopération Intercommunale » au mois de septembre 2019 et reconduit depuis par l'Université Picardie Jules Verne.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

AdCF Assemblée des Communautés de France

ADGCF ASSOCIATION DES DIRECTEURS GENERAUX DES COMMUNAUTES DE FRANCE

AMF80 ASSOCIATION DES MAIRES ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ DE LA SOMME

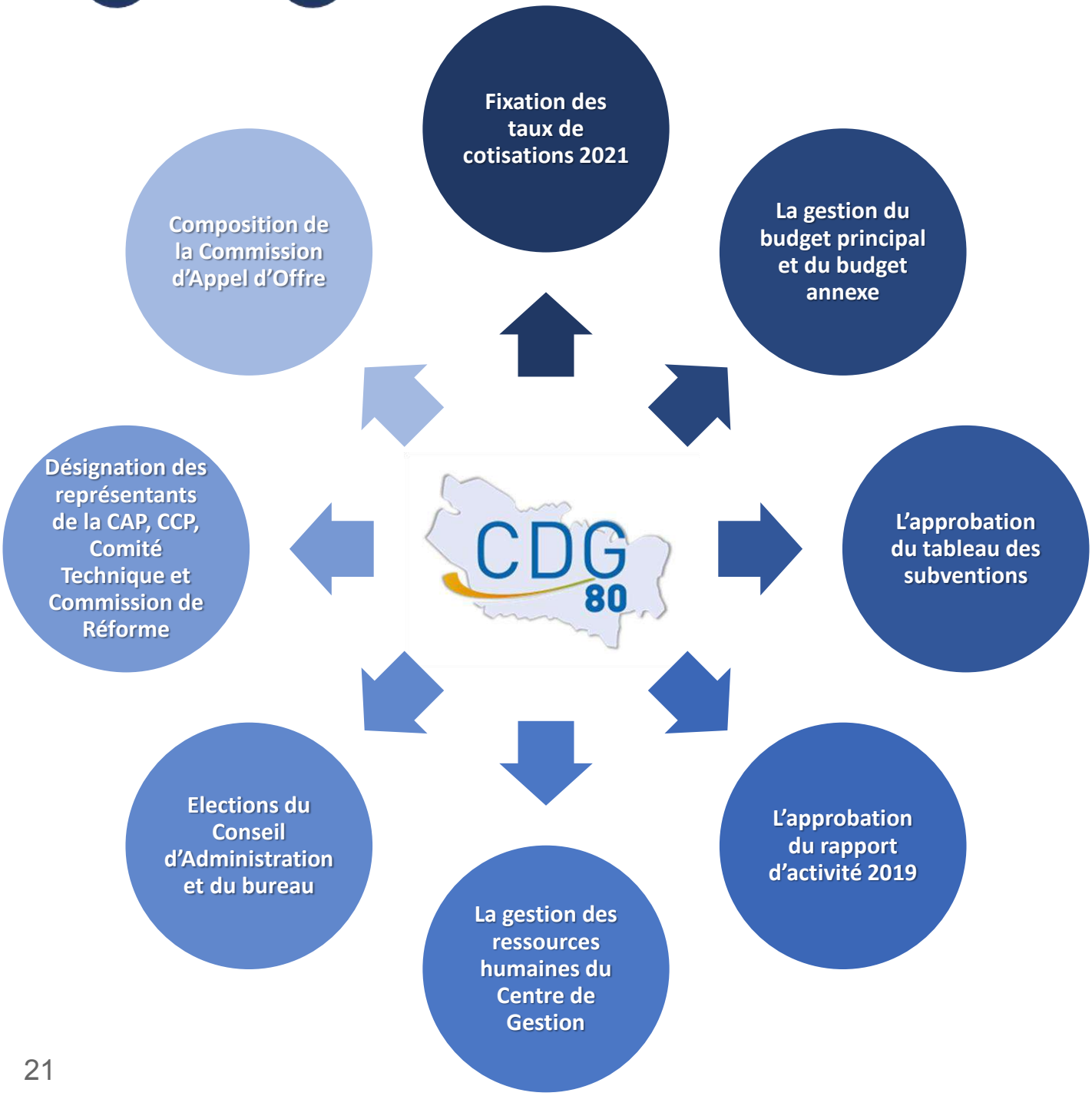
le CNFPT

PÔLE RESSOURCES

Rapport annuel 2020

Le Conseil d'Administration

Composé de 19 représentants des communes et de 3 représentants des établissements publics affiliés au Centre de Gestion, le Conseil d'Administration s'est réuni 4 fois en 2020 pour examiner et délibérer sur les dossiers relevant de sa compétence . Suite aux élections municipales, il a été renouvelé en novembre 2020 (15 nouveaux élus sur 22 membres).



Le Conseil d'Administration

a été amené à se prononcer sur :

- **Le fonctionnement des différents pôles et l'évolution des différents services du Centre de Gestion :**

La tarification vaccinale saisonnière

Assurance Statutaire
- Mise en concurrence du contrat 2022-2025
- Augmentation pour 2021 du contrat en cours

Le lancement de l'opération des travaux de rénovation et d'aménagement des locaux du Centre de Gestion

Guide interne d'achats en procédure adaptée

Mise en œuvre du projet « Prévention des risques psychosociaux » (lancement du marché et recrutement d'un psychologue)

- **Le renouvellement ou l'aménagement de conventions de partenariat avec :**

La Ville d'Amiens pour l'accès au restaurant administratif pour les agents du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion du Nord pour la prestation cadre paies

Le cabinet Henri ABECASSIS pour le conseil juridique et la représentation en justice

FIPHFP et CAP EMPLOI pour le renouvellement des conventions de partenariat

Convention avec les collectivités pour la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

La Région Hauts-de-France pour la mise à disposition par le Centre de Gestion de personnel contractuel pour des missions temporaires

Le Secrétariat Général

Accueil physique et téléphonique :

Du lundi au vendredi
8h30 – 12h00 / 13h30 – 17h00
En moyenne 70 appels par jour

En raison du protocole relatif à la crise sanitaire COVID-19, l'accueil du public au Centre de gestion n'est possible que sur rendez-vous.

Gestion des courriels et des accès au site du Centre de Gestion

1995 mails reçus en 2020 dont 9% de demandes d'accès au site du CDG80

Gestion de la Bourse de l'emploi
2075 opérations traitées

emploi-territorial.fr
Le portail de l'emploi public territorial

Exploitation des données sociales

- *25 semaines de campagne*
- *1174 mails traitées dont 217 de réinitialisation de mot de passe*
- *1171 bilans traités dont 639 validés*

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Sécurité juridique du caractère exécutoire des actes administratifs

275 actes transmis au Contrôle de Légalité

Secrétariat des Bureaux – Conseils d'Administration – Direction
Organisation de 3 bureaux et de 4 Conseils d'Administration dont 1 réunion d'installation

PÔLE CONCOURS

Rapport annuel 2020

BILAN DU POLE « CONCOURS »
POUR L'ANNEE 2020

L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2020

Le Centre de gestion de la Somme organise seul, ou dans le cadre de la coopération avec les Centres de gestion de la région Hauts de France, les concours et examens d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Les concours et examens organisés par le Centre de gestion de la Somme

Le Pôle « Concours » a organisé directement :

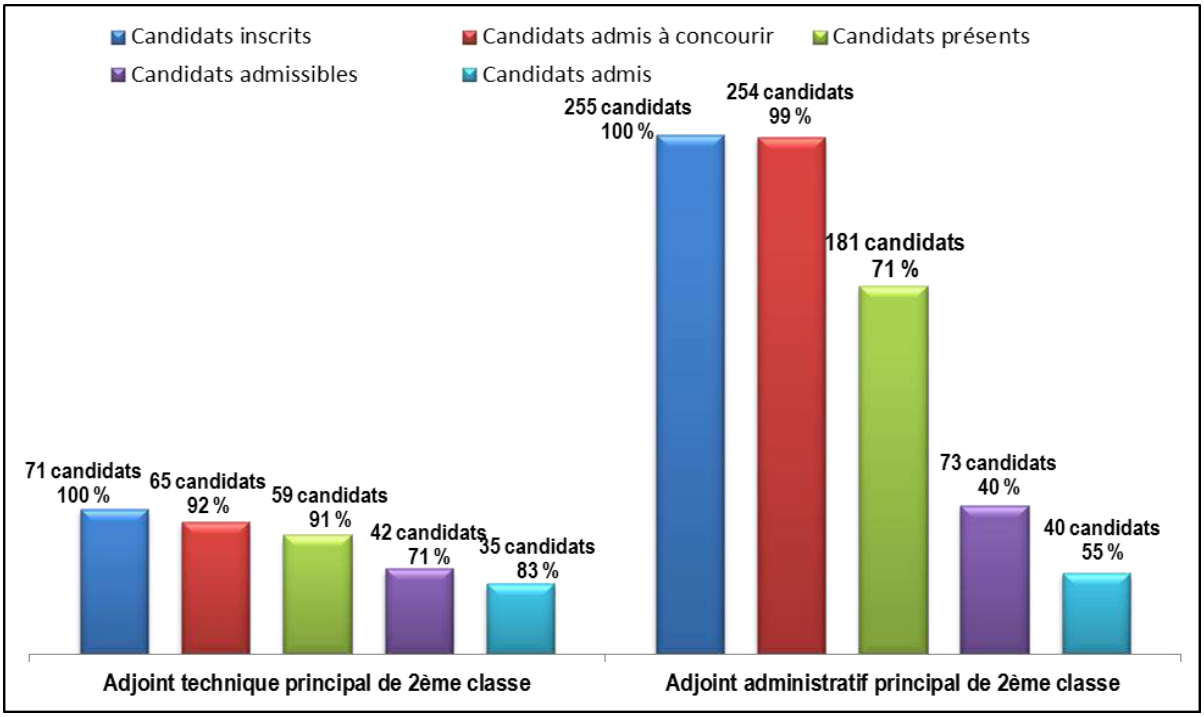
- 2 concours (3 en 2019)
- 3 examens professionnels (2 en 2019)

1048 candidats se sont inscrits à l'ensemble de ces opérations. Le nombre de lauréats s'est élevé à 230. Pour l'organisation de ces épreuves, environ 80 collaborateurs occasionnels (surveillants, concepteurs de sujets, examinateurs) ont apporté leur aide.

Le détail des statistiques concernant les concours figure ci-dessous :

CONCOURS	Date de la 1ère épreuve	Type de concours	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats				
				Inscrits	Admis à concourir	Présents	Admissibles	Admis
Concours d'Adjoint technique principal de 2ème classe	16 janvier 2020	Externe	49	23	19	17	14	8
		Interne	32	48	46	42	28	27
		Sous-total	81	71	65	59	42	35
Concours d'Adjoint administratif principal de 2ème classe	3 septembre 2020	Externe	24	158	157	107	44	24
		Interne	16	97	97	74	29	16
		Sous-total	40	255	254	181	73	40
			TOTAL	326	319	240	115	75

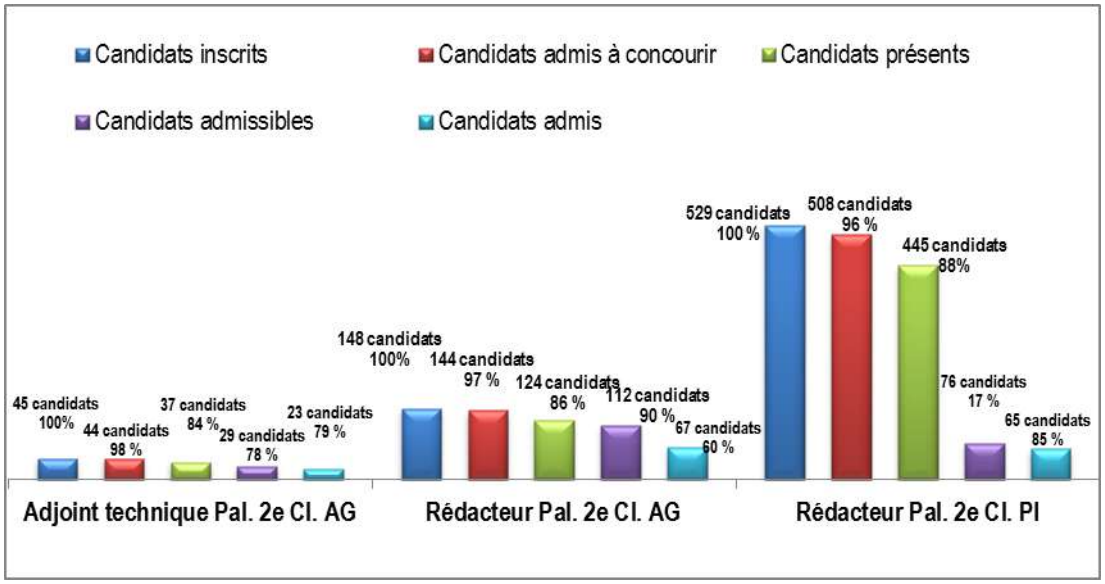
Concours organisés par le CDG80



Le détail des statistiques concernant les examens professionnels figure ci-dessous :

EXAMENS	Date de la 1ère épreuve	Type d'examen	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats				
				Inscrits	Admis à concourir	Présents	Admissibles	Admis
Examen d'Adjoint technique principal de 2ème classe	16 janvier 2020	AG	/	45	44	37	29	23
Examen de Rédacteur principal de 2ème classe	4 avril 2019	AG	/	148	144	124	112	67
Examen de Rédacteur principal de 2ème classe		PI	/	529	508	445	76	65
			TOTAL	722	696	606	217	155

Examens professionnels organisés par le CDG80



L'élément marquant de l'année 2020

L'année 2020 a été principalement marquée par la crise sanitaire née de l'épidémie de la COVID 19 et le confinement à compter du 17 mars 2020 qui, de fait, a stoppé toutes les opérations en cours (épreuves écrites, épreuves orales et pratiques d'admission, réunion de jury, …). Ainsi, les opérations n'ayant pu se dérouler durant les mois de mars à juin ont été reportées, soit sur le second semestre, soit sur l'année 2021.

En ce qui concerne le Centre de Gestion de la Somme :

. Les épreuves écrites du concours d'Adjoint administratif principal de 2ème classe, initialement prévues le 19 mars ont été reportées au 3 septembre 2020,

. Les épreuves orales du concours externe d'Adjoint technique principal de 2ème classe, initialement prévues les 2, 3 et 7 avril ont été reportées les 30 septembre et 1er octobre 2020,

. Les épreuves pratiques et orales du concours interne et de l'examen professionnel d'Adjoint technique principal de 2ème classe, organisées dans des établissements d'enseignement et des organismes de formation professionnelle, qui devaient débuter à compter du mois d'avril, ont dû être reportées à compter du mois de septembre 2020.

. Les épreuves écrites des concours de Technicien et Technicien principal de 2ème classe organisés respectivement par le CDG59 et le CDG62, initialement prévues le 16 avril 2020 et pour lesquelles le CDG80 devait organiser un centre déconcentré dans la Somme, ont été reportées en avril 2021.

. Les épreuves écrites du concours d'Attaché organisé par le CDG59, initialement prévues le 19 novembre 2020 et pour lesquelles le CDG80 devait organiser un centre déconcentré dans la Somme, ont été reportées en juin 2021.

La coordination nationale

Des réunions de la commission « recrutement/concours » de l'ANDCDG, auxquelles ont participé les agents du Pôle « Concours du Centre de Gestion de la Somme », ont été organisées pour la première fois en visioconférence en raison de la crise sanitaire. Elles se sont déroulées les 30 mars, 23 juin et 11 décembre 2020. Les travaux de cette commission s'organisent autour de 3 axes principaux :

- L'élaboration et la mise à jour d'un calendrier prévisionnel triannuel permettant notamment, via la cellule pédagogique nationale pilotée par le CDG du Rhône, le processus d'élaboration des sujets pour l'ensemble des épreuves écrites des concours et examens professionnels de catégories A et B transférés,
- L'harmonisation des pratiques et la mutualisation des moyens,
- La veille juridique.

La coordination régionale

La convention régionale générale de mutualisation

A l'instar de la convention nationale générale de mutualisation qui fixe les modalités de remboursement des dépenses des concours et examens de catégories A et B (hors filière médico-sociale), les 5 CDG de la région Hauts de France ont approuvé et signé le 6 juin 2017 une convention de même type pour fixer, au niveau de la région, les règles de mutualisation des dépenses correspondant aux concours et examens professionnels de catégorie C et de la filière médico-sociale.

Cette convention applicable aux concours et examens professionnels cités ci-dessus dont la première épreuve a été organisée à compter du 1er juillet 2017 et dont la mise en œuvre a été effective à compter de

janvier 2018, permet aux 5 CDG de se rembourser les coûts des lauréats de leur ressort géographique respectif.

L'élaboration de sujets communs

Dans une démarche d'harmonisation, et comme l'a initié la cellule pédagogique nationale en élaborant des sujets nationaux pour les concours et examens professionnels de catégories A et B (hors filière médico-sociale), les CDG de la région Hauts de France produisent, depuis le 2ème semestre 2017, des sujets communs pour les épreuves écrites des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale qu'ils organisent.

Ainsi, en 2020, les 5 CDG de la région Hauts de France ont produit des sujets communs pour les opérations suivantes :

- Le concours d'Adjoint technique principal de 2e classe, pour l'épreuve écrite de chacune des 8 spécialités ouvertes,
- L'examen professionnel d'Adjoint technique principal de 2e classe, pour l'épreuve écrite de chacune des 9 spécialités ouvertes,
- Le concours d'Adjoint administratif principal de 2e classe, pour l'épreuve de Français et pour l'épreuve de Tableau numérique,
- L'examen d'Agent social principal de 2e classe, pour l'épreuve de 3 à 5 questions,
- Le concours d'ATSEM principal de 2e classe, pour l'épreuve de QCM et l'épreuve de 3 à 5 questions à partir d'un dossier succinct,
- Le concours d'Assistant Socio-Educatif, pour l'épreuve de Rédaction d'un rapport,
- Le concours d'Educateur de Jeunes Enfants, pour l'épreuve de Rédaction d'un rapport,
- L'examen d'Adjoint d'animation principal de 2e classe, pour l'épreuve de 3 à 5 questions,
- L'examen d'Adjoint du patrimoine principal de 2e classe, pour l'épreuve de 3 à 5 questions.

Pour l'ensemble de ces épreuves, 26 sujets principaux et 26 sujets de secours ont été élaborés.

L'organisation des concours et examens en convention

Dans le cadre de la coordination régionale,

- pour les opérations organisées par le CDG80 en 2020, le nombre de conventions avec les CDG de la région Hauts de France est détaillé dans le tableau suivant :

Centres de gestion ayant conventionné avec le CDG80	Nombre de conventions	
	Concours	Examens
CDG02	1	3
CDG59	0	2
CDG60	1	3
CDG62	0	2
TOTAL	**2**	**10**

- pour les opérations organisées par les autres CDG de la région Hauts de France, le CDG80 a conventionné en 2020 l'organisation de 23 autres concours ou examens professionnels, détaillés comme suit :

Opérations pour lesquelles le CDG80 a conventionné	Centres de gestion organisateurs			
	CDG02	CDG59	CDG60	CDG62
CONCOURS	1	8	2	2
EXAMENS	4	2	3	1
TOTAL	**5**	**10**	**5**	**3**

Comme les années précédentes, des membres du jury, des correcteurs des épreuves écrites et des examinateurs des épreuves orales désignés par le CDG80, ont participé activement aux concours et examens organisés en convention au niveau de la région Hauts de France.

L'organisation des centres déconcentrés

En raison de la crise sanitaire, et du report des certaines opérations sur l'année 2021, le CDG80 n'a pas organisé de centres d'épreuves déconcentrés dans la Somme durant l'année 2020.

LA FACTURATION DU COUT LAUREAT

Le coût lauréat des concours et examens de catégories A et B (hors filière médico-sociale)

Pour les concours et examens de catégories A et B (hors filière médico-sociale) organisés par les CDG 02, 59, 60, 62 et 80, c'est le CDG59, centre coordonnateur pour la région Hauts de France en charge de la gestion des transferts financiers du CNFPT depuis le 1er janvier 2016, qui facture directement le coût des lauréats figurant sur les listes d'admission aux autres CDG coordonnateurs de leur ressort géographique respectif.

La facturation s'effectue conformément aux dispositions de la convention générale de mutualisation.

A titre d'exemple, le coût lauréat de l'examen professionnel de Rédacteur principal de 2ème classe organisé en 2020 s'élève à 1811,95 €.

Le coût lauréat des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale

Pour les concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale organisés par le CDG80, les agents du Pôle « Concours » facturent :

. Aux 4 autres CDG de la région, les coûts des lauréats de leur ressort géographique respectif dans le cadre de la convention régionale de mutualisation.

. Aux collectivités et établissements non affiliés, n'ayant pas conventionné, le coût lauréat lorsqu'ils ont procédé à la nomination de lauréats figurant sur ses listes d'aptitude.

A titre d'exemple, le coût lauréat du concours d'Adjoint administratif principal de 2ème classe organisé en 2020 s'élève à 1635,82 €.

LE SUIVI DES LAUREATS

L'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pose le principe d'une obligation de suivi des lauréats jusqu'à leur recrutement.

Les modalités de ce suivi, précisées par le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant l'article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

Inscription sur la liste d'aptitude	Dispositions
Dans la 1ère année	Réunion d'information
Dans la 2ème année	Envoi aux lauréats de toute information nécessaire pour rechercher un emploi
Dans la 3ème année	Envoi aux lauréats de toute information nécessaire pour rechercher un emploi, et pour leur réinscription sur la liste d'aptitude
	Des entretiens individuels sont organisés
Dans la 4ème année	Envoi aux lauréats de toute information nécessaire pour rechercher un emploi, et pour leur réinscription sur la liste d'aptitude
En cas de suspension d'un an ou plus	Un entretien est proposé au lauréat si la période de suspension a été supérieure ou égale à 12 mois consécutifs

Les lauréats des concours de la session 2019 et du 1er trimestre 2020, encore inscrits sur liste d'aptitude, ont été conviés par courrier à assister à une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi. Sur les 47 lauréats sollicités, 7 ont répondu favorablement.

Cette réunion, qui était prévue le mardi 10 novembre 2020 au Centre de gestion, n'a pu se dérouler en raison de la crise sanitaire.
Les 7 lauréats ont été contactés par téléphone pour les informer du report de cette réunion, et des réponses ont été apportées à leurs interrogations dans l'attente de les inviter à nouveau lorsque la situation sanitaire le permettra.

LE CONTENTIEUX DES CONCOURS ET EXAMENS

Les recours relatifs à l'année 2020

Le Centre de gestion n'a été saisi d'aucun recours contentieux concernant les concours et examens qu'il a organisés durant l'année 2020.

Les recours relatifs aux opérations de l'année 2019

Deux recours contentieux à l'encontre du Centre de Gestion reçus en 2020, concernant un examen de la session 2019, dont le détail figure ci-dessous, sont toujours en attente de jugement à la date du 31/12/2020.

Le premier recours, en date du 15 décembre 2019, reçu au CDG80 le 7 janvier 2020, concernait un candidat qui, suite à son élimination à l'examen d'Attaché principal, session 2019, contestait l'impartialité d'un membre du jury lors de l'épreuve d'entretien.

Le second recours, en date du 18 décembre 2019, reçu au CDG80 le 7 janvier 2020, concernait une candidate qui, suite à son élimination au même examen, contestait la note obtenue lors de l'épreuve d'entretien avec le jury.

Les mémoires en réponse à adresser au Tribunal administratif ont été traités dans les deux mois suivant la réception de ces requêtes.

LA MISE A JOUR DU SITE INTERNET

Pour permettre aux internautes (collectivités ou particuliers) de consulter des renseignements fiables et les textes en vigueur relatifs aux concours et examens professionnels, les agents du Pôle « Concours » participent activement à la mise à jour des rubriques du site internet du CDG80, www.cdg80.fr, et notamment de la documentation figurant dans l'onglet « Vous voulez passer un concours ou un examen » et de la page d'accueil, rubrique « A la une », pour publier les avis de concours et d'examen professionnel, ainsi que toute information relative aux opérations concours/examens utiles aux internautes (modification du calendrier national, …)

L'EFFECTIF ET LE FINANCEMENT DU POLE « CONCOURS »

Trois agents à temps complet sont affectés au Pôle « Concours » du CDG80. Un autre agent du Pôle « Logistique Administrative et Technique » apporte ponctuellement son aide aux activités du Pôle « Concours », notamment pour le tirage des sujets, lors de l'organisation des épreuves écrites des concours et examens et pour se rendre dans les autres Centres de gestion de la région (retrait des sujets et documents nécessaires à l'organisation des centres déconcentrés, retour des copies des candidats). Ces missions sont estimées à 10 % de son temps de travail.

Le financement du Pôle « Concours » est assuré dans le cadre de la cotisation versée par les collectivités ainsi que par le remboursement des coûts des concours et examens de catégories A et B, hors filière médico-sociale, par le CDG59 qui perçoit les reversements CNFPT au titre du transfert des compétences.

PÔLE EMPLOI ET COMPETENCES

Rapport annuel 2020

Exploitation des données sociales

L'applicatif « Web Bilan Social »

2020 était une année de campagne du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) appelé communément Bilan Social.

La campagne 2020 sur les données 2019 a été lancée dans un contexte de crise sanitaire et de période d'élections ; ce qui a occasionné une baisse de 31% sur la saisie des enquêtes. Cette baisse s'explique également par la fusion des Communautés de Communes qui ont, depuis 2018, leur propre Comité Technique.

Cependant, on constate un taux de retour de bilan validé, ayant au moins 1 agent, supérieur d'1% par rapport à la campagne 2018 sur les données 2017.

Renforcement de la coopération régionale

La mise en place de l'applicatif « Web Bilan Social » en 2018 a été le moteur de la coopération entre les Centres de Gestion de la Région Hauts-de-France dans l'élaboration des campagnes du Rapport sur l'Etat de la Collectivité.

Cette coopération s'est affirmée en 2020 avec la mise en place d'un groupe de travail « OREDS* » composé des référents « Données Sociales » des cinq Centres de Gestion.

** Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales*

Bilan de l'emploi

La loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique a confirmé et conforté la place des Centres de Gestion comme partenaires privilégiés de l'ensemble des collectivités territoriales, affiliées comme non affiliées, en matière d'emploi public local.

Au cœur de la problématique, chaque Centre de Gestion réalise un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines au plan départemental, en matière d'effectifs, de bourse de l'emploi, de concours et de retraite.

Ces bilans sont compilés au niveau national. Cette compilation est présentée lors de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial organisée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (la 8ème édition du Panorama national de l'emploi public territorial a été annulée en raison de la crise sanitaire COVID-19).

Ils constituent à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir des perspectives à moyen terme d'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

La Bourse de l'Emploi

673 237 consultations

(376 504 en 2019)

956 demandeurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2020

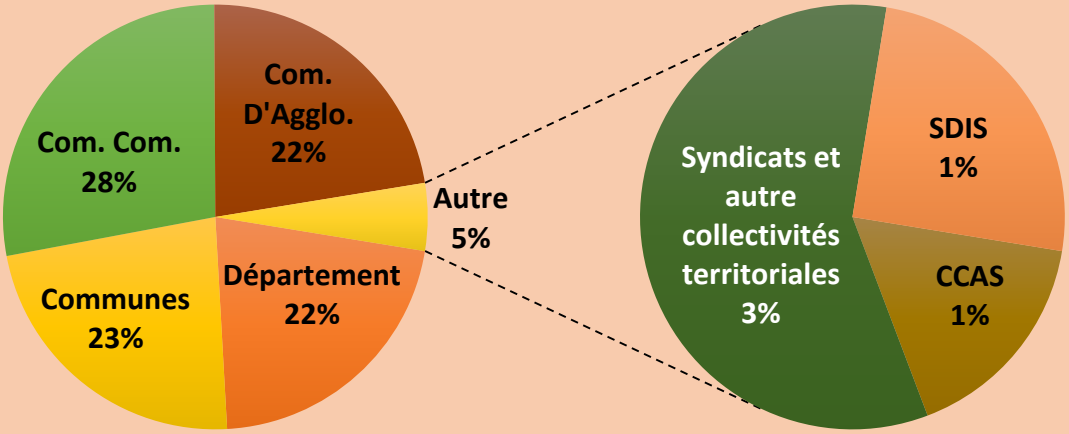
(1001 en 2019)

2 407 offres pré-affectées (dont 87 de promotion interne) et 1002 offres réelles

153 offres réelles ont donné lieu à un recrutement

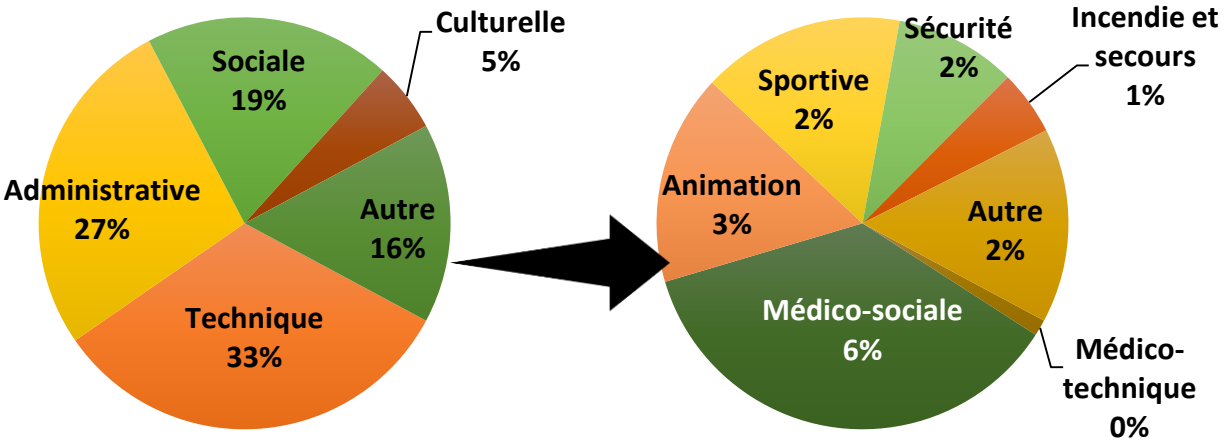
(dont 106 à temps complet)

Offres par type de collectivité



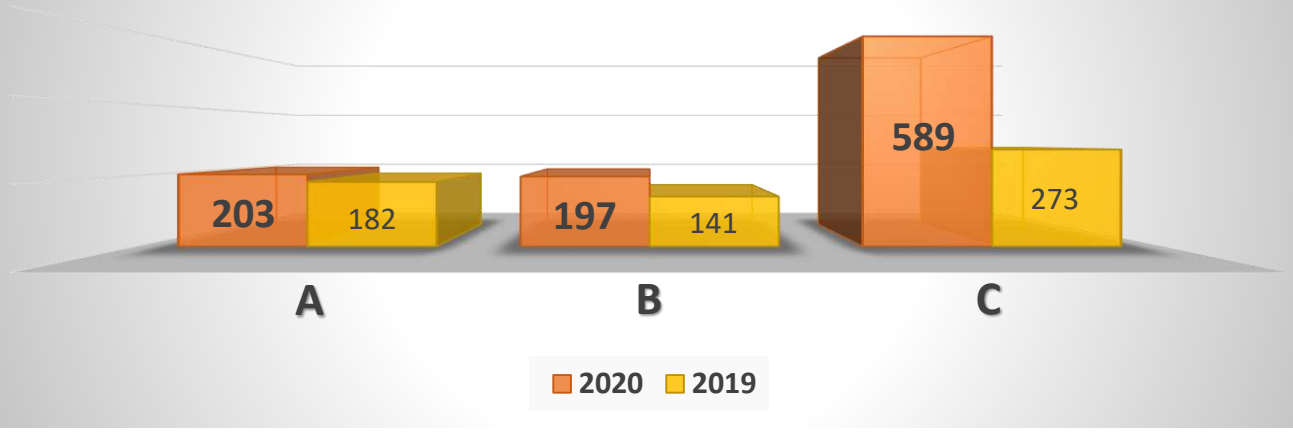
Par rapport à 2019, les Communautés de communes (+10%), les Communautés d'agglomération (+7%) et les communes (+2%) ont observé une augmentation de publication d'offre de 6% en moyenne. En revanche, le Conseil Départemental affiche une diminution de 5%. Les autres collectivités territoriales restent stables.

Répartition des offres par filières

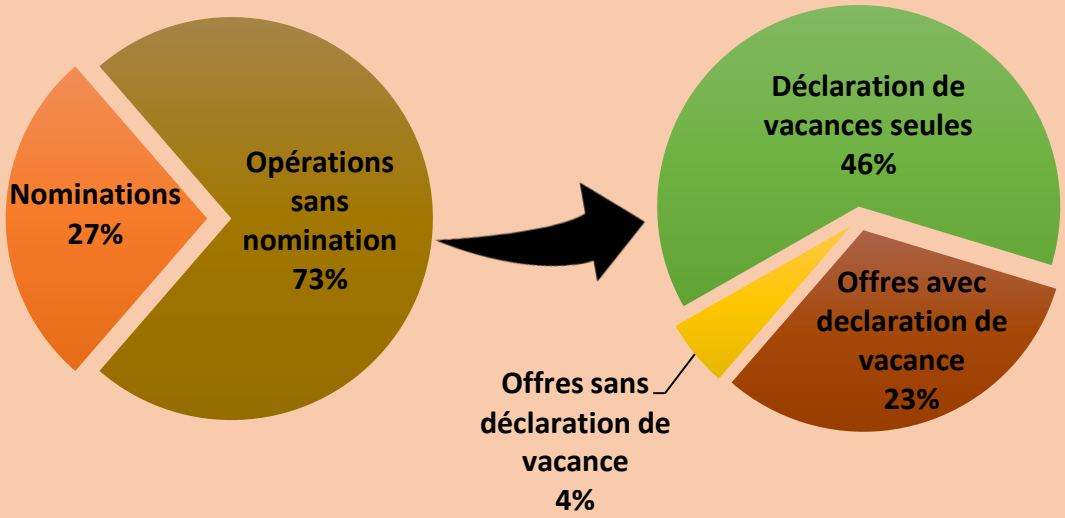


En 2020, il y a une augmentation sensible pour les filières sociale et médico-sociale. Les filières administrative, animation, culturelle, incendie et secours, technique et sécurité sont en recul d'un peu plus de 2%.

Répartition des offres d'emploi par catégorie



Opération par objet



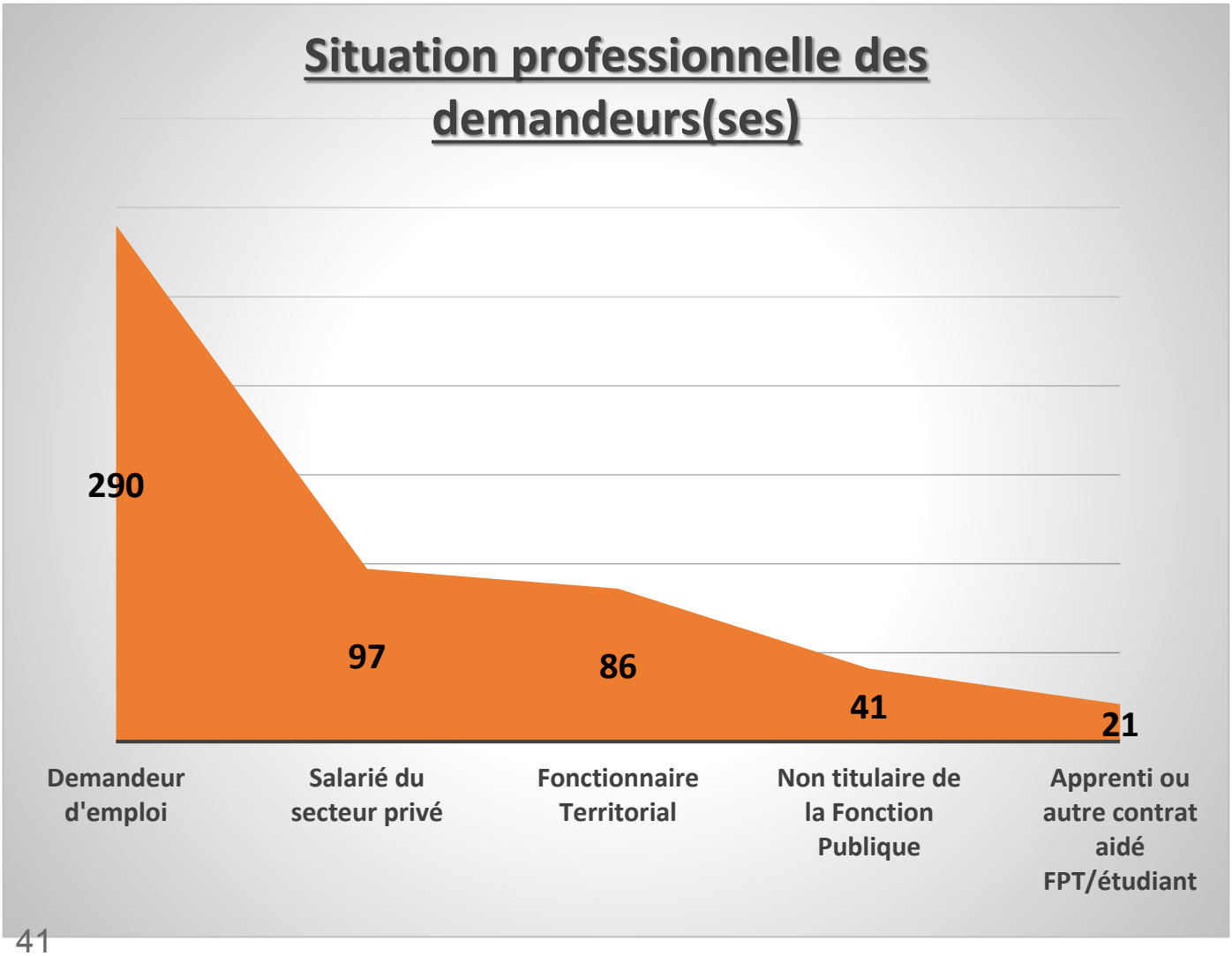
En 2020, 1006 nominations ont été saisies, soit une diminution de 5% par rapport à 2019. 58% de ces nominations sont à temps complet soit une baisse de 17% des recrutements à temps complet.

La Bourse de l'Emploi des demandeurs

En 2020, 550 demandes d'emploi ont été publiées sur le Site Emploi Territorial dont 128 renouvelées :

- **98%** recherchent dans la région Hauts-de-France et **28%** recherchent dans la Somme en premier choix
- **67%** acceptent des missions temporaires
- **56%** sont des femmes
- **8%** sont reconnus travailleurs handicapés

On constate un recul de la mobilité géographique et un accroissement des solutions provisoires.



L'assistance juridique et la gestion des agents contractuels

- ✓ Il s'agit d'assurer l'accompagnement dans les démarches de recrutement, de renseigner sur le suivi des contrats d'agents contractuels par voie téléphonique, par messagerie et par l'accueil des élus à leur demande (moins fréquent en 2020 du fait de la crise sanitaire).
- ✓

La consultation téléphonique a fortement augmenté au cours de l'année 2020 et constitue une place importante dans la mission. Le nombre d'appel est estimé approximativement à 6.500 appels pour cette année.

la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique n'est pas sans y avoir apporté sa contribution.

Même si le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires demeure dans le statut général, le champ des dérogations est sensiblement élargi.

Ainsi de nouvelles possibilités pour l'embauche de contractuels sont apparues donnant de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs publics.

La sortie des décrets d'application était attendue par les Collectivités et Etablissement publics locaux afin de pouvoir finaliser ou décider de certains de leurs recrutements.

Enfin, la procédure de recrutement, ainsi que l'indemnité de fin de contrat applicable dans la fonction publique et la volonté des élus d'octroyer le RIFSEEP autant à leurs contractuels qu'à leurs titulaires, viennent augmenter le nombre d'échanges.

Suite aux listes transmises par les collectivités et établissements publics pour les élections professionnelles de décembre 2018, une base de données a été constituée pour les contractuels nommés **sur emploi permanent**. Elle est alimentée et modifiée, par les contrats réceptionnés dans le service, après vérification de la conformités de ces derniers.

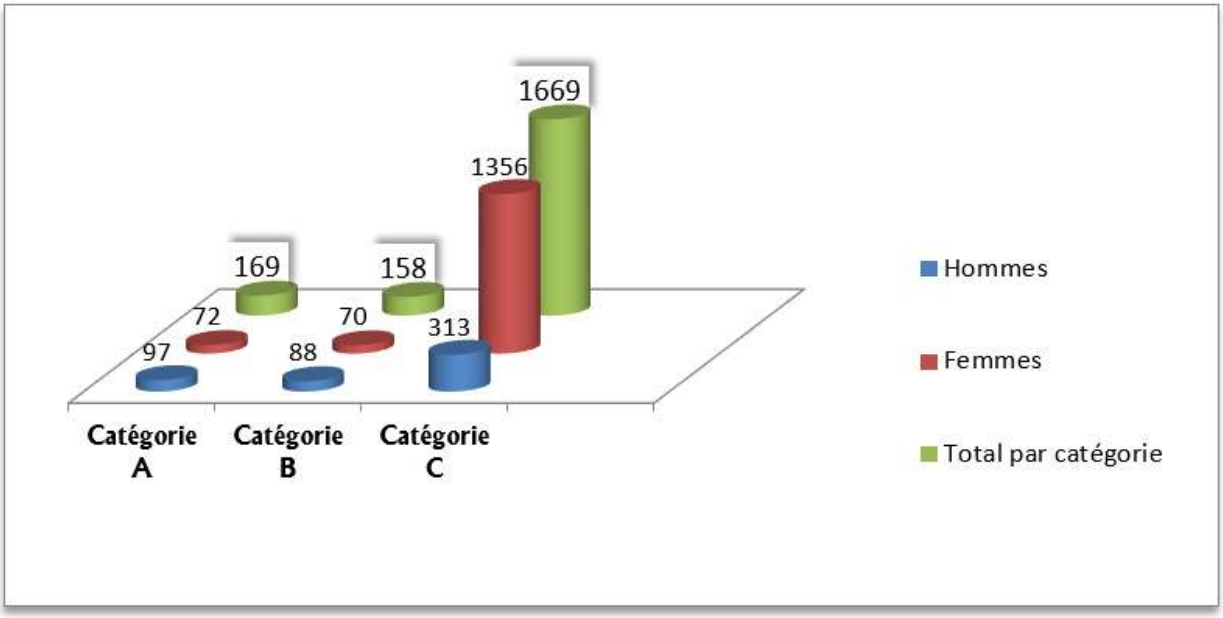
La base de données ne se substitue pas au suivi de la gestion des contrats par l'employeur, les agents contractuels n'ayant pas vocation à avoir de carrière. Elle donne juste un visuel sur le recrutement d'agents contractuels dans notre département.

Les études de dossiers individuels sont effectuées à la demande de la collectivité.

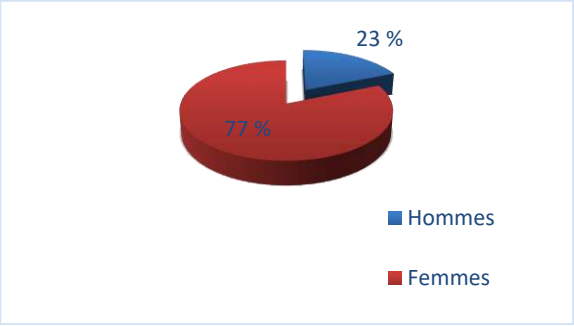
Les agents contractuels en chiffres :

Dans cette base de données, il y a actuellement 1 996 agents contractuels (contrats réceptionnés dans nos services).

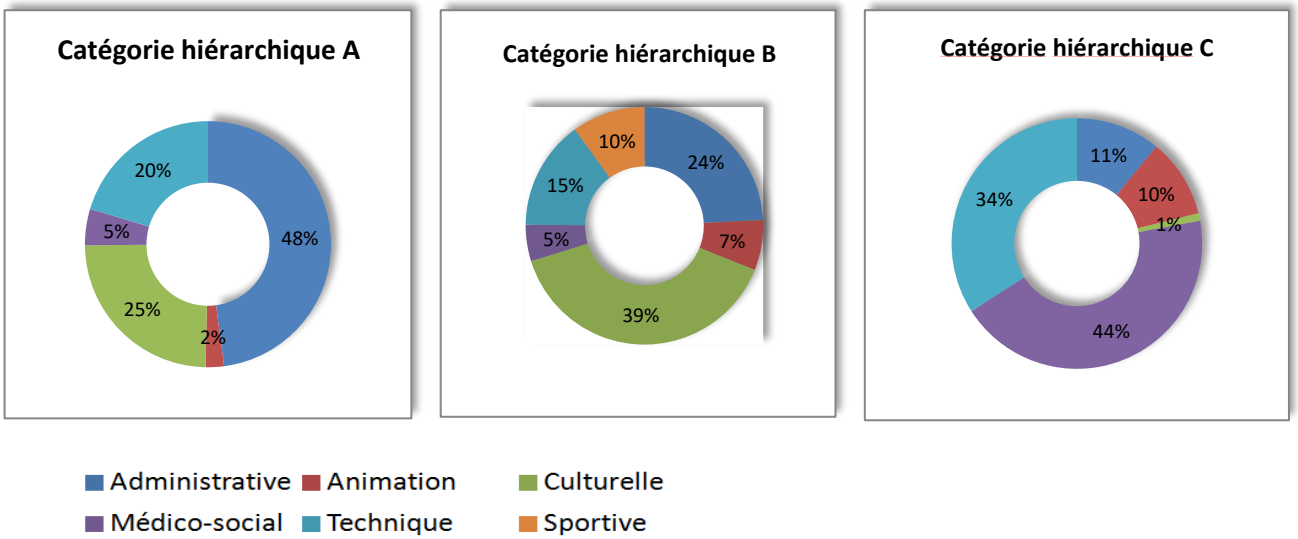
Agents contractuels par catégorie hiérarchique (en nombre d'agents)



Répartition Hommes/femmes toutes catégories



Agents contractuels par filière (en %)



Depuis 2019, une **commission consultative paritaire** est établie pour chaque catégorie hiérarchique A, B et C afin de rendre un avis prélable aux décisions relatives à la situation individuelle des agents contractuels : fin de fonction, droit syndical, mobilité, entretien professionnel, conditions d'exercice des fonctions (télétravail, temps partiel).

Les saisines sont effectuées par l'autorité territoriale pour avis ou information et peuvent dans certaines situations être effectuées par l'agent contractuel.

Les membres de la Commissions Consultative Paritaire sont également compétents pour siéger en conseil de discipline. Cette formation est présidée par un magistrat.

Les CCP en chiffres en 2020 :

Nombre de dossiers étudiés par catégorie

Dossiers étudiés

Licenciement dans l'intérêt du service

Licenciement pour inaptitude physique définitive aux fonctions

Service des Missions Temporaires

2020 en quelques chiffres…

1

63

agents employés

(69 en 2019)

2

369

bulletins de salaires établis

(495 en 2019)

3

17,56

Equivalent Temps Plein

(26.93 en 2019)

4

21

nouvelles convention d'adhésion au service

(24 en 2019)

5

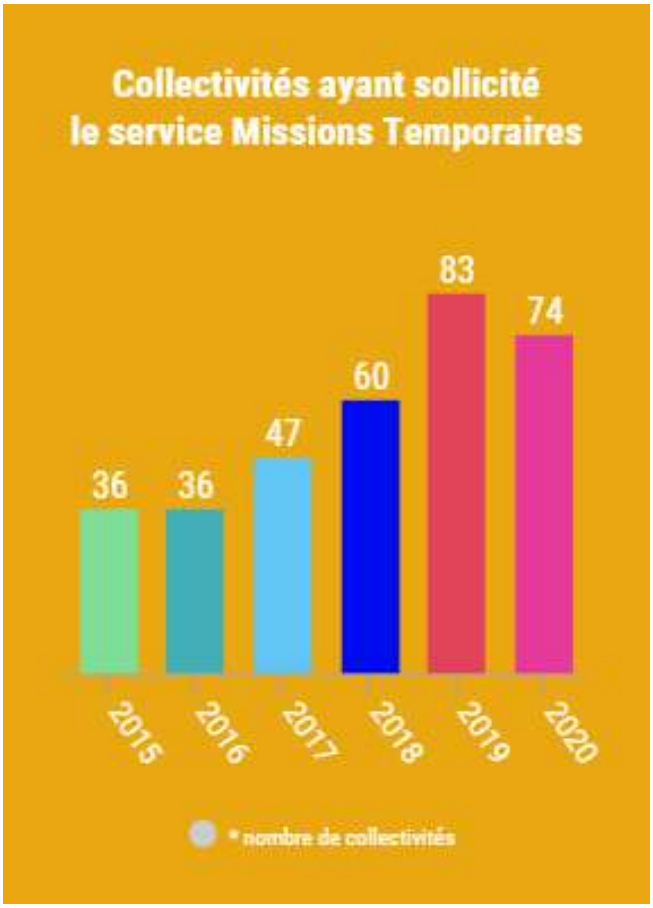
9

agents ont été recrutés par la collectivité après la mission

(10 en 2019)

Service des Missions Temporaires

2020 en diagrammes...



Service des Missions Temporaires

Recensement des secrétaires de mairie souhaitant intégrer le service « Missions temporaires » du Centre de Gestion

Novembre 2020

Le Centre de Gestion a lancé une enquête en novembre 2020 destinée aux secrétaires de mairie en poste sur le Département afin de recenser celles et ceux qui souhaiteraient assurer quelques heures de remplacement dans une commune dans le besoin. En effet, pour les fonctions de secrétaire de mairie, il n'existe pas de formation scolaire ou universitaire préparant à l'exercice de ce métier et bien que le Centre de Gestion organise des formations spécifiques, il est toujours en recherche de profil d'agents susceptibles d'intervenir dans les communes qui sont demandeuses.

Pour pallier cette pénurie, le Centre de Gestion se propose de recruter à temps incomplet des secrétaires de mairie déjà affectés-es dans une ou plusieurs communes et qui possèdent donc une expérience confirmée.

11 secrétaires de maire ont retourné le questionnaire afin de proposer leurs disponibilités.

Mission Handicap : le partenaire du FIPHFP

• **30** dossiers de financements montés par le Centre de Gestion pour les collectivités *(18 en 2019)*

• 6 personnes en situation de handicap recrutées en Article 38 par les collectivités de la Somme *(8 en 2019)*

• 4 personnes en situation de handicap titularisées par les collectivités de la Somme

• 10 personnes en situation de handicap recrutées via le service missions temporaires

• 13 insertions par contrats aidés

• 34 contrats de droit public

• 4 contrats d'apprentissage

• **9** stagiaires en situation de handicap ont intégré la formation au métier de secrétaire de la session 2020 qui s'est déroulée du 13 octobre au 5 janvier 2021.

Convention avec le FIPHFP 2017-2020

Lors de sa séance du 15 décembre 2020, le conseil d'administration a réaffirmé sa volonté de prolonger sa politique en faveur des personnes en situation de handicap pour participer activement à une politique d'accès égalitaire à l'emploi public en renouvelant sa convention avec le FIPHFP.

Ce conventionnement permet d'impulser une démarche globale sur le handicap visant à sensibiliser et répondre aux besoins des collectivités territoriales soucieuses d'intégrer des actions en faveur des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines, en les guidant dans leur recrutement ainsi que dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées**.**

Apport du conventionnement :

- Répondre aux obligations réglementaires
- Globaliser l'offre de service entre les différents pôles du Centre de Gestion
- Bénéficier des ressources mises à disposition par le FIPHFP (supports réglementaires et techniques, et aides financières)
- Avoir une politique cohérente sur la région Hauts de France, les 4 autres Centres de gestion ayant également conventionné

Le Conseil d'administration a souhaité organiser son plan d'action selon trois axes d'intervention :

1) Contribuer à **l'intégration professionnelle** des personnes en situation de handicap et à leur **maintien dans l'emploi;**
2) Affirmer le Centre de Gestion comme **interlocuteur** privilégié de la gestion des ressources humaines et plus particulièrement du handicap tant auprès des collectivités affiliées que des agents ou des partenaires institutionnels;
3) Aider les collectivités concernées à atteindre **l'objectif réglementaire** en matière d'emploi des personnes handicapées

Car l'insertion des personnes en situation de handicap est une valeur partagée par le Centre de Gestion et les collectivités affiliées.

Les chiffres de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) du département de la Somme

7,80 %

(7,52% en 2019)

dans la **Fonction Publique Territoriale**

Les partenaires

- Fiphfp
- Membre du copil Handipacte Hauts-de-France
- Handi-Pacte
- Pôle Emploi

Les supports de communication

- Publication du lancement de la campagne de déclaration obligatoire 2020 d'emploi des travailleurs handicapés
- Publication du diaporama sur la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)
- Des fiches infos actualisées :
  - Le recrutement par la voie spécifique
  - Le recrutement par le contrat PACTE
  - Le recrutement par la voie des concours

Formation au métier de secrétaire de mairie - Session 2020

Depuis sa mise en place, cette formation remplit un double objectif : former les stagiaires à la grande polyvalence spécifique de ce métier et répondre aux besoins en recrutement des collectivités.
35 candidats pré-sélectionnés en amont par CAP Emploi Somme et Pôle emploi ont été sensibilisés lors d'une information collective le 14 septembre 2020 par la référente handicap du Centre de Gestion afin de leur exposer le riche métier et les multitudes des missions diverses, ainsi que l'intensité de la formation débutant le 13 octobre 2020.
24 stagiaires ont souhaité passer les entretiens de sélections (entretien avec jury et test bureautiques) ; et après corrections des épreuves et délibération des 4 membres du jury, 9 ont été retenus. Cette formation a accueilli des candidats demandeurs d'emploi en situation de handicap. Elle a duré deux mois et demi, en alternance, dispensée avec l'aide du CNFPT, financée par le Conseil Régional, et en partenariat avec CAP Emploi et Pôle Emploi.

Le Comité Technique

Un Comité Technique est créé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents dont la gestion est faite par le Pôle Emploi et Compétences.

De manière générale, le Comité Technique est consulté sur des questions relatives à l'organisation collective des services et à l'hygiène et à la sécurité.

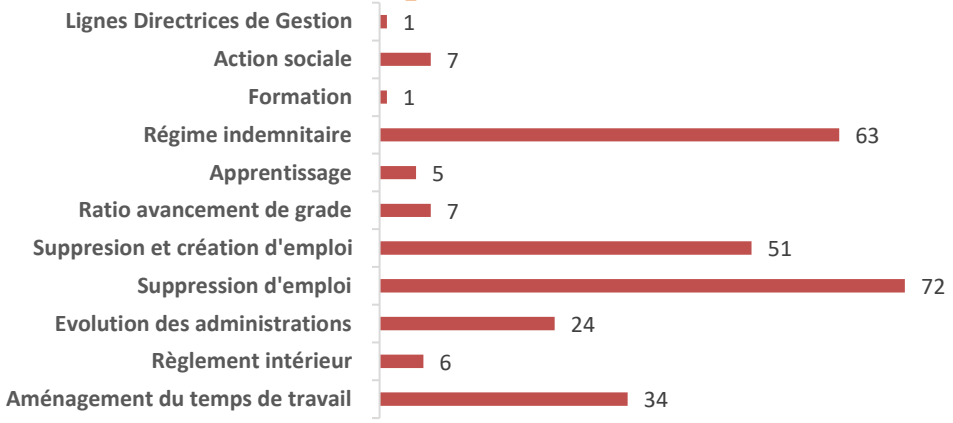
Instance de dialogue, le Comité Technique rattaché au Centre de Gestion est composé d'un collège de 3 représentants des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion employant moins de 50 agents et d'un deuxième collège composé de 7 représentants du personnel ; ces collèges votent séparément.

Fait marquant de l'année 2020 :

Installation des nouveaux représentants des élus suite au renouvellement du Conseil d'administration du CDG80 en novembre 2020.

194 collectivités ont passé au moins un dossier en 2020 au Comité Technique

Activité du Comité Technique en 2020 : 271 dossiers passés en 9 séances

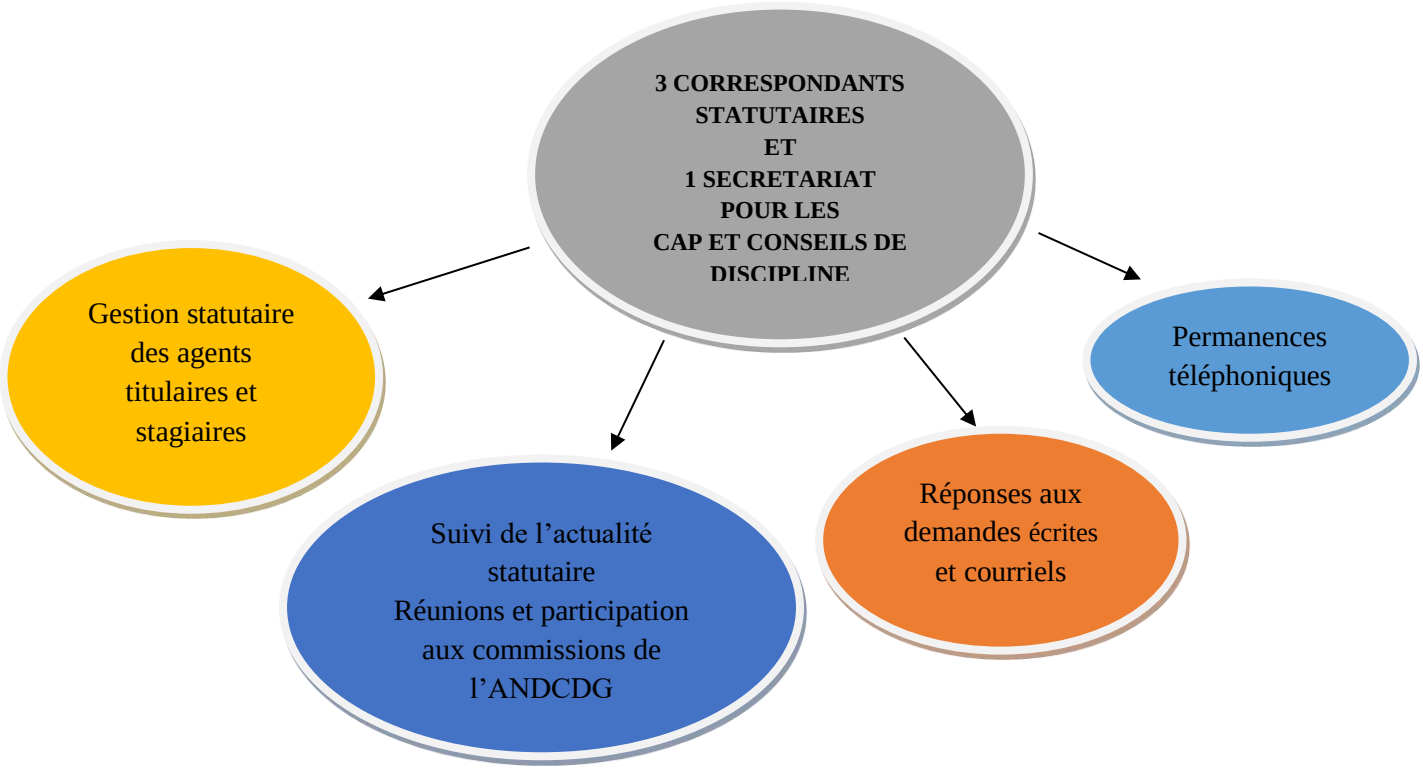


Les avis émis par les membres du Comité Technique

	Favorable à l'unanimité	Défavorable à l'unanimité	Autres avis
Avis des représentants des collectivités	**271**	**-**	**-**
Avis des représentants du personnel	**100**	**98**	**73**

PÔLE GESTION STATUTAIRE

Rapport annuel 2020


3 CORRESPONDANTS STATUTAIRES ET 1 SECRETARIAT POUR LES CAP ET CONSEILS DE DISCIPLINE
Gestion statutaire des agents titulaires et stagiaires
Suivi de l'actualité statutaire Réunions et participation aux commissions de l'ANDCDG
Réponses aux demandes écrites et courriels
Permanences téléphoniques

L'EXPERTISE STATUTAIRE

Délivrer des informations sur le statut des personnels territoriaux, être tenus informés de l'actualité statutaire ou guidés dans l'utilisation d'un modèle d'acte téléchargé à partir du site internet, tel est l'essentiel du rôle assuré par le service Conseil.

Ce pôle met au quotidien sa base documentaire et son expertise statutaire au service des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés, afin de les aider dans la gestion de leurs personnels.

- Permanences téléphoniques

Le conseil juridique s'effectue en premier lieu dans le cadre d'une permanence téléphonique destinée à répondre à toute demande de documentation, d'information ou de conseil sur le statut des agents publics. Le service répond aux préoccupations quotidiennes des gestionnaires des ressources humaines à savoir : la gestion des positions statutaires (détachement, disponibilité, congé parental…), le recrutement, le temps de travail ou encore les congés de maladie. De même, le pôle peut être sollicité pour apporter une réponse aux agents.

En général, ces questions donnent lieu à l'envoi d'une documentation (loi, décret, jurisprudence, fiche technique, modèle d'arrêté), accompagnée d'une explication téléphonique. Les collectivités sont également invitées à télécharger directement les documents sur le site internet du Centre de Gestion.

- Demandes écrites

Les thèmes abordés lors des permanences téléphoniques se retrouvent dans les nombreuses demandes écrites adressées au pôle sous forme de courriers, télécopies ou messages électroniques.

Pour les dossiers les plus complexes le pôle peut être amené à recevoir directement les collectivités.

- Réunions extérieures

En fonction de l'actualité statutaire et des demandes des collectivités, le pôle peut également être amené à se déplacer en collectivité.

Le pôle participe de façon régulière à des réunions au niveau national avec d'autres Centres de gestion, voire avec la Direction Générale des Collectivités Locales, sur différents points d'actualité.

Ces échanges réguliers contribuent à garantir un conseil de qualité aux collectivités et établissements du département de la Somme.

En 2020, suite à la crise sanitaire, ces réunions ont été annulées.

- **Fonds documentaires**

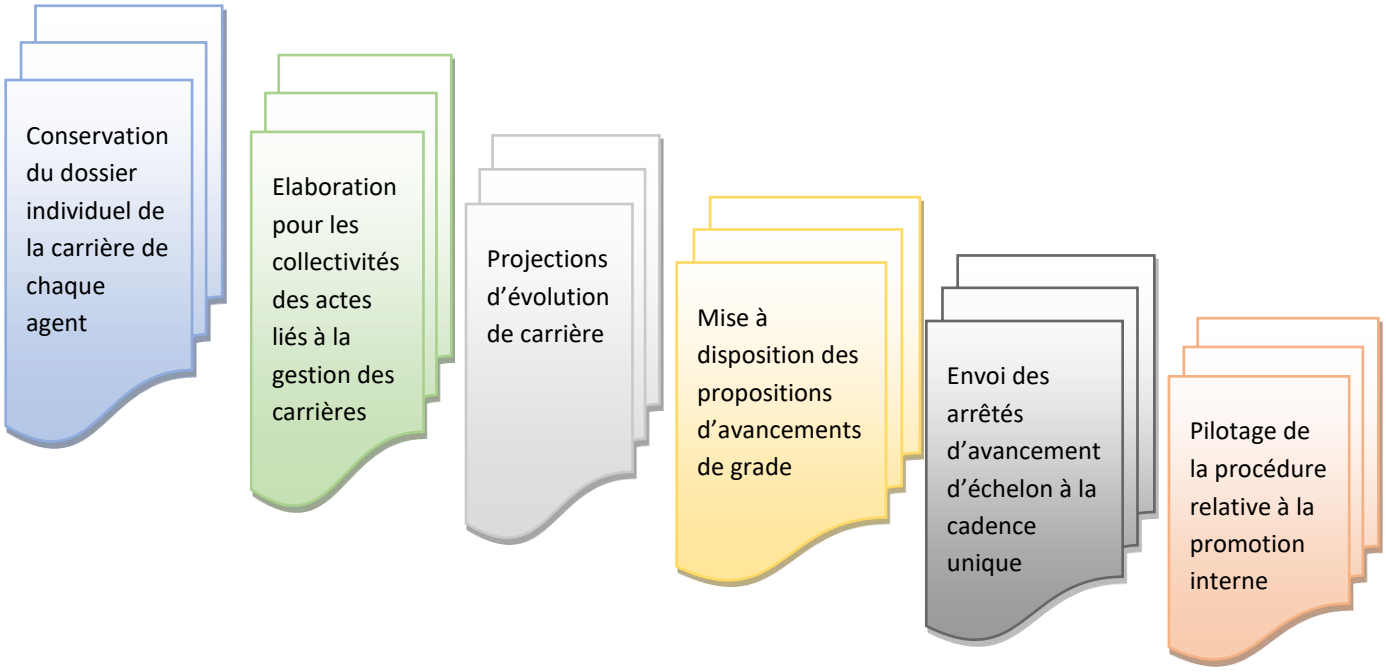
Le pôle s'applique à une analyse du statut et veille au suivi de l'évolution de la réglementation. Ceci implique la mise à jour régulière d'un fonds documentaire important et des modèles d'arrêtés mis à disposition des collectivités sur le site internet du Centre de Gestion. Il dispose d'un accès à plusieurs bases de données dédiées aux ressources humaines.

La richesse de l'actualité juridique impose une restructuration régulière du fonds et l'élimination des documents inopérants. Les sources d'information spécialisées (périodiques, sites internet…) font l'objet d'une consultation quotidienne et donnent lieu à « dépouillement ». L'information ainsi recueillie est analysée puis diffusée aux collectivités sous différentes formes :

- la production de fiches techniques et notices explicatives. Elles développent l'actualité statutaire et doivent permettre une information rapide des collectivités par le support du site internet.
- l'envoi de textes par télécopie et courriel aux collectivités qui en font la demande.

LA GESTION STATUTAIRE

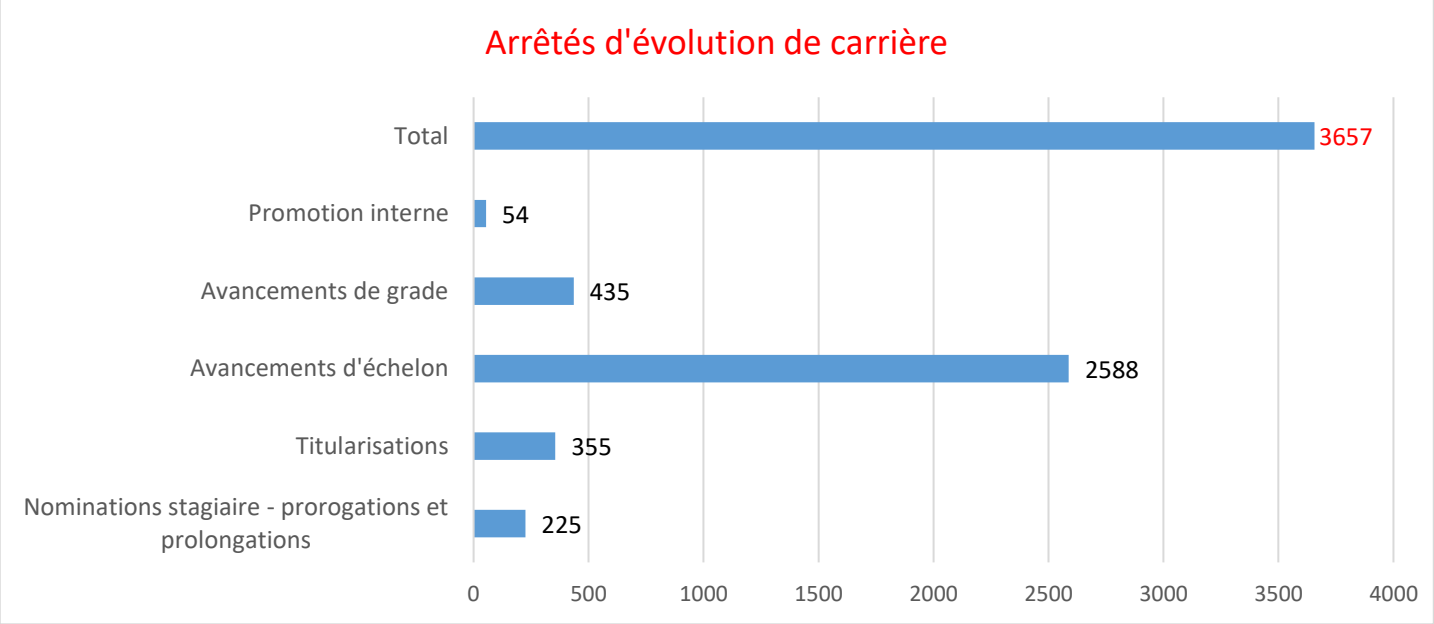
Dans le cadre de sa mission statutaire, le Centre de Gestion assiste les collectivités affiliées dans la gestion au plus près de leurs agents stagiaires et titulaires ainsi que pour le recrutement des agents contractuels.

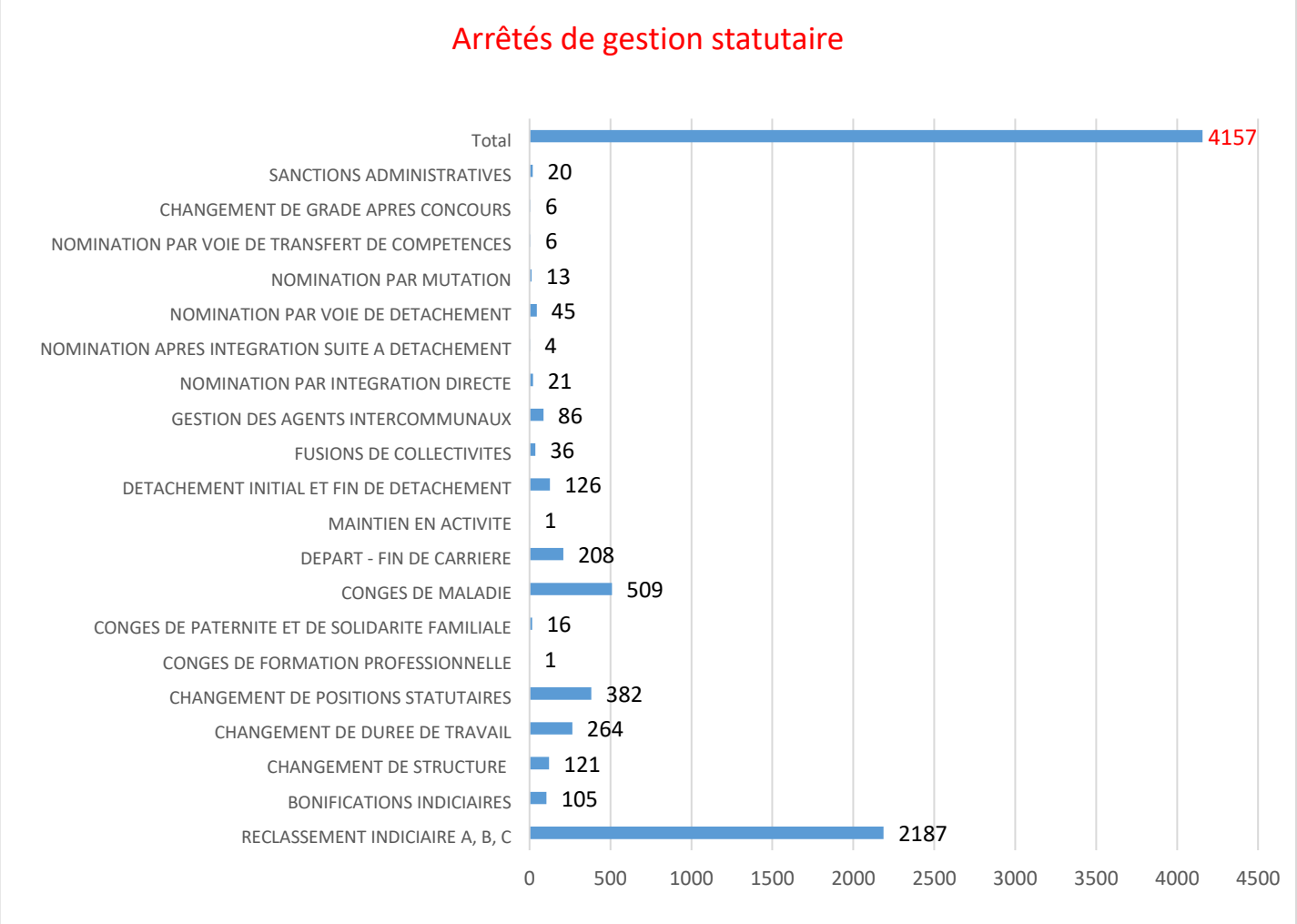


QUELQUES CHIFFRES

7814 arrêtés ont été élaborés en 2020

contre 11 043 en 2019 et 7396 en 2018





⇨ LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

CAP A
5 représentants titulaires du personnel
et
5 représentants titulaires des collectivités

CAP B
5 représentants titulaires du personnel
et
5 représentants titulaires des collectivités

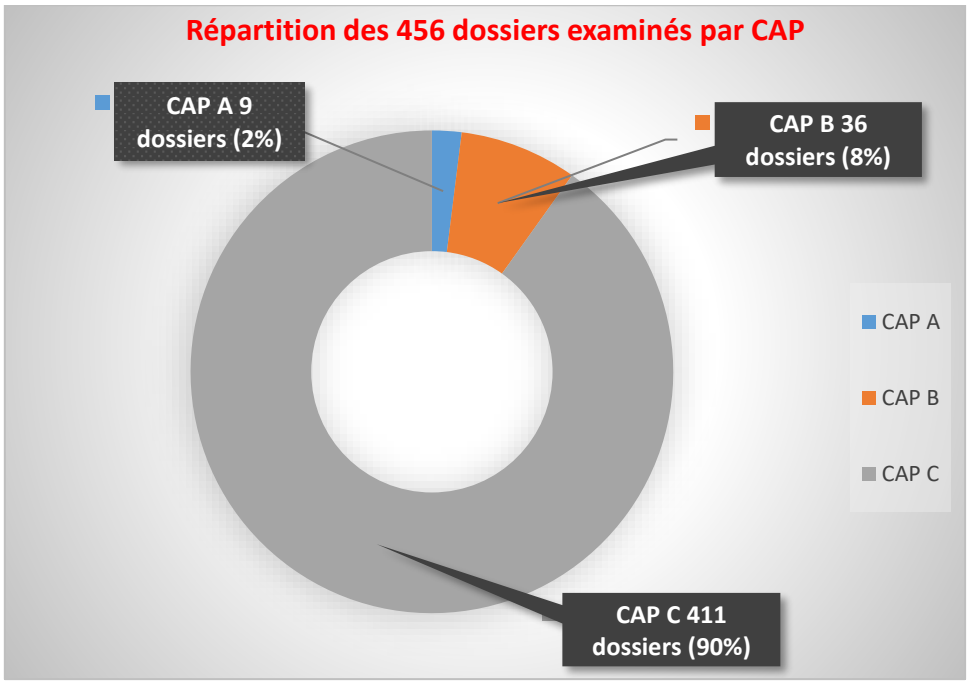
CAP C
8 représentants titulaires du personnel
et
8 représentants titulaires des collectivités

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a allégé les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).

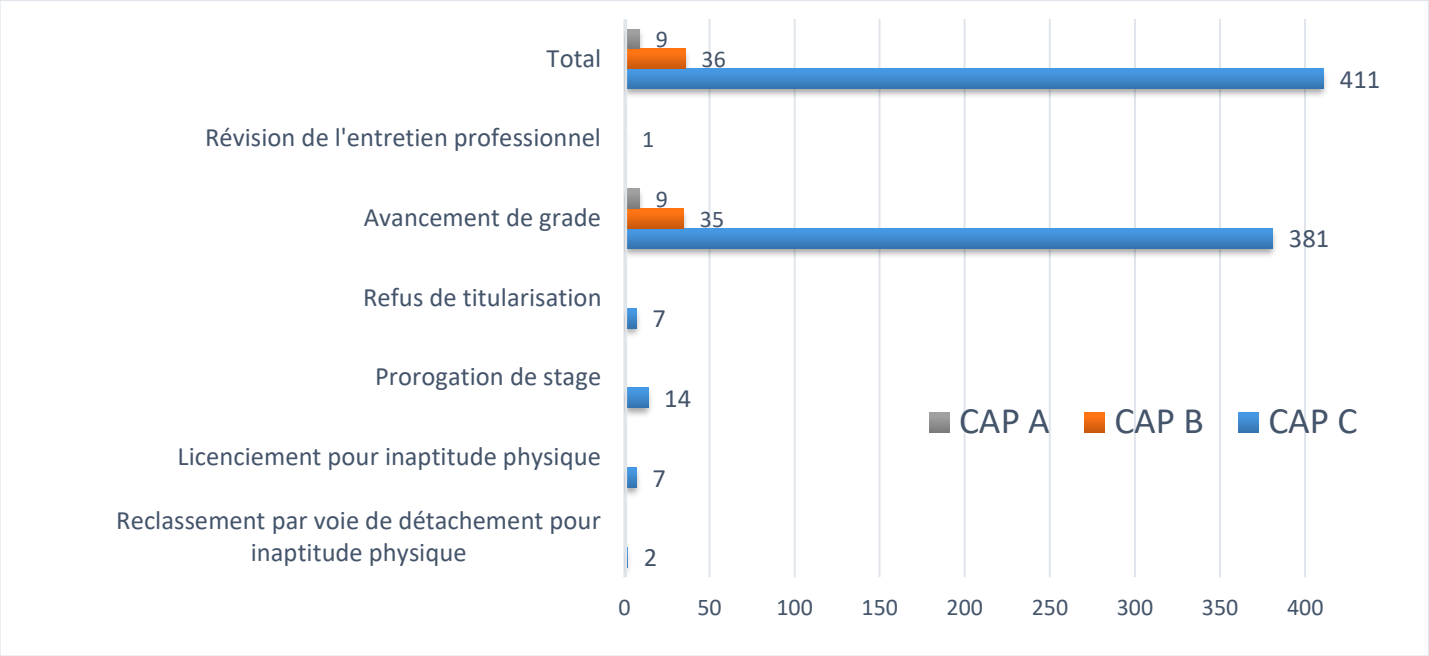
Depuis 1er janvier 2020, les avis de CAP en matière de mutation, de détachement, d'intégration, de réintégration après détachement, de mise en disponibilité et de transfert de personnel ont été supprimés.

Le pôle gestion statutaire a apporté sa contribution au fonctionnement de 14 Commissions Administratives Paritaires (6 plénières et 8 restreintes) contre 21 en 2019.

456 dossiers ont été présentés auprès des instances paritaires répartis comme suit :

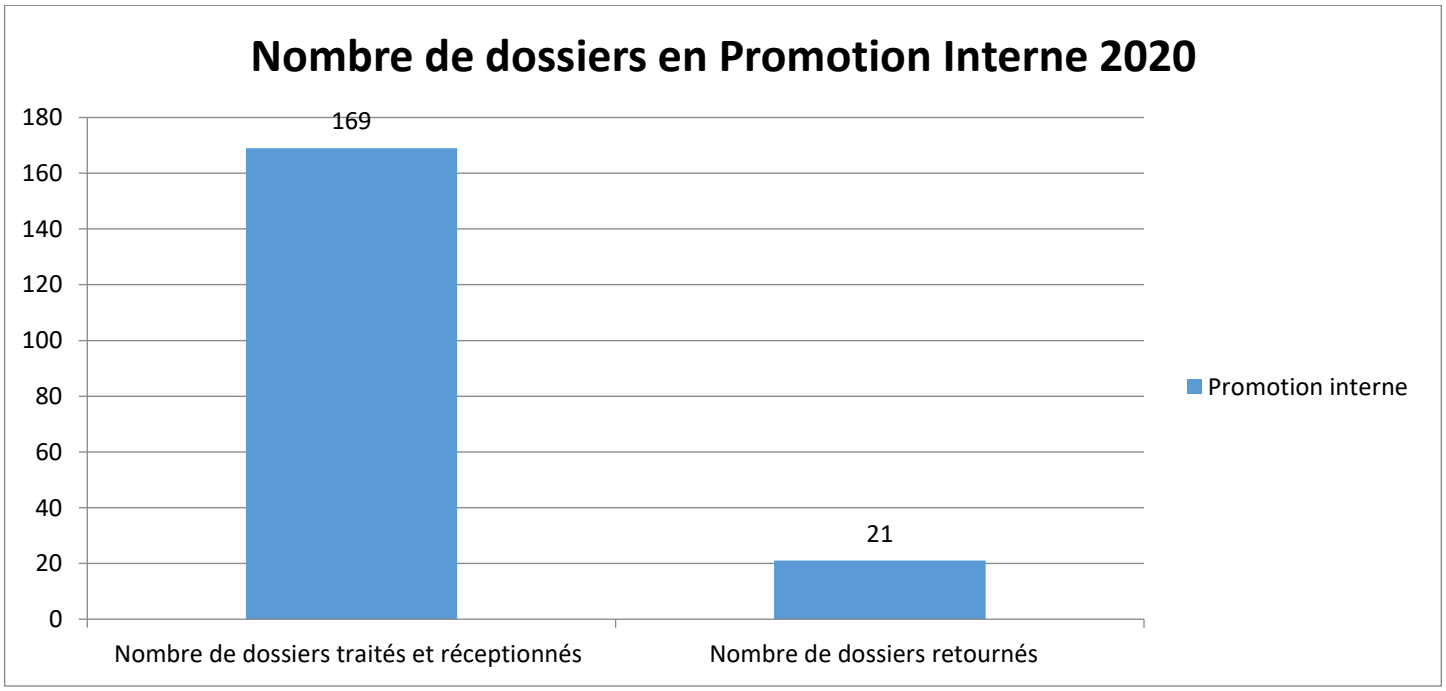


⇨ LES DIFFERENTS TYPES DE DOSSIERS EXAMINES PAR LES CAP :

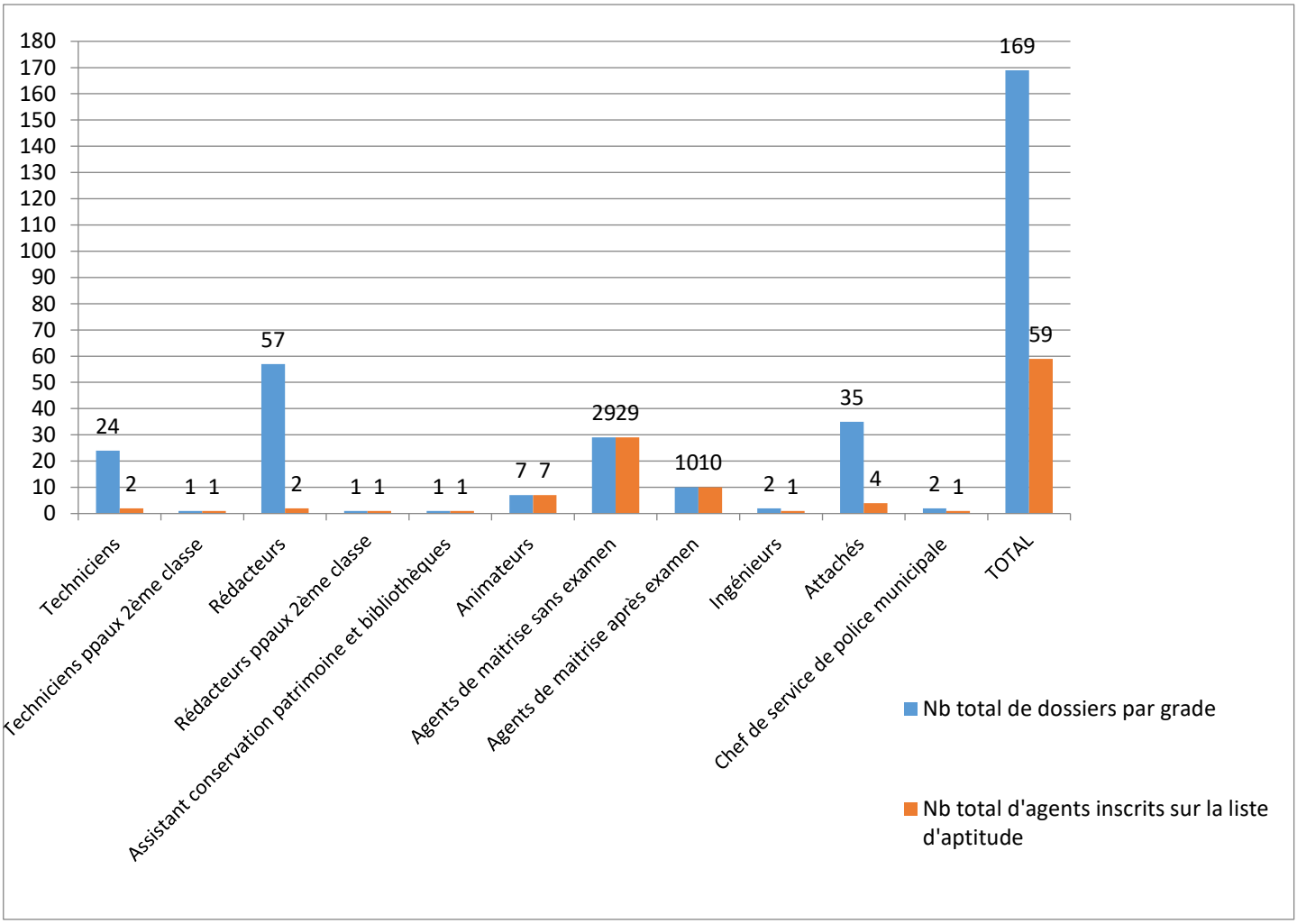


⇨ LA PROMOTION INTERNE

- **Les dossiers traités et réceptionnés - Les dossiers retournés pour les agents ne remplissant pas les conditions**



- **Les dossiers des agents remplissant les conditions et présentés en CAP - Agents inscrits sur la liste d'aptitude**



LES CONSEILS DE DISCIPLINE

En 2020, le Centre de Gestion a organisé 4 conseils de discipline (uniquement en catégorie C) contre 15 en 2019.

Certains conseils de discipline ont été mis en attente du fait de la prise de fonctions de la nouvelle présidence en septembre 2020 et de la nouvelle composition des commissions administratives paritaires en novembre de cette même année.

Les différents motifs de présentation des dossiers en conseil de discipline sont les suivants :

- Mise en danger d'autrui,
- Manque de respect envers l'autorité territoriale et refus d'obéissance,
- Atteinte de l'image de la collectivité,
- Violence envers l'autorité territoriale.

Année 2020
4 conseils de discipline

CATEGORIE C
4 dossiers

LE PARTENARIAT RETRAITE

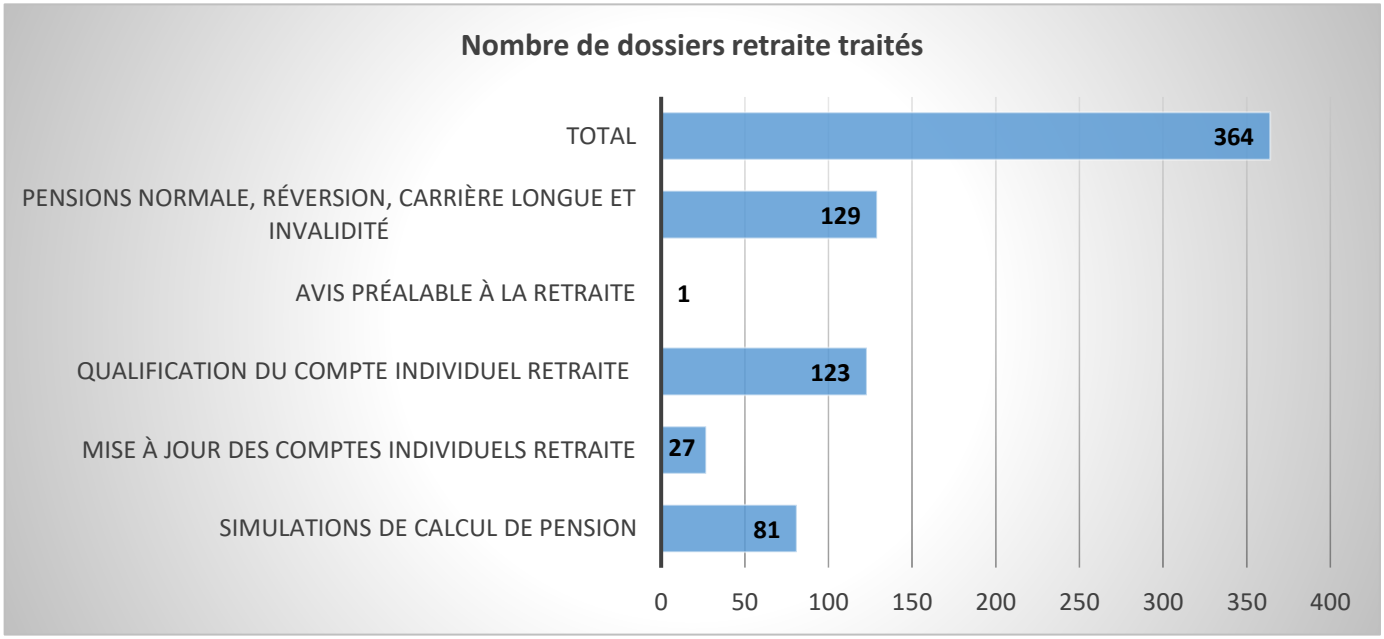
Signature d'une convention avec la Caisse des Dépôts et Consignations renouvelée jusqu'au 31 décembre 2022

Mission d'information sur les procédures et la règlementation auprès des collectivités

Renseignements auprès des futurs retraités

Contrôle des différents dossiers dématérialisés initiés par les collectivités

QUELQUES CHIFFRES



L'ACTIVITE 2020 EN COMPLEMENT

Mise à jour régulière du site internet

Mise en ligne de 11 flashs info

PÔLE SANTE

Rapport annuel 2020

BILAN 2020
LA SANTE ET LA PREVENTION AU TRAVAIL

Pour le pôle Santé au travail, l'année 2020 a été principalement marquée par :

- la continuité de l'activité en période de confinement et l'implication du personnel afin de répondre au mieux aux Collectivités en période de crise sanitaire : maintien des séances du comité médical en distanciel.

- la mise en place d'un partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale, permettant ainsi aux agents en poste dans notre département de bénéficier d'un soutien psychologique par l'intermédiaire de la mise en place d'une ligne claire (possibilité de prendre rendez-vous avec un psychologue du travail en toute confidentialité).

- le départ à la retraite de l'un des médecins de prévention (Dr MOREL), non remplacé à ce jour. Son périmètre d'intervention a été repris par les deux autres médecins.

- la présence d'un référent COVID mais également la nécessité pour le Médecin de prévention d'être joignable par téléphone durant le temps des épreuves organisées par le Pôle Concours (afin de respecter le protocole COVID).

- les mouvements du personnel : recrutement de différents agents temporaires notamment pour des remplacements (congé maternité…)

- la mise en œuvre des premiers dossiers de Période de Préparation au Reclassement

L'objectif de ce pôle est de promouvoir la santé et la prévention des risques en mutualisant les compétences et les ressources de ses différents services.

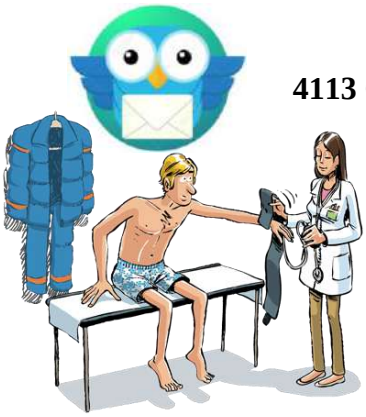
1. La Médecine préventive

• Points particuliers

Adhésions : 2 collectivités de petite taille dont le suivi médical des agents n'avait jamais été mis en place (- de 10 agents).

• Données chiffrées

671 collectivités et établissements publics sont adhérents à ce service (légère diminution en raison des fusions de syndicats enregistrées en 2020).
Ce suivi médical concerne 7957 agents.



4113 Convocation émises (5713 en 2019)

3923 visites effectuées (5088 en 2019)

Le nombre d'agents n'ayant pas honoré leur convocation (excusés ou non excusés) est égal à 189 (307 en 2019).

Pour l'année 2020, nous enregistrons une baisse du nombre de visites **en raison de la crise sanitaire.**

Pour rappel, les consultations initialement prévues seconde quinzaine de mars, en avril et première quinzaine de mai ont été annulées. De ce fait, la baisse du nombre des examens médicaux se ressent sur tous les types de visites (périodiques et non périodiques) mais également dans les avis émis par les médecins de prévention.

Dans un premier temps, on enregistre une importante baisse du nombre d'examens périodiques (-1101).

Dans un second temps, on constate une baisse des visites non périodiques (- 361). Cette baisse se manifeste par :

1. *la diminution* :
- du nombre de visites médicales dans le cadre de la visite médicale d'embauche (- 304),
- du nombre de visites à la demande des médecins de prévention (-59),
- du nombre de visites de pré-reprise et reprise (- 24).

2. *la stabilisation* :
- du nombre de visites programmées sur demande de l'agent après accord de l'employeur (+ 4),
- du nombre de visites programmées sur demande du Médecin traitant (40, nombre identique à 2019),

3. *l'augmentation :*
- du nombre de visites programmées sur demande de l'employeur (+22).

<u>*Autres activités :*</u>

118 Vaccinations Leptospirose

15 autres vaccinations (DTP)

3 radiographies pulmonaires

72 vacations de tiers-temps, soit 18 heures (RDV pour des échanges avec les employeurs, participation aux CHSCT)

<u>*Remarque :*</u>
On constate :
- *une baisse des radiographies pulmonaires (- 6)*
- *une nette diminution du nombre de vaccinations réalisées entre 2019 et 2020 (- 41).*

2 visites de tiers-temps ont été effectuées dans une même collectivité par le Docteur VAQUETTE.

.

- ## Conclusions émises

3439 Aptes

207 Aptes avec restrictions

88 Aptes avec aménagement

+ 190 Autres

En 2020, les médecins de prévention ont émis 88 % d'avis d'aptitude sans aménagement (89% en 2019), ni restriction sur les 3924 avis émis.

Par ailleurs, on note une stabilité des avis d'aptitude avec restrictions émis par rapport l'année 2019 (identique à l'année dernière).

- ## Tarification

La tarification des visites médicales n'a pas évolué depuis le 1er janvier 2015.

Pour rappel, le montant de la participation des collectivités adhérentes au service est fixé à 58 € pour les collectivités et établissements publics affiliés et le montant de la participation des collectivités et établissements publics non adhérentes est fixé à 64 €.

La tarification des vaccinations contre la leptospirose a évolué du fait que le laboratoire produisant ce vaccin a répercuté le coût de production et d'exploitation sur le prix de vente (2ème hausse consécutive).

Le Centre de gestion a donc été dans l'obligation également d'actualiser le prix de la vaccination contre la leptospirose appliqué aux collectivités à partir du 1er janvier 2020.

La tarification des vaccinations en vigueur est la suivante :

- LEPTOSPIROSE : 123 euros (depuis le 1er janvier 2020) soit une augmentation de 3 euros
- DTP : 8 euros,
- Hépatite B : 14,50 euros.

2. La Prévention des risques professionnels

• Document Unique

Présentation de l'outil Document Unique dans **8 collectivités** (nouvelles équipes municipales)

Demandes ponctuelles de collectivités pour la mise à jour de Document Unique existants ou pour un accompagnement à la réalisation du Document Unique initial

- Nécessité d'accompagnement pour les mises à jour
- Nombreuses demandes ponctuelles plus ou moins importantes
- Des demandes plus nombreuses d'accompagnement à la réalisation du Document Unique suite aux élections municipales

• Colloque annuel

Le colloque 2020 n'a pas pu se tenir en raison du COVID et des 2 confinements

- Les demandes d'informations des collectivités pour 2020 ont principalement concerné le thème de la COVID (notamment lors du 1er confinement) - Dans la 2nde moitié de l'année, celles-ci ont plus concerné le Document Unique.

• Animation du réseau des assistants de prévention/ référents Qualité de Vie au Travail (QVT)

1 réunion de réseau en partenariat avec SOFAXIS sur la Qualité de Vie au Travail a été organisée le 6 octobre 2020 - **nombre de participants : 41**

- Des participants intéressés par le sujet et en forte demande soit pour des actions curatives soit pour des actions d'amélioration sur le sujet de la Qualité de Vie au Travail

• Démarche Qualité de Vie au Travail (QVT)

Restitution des diagnostics Qualité de Vie au Travail dans les 2 collectivités pilotes

Proposition d'adhésion au marché "diagnostic RPS" à l'ensemble des collectivités du département (115 dossiers d'adhésion en date du 09/02/21)

- Le marché n'ayant pu être lancé comme prévu courant 2020, il a été reporté en 2021 et la possibilité de s'y rattacher a été élargie à toutes les collectivités du département

• Conseils pour les aménagements des locaux de travail

Information, aide à la décision / Accompagnements à la conception et à l'aménagement des locaux de travail :
Aide au choix des équipements de travail, de protection, de solutions techniques et organisationnelles visant à promouvoir la sécurité.
Information sur les vérifications périodiques des équipements de travail, les formations obligatoires
Accompagnement du médecin de prévention dans la rédaction des fiches d'exposition aux facteurs de risques professionnels

4 interventions en 2020

- Des demandes principalement dans le cadre de la mise à jour des documents uniques ainsi que du COVID (protocoles sanitaires)

• Hygiène et sécurité

8 participations en CHSCT

Apparition et propagation du nouveau virus "Covid-19"
Réalisation de **15 Fiches Info Prévention COVID** et accompagnements des collectivités souhaitant mettre en place leur protocole sanitaire

- Situation d'ampleur mondiale totalement inédite
- De nombreuses questions de la part des collectivités et des agents
- Pratiques nouvelles à mettre en place
- Difficultés dans la mise à jour des informations à transmettre du fait de l'évolution des connaissances et pratiques sur le sujet

<u>Actions menées par le CDG80 :</u>
Réalisation et mise en œuvre du **protocole sanitaire** interne au CDG80
Formation "référent COVID " suivie par les 2 préventeurs
Mise en place d'une signalétique adaptée au contexte Covid dans les locaux du CDG80
Achat d'un défibrillateur et mise en place au CDG80
Formation de la quasi-totalité des agents à son utilisation (tous les personnels excepté les personnes en congé maternité et maladie)

• Inspection

- Nouvelles demandes pour conventionner
- Suite aux élections municipales, les conventions nécessitent d'être remises à jour

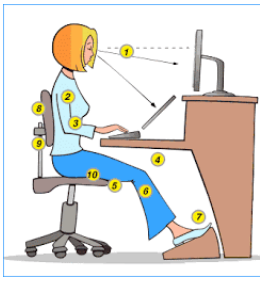
3. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Rappels des objectifs de la convention FIPHFP 2017-2020 en matière de maintien dans l'emploi et d'accessibilité des locaux de travail :

-favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi de 50 agents :

- Conseiller dans le cadre de l'aménagement de poste de travail dans son environnement
- Elaborer de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans de compétences, bilans professionnels, études des possibilités, de détachement dans d'autres cadres d'emploi…) avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines : SAMETH, CNFPT…

- ## Etudes de poste



14 études de poste individuel réalisées

➢ Nombre d'études de poste moins représentatif en 2020 du fait des confinements mais des demandes toujours constantes

- ## Dossiers de demande d'aide FIPHFP

13 dossiers de demande d'aide FIPHFP

➢ FIPHFP de plus en plus exigeant sur les pièces justificatives ainsi que sur les montants accordés

4. Instances médicales consultatives

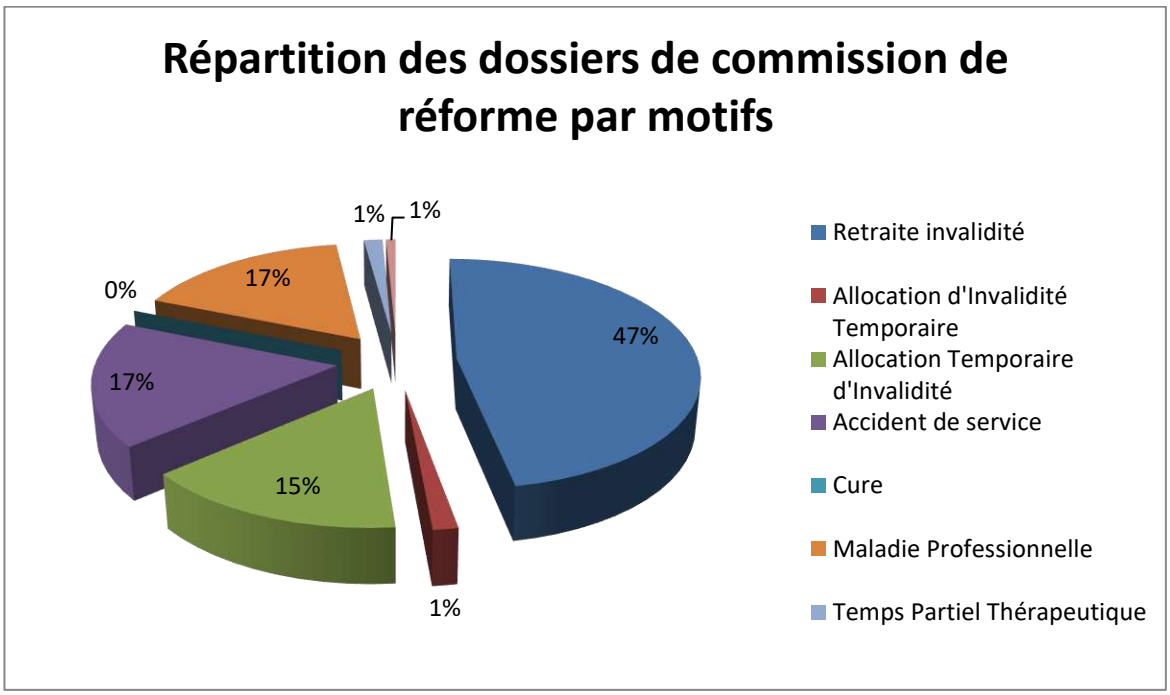
4.1 La Commission de réforme

Par conventionnement, le Centre de gestion assure le secrétariat de la commission de réforme, en sus des collectivités affiliées, pour 4 collectivités non affiliées suivantes:

- le Conseil régional des Hauts de France, Amiens Métropole, le Conseil départemental de la Somme, le SDIS 80 (SPP, SPV) et le CNFPT

En 2020, la commission de réforme a examiné **138 dossiers** (pour mémoire : 181 en 2019) au cours des 8 séances, deux séances ont été annulées en raison du confinement Covid19 (soit une baisse de 27% du nombre de dossiers par rapport à 2019, avec 50% de dossiers en moins à traiter pour AT et MP. De nombreux agents ayant été placés en ASA lié au confinement n'ont pas eu d'AT développé de MP. Le nombre de dossiers de retraite pour invalidité a augmenté de 22%):

CDG 80	52 dossiers (38%)	
Amiens Métropole	44 dossiers (32%)	86 dossiers Collectivités non affiliées (62%)
Région Hauts-de-France	25 dossiers (18%)	
somme LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL	17 dossiers (12%)	
SDIS Somme	0	
le cnfpt	0	



Répartition des dossiers par motifs :

- Retraite pour invalidité : 47% (65 dossiers) (28% en 2019)
- Maladie professionnelle : 17% (23 dossiers) (27% en 2019)
- Allocation Temporaire d'Invalidité : 15% (21 dossiers) (10% en 2019)
- Accident de service : 17% (24 dossiers) (29% en 2019)
- Temps partiel thérapeutique : 1% (2 dossiers)
- Reclassement : 1 % (1 dossier)
- Allocation d'Invalidité Temporaire : 1% (2 dossiers)
- Cure thermale

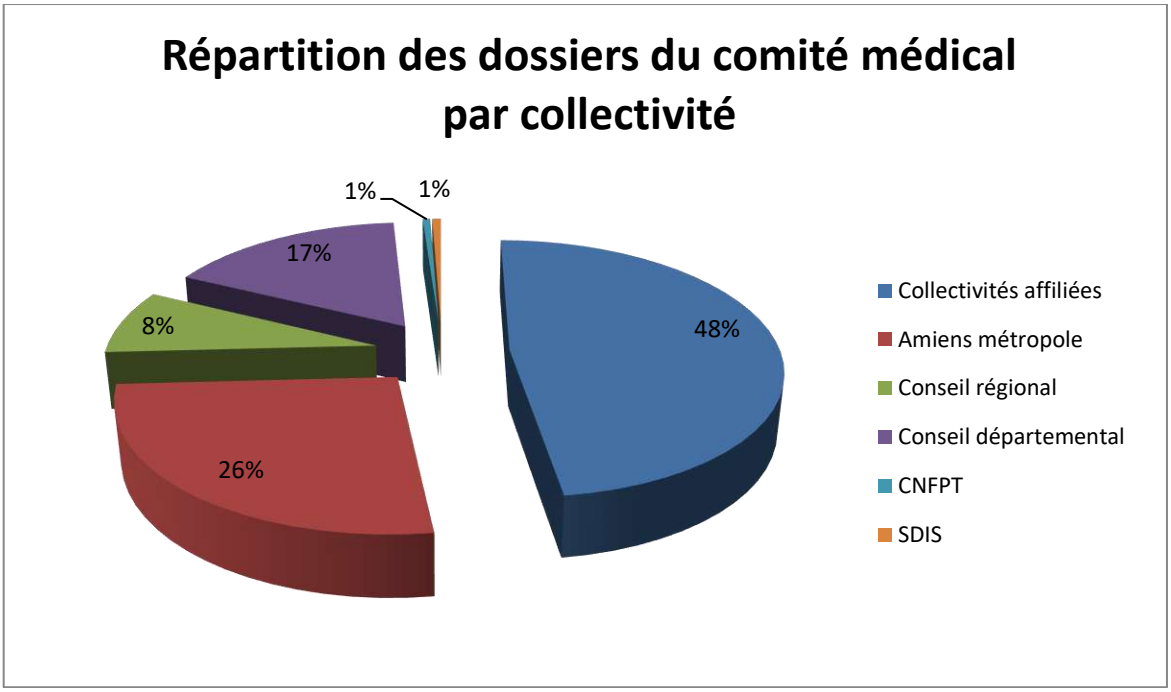
4.2 Le comité médical

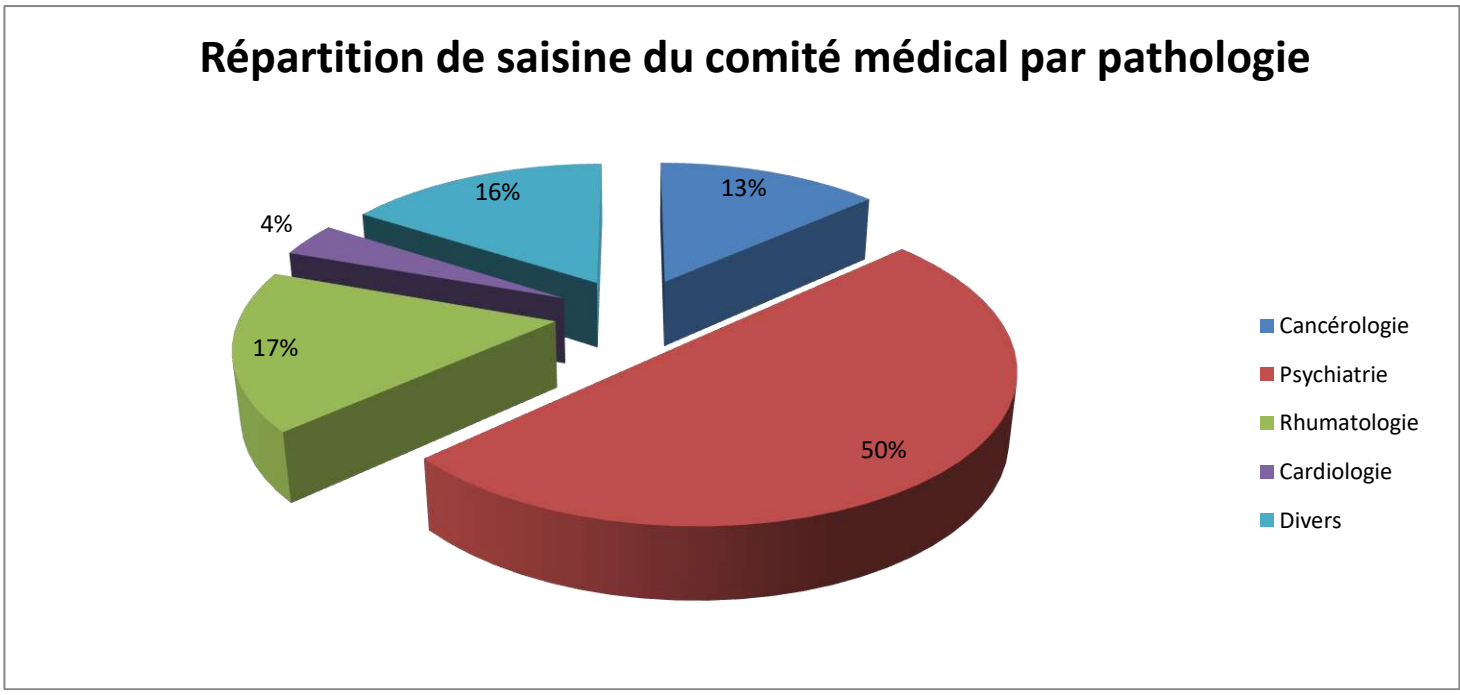
Par conventionnement, le Centre de gestion assure le secrétariat du comité médical, en sus des collectivités affiliées, pour 5 collectivités non affiliées suivantes:

- Le Conseil régional des Hauts de France, Amiens Métropole, le Conseil Départemental de la Somme, le SDIS 80 (pour les SPP, SPV) et le CNFPT

En 2020, le secrétariat du comité médical a traité **1150 dossiers (1064 dossiers + 85 dossiers de temps partiel thérapeutique + 1 dossier au comité médical supérieur)** au cours des 12 séances (1274 dossiers en 2019) :

CDG 80	550 dossiers (48%)	
Amiens Métropole	303 dossiers (26%)	600 dossiers Collectivités non affiliées (52%)
Région Hauts-de-France	93 dossiers (8%)	
Somme Le Conseil Départemental	191 dossiers (17%)	
SDIS Somme	7 dossiers SPP-SPV (1%)	
Cnfpt	6 dossiers (1%)	





La pathologie « Psychiatrie » représente **50%** des dossiers passés en comité médical (soit une stabilité par rapport à 2019).

Troubles
patient
psychiatrie
hospitalisation
France
plus
maladies
Comme
soins
psychiatre
admission
traitement
loi
souvent
tablissement
troubles
peut
demande
mentales
aussi
patients
maladie
psychiatriques
autres
notamment
pitaux
clinique
encore
cette
sans
DSM
mentaux
conditions
prise
certificat
decin
autre
ainsi
Autres
bien
mesure
heures
sant
Psychiatrie
pr
fet
malades
psychiatres
dicale
charge
entre
situation
Christian
thodes
classifications
classification
personnes
pital
h
le
mod
taill
jusqu
tre
Droits
pratique
psychiques
Article
traitements
certains
approches
tems
structures
date
maladie
Johann
Henri
tous
certificats
deux
psychique
folie
raison
exil
rieur
sector
ler
e
m
Emil
Espard
Ernest
Esquirol
Etienne
etc
Etienne
Etienne
Etienne

5. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le Pôle Santé et Prévention assure la présentation des dossiers au CHSCT.

L'avis du CHSCT du CDG a été sollicité sur les 10 dossiers suivants :

POUR AVIS AU CHSCT	
Projets d'aménagement	1
Introduction des nouvelles technologies	0
Mesures relatives aux accidentés du travail et aux personnes en situation de handicap	0
Documents CHSCT : 2 documents uniques, 2 programmes d'actions de prévention suite DU, 1 protocole sanitaire CDG, 1 protocole sanitaire Concours et examens	6
Prévention des risques psychosociaux	0
Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT)	1
Programme de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRPACT)	1
Rapport annuel de médecine préventive	0
POUR INFORMATION AU CHSCT	
Dérogation aux travaux règlementés de jeunes mineurs	1
Lettre de cadrage assistant de prévention et conseiller de prévention	0
Observations sur les registres de santé et sécurité au travail	0
Avis consignés sur le registre de dangers graves et imminents	0
Installations classées	0
TOTAL	**10**

6. Période de Préparation au Reclassement

Le Centre de gestion est cité à plusieurs reprises dans le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 (aux articles 2, 3 et 4) pour accompagner l'employeur territorial et le fonctionnaire :

- dans la rédaction d'une convention relative à la mise en œuvre d'une période de préparation au reclassement,

- dans le suivi et l'évaluation des actions proposées en fonction du projet professionnel du fonctionnaire et des compétences professionnelles de ce dernier,

- dans l'accompagnement à la recherche d'un emploi et à la mobilité professionnelle.

C'est à ce titre que le Conseil d'Administration du CDG80 a décidé le 15/12/2020 d'approuver un modèle de convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement et d'autoriser le Président à signer ladite convention, chaque fois que le dispositif d'une Période de Préparation au Reclassement est nécessaire.

En 2020, le pôle Santé a répondu aux sollicitations des collectivités et a programmé 4 RDV-PPR en collectivité.

Le contrat groupe des assurances statutaires

Interface entre les collectivités et l'assureur, le service gère l'ensemble des prestations. Il conseille et renseigne sur les obligations des collectivités. Par ailleurs des informations sont transmises aux collectivités affiliées pour les sensibiliser sur leurs obligations statutaires en matière d'assurancemaladie et d'accident du travail.

Le statut de la fonction publique territoriale intègre un système de protection sociale spécifique aux agents qui en dépendent, permettant notamment le maintien de salaires en cas de maladie ou d'accident du travail. Ce dispositif impose des obligations qui peuvent impacter lourdement le budget des employeurs.

LE CONTRAT

CDG 80 → sofaxis (L'EXPERT EN ASSURANCE DU MONDE TERRITORIAL – une société du groupe relyens) → CNP assurances

DUREE DU CONTRAT
4 ans depuis le 1er janvier 2018

COLLECTIVITES
478 assurées
Dont 32 ayant + de 30 agents CNRACL

AGENTS
3 997 agents CNRACL dont 2 539 dans des collectivités de plus de 30 agents et 1 787 agents IRCANTEC (- 28 heures)

DOCUMENTS DE GESTION
5 521 format papier
14 509 dématérialisés

ADHESIONS
4 nouvelles adhésions en 2019

LES SERVICES ASSOCIES

36 contre-visites médicales

29 séances de soutien psychologique

47 expertises médicales

3 recours contre tiers

2 sollicitations juridiques/préventives

Sessions de formation sur la dématérialisation des déclarations d'absentéisme ont été organisées et animées par Sofaxis et le Centre de Gestion auprès des collectivités qui effectuaient leur déclaration papier