CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SOMME

RAPPORT D'ACTIVITES 2021

CDG 80

L'édito du Président

L'année 2021 a continué à être marquée par la crise sanitaire que nous subissons depuis début 2020.
Néanmoins, une reprise d'activité très nette s'est amorcée, qui souhaitons-le, se poursuivra.
Ainsi, les concours et examens professionnels prévus en 2020 ont été reportés en 2021 et la programmation reprend un rythme quasiment normal.
Par ailleurs, en lien notamment avec une actualité réglementaire très dense, le nombre de dossiers présentés en comité technique a crû fortement, de même que le nombre d'arrêtés émis par le pôle Gestion statutaire.
Dans le domaine de la santé et de la prévention, l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion a été enrichie et renforcée par le recrutement d'une psychologue du travail.
Les inspections ont quant à elles redémarré à un rythme soutenu et de nombreuses collectivités du département ont conventionné avec le CDG80 pour cette mission d'inspection.
Il en est de même pour la réalisation de diagnostics des risques psycho sociaux et de plans d'actions Qualité de Vie au Travail pour lesquels le CDG a lancé une procédure de commande publique réunissant 134 collectivités intéressées.
Quant au pôle emploi et compétences, la dynamique s'est amplifiée par le recrutement d'une responsable de pôle et le développement de nouvelles compétences, que ce soit pour la promotion de l'emploi territorial, l'aide à la mobilité, la constitution d'un véritable vivier pour les missions temporaires ou encore la réflexion et les actions menées pour valoriser le métier de secrétaire de mairie, actuellement en forte tension.
Enfin, un véritable élan a vu le jour au niveau régional.
Les 5 Centres de Gestion des Hauts de France ont travaillé ensemble au cours de l'année 2021 à l'élaboration d'un schéma de spécialisation, de coordination et de mutualisation, conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique Territoriale qui a été validé en mars 2022 par les différents conseils d'administration.
Tout en préservant une relation de grande proximité avec les collectivités et établissements adhérents dans chaque département, cela devrait permettre à chaque Centre de Gestion de proposer davantage de services avec un objectif de réactivité et d'efficience renforcées.
Ainsi le CDG 80 sera encore plus à même de répondre à l'ensemble de vos besoins et de vos préoccupations actuelles et futures !

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

RAPPORT D'ACTIVITES 2021

CENTRE DE GESTION DE LA SOMME : ELEMENTS INSTITUTIONNELS : Pages 1 à 12

ADMINISTRATION GENERALE : Page 13 à 18

GESTION STATUTAIRE : Pages 19 à 30

CONCOURS ET EXAMENS : 31 à 38

EMPLOI ET COMPETENCES : 39 à 50

SANTE : Pages 51 à 64

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme

ELEMENTS INSTITUTIONNELS

Rapport annuel 2021

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

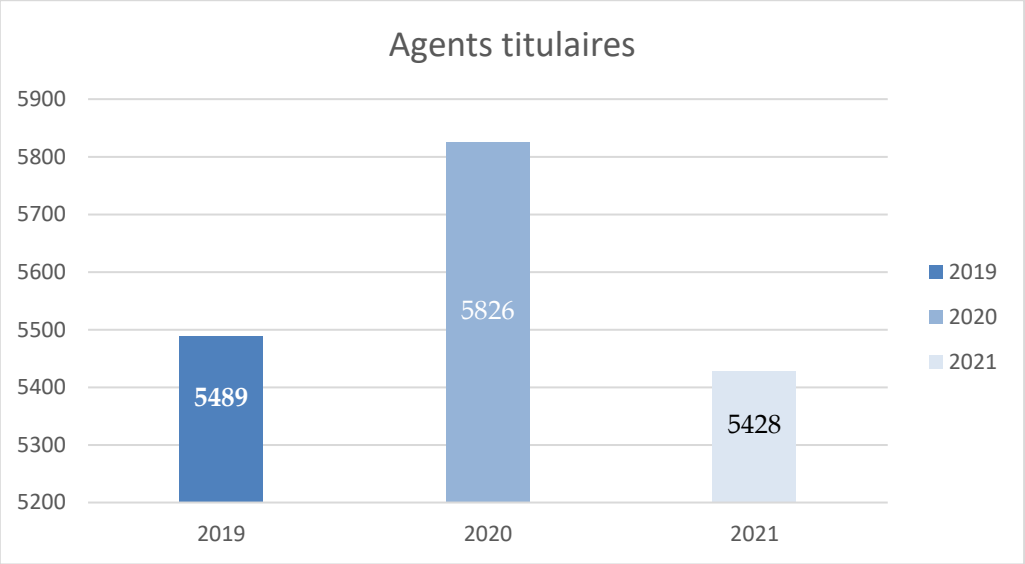
Toutes les communes et établissements publics du département comptant moins de 350 fonctionnaires titulaires, ou stagiaires à temps complet ayant au moins un agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public sont affiliés obligatoirement au Centre de Gestion.

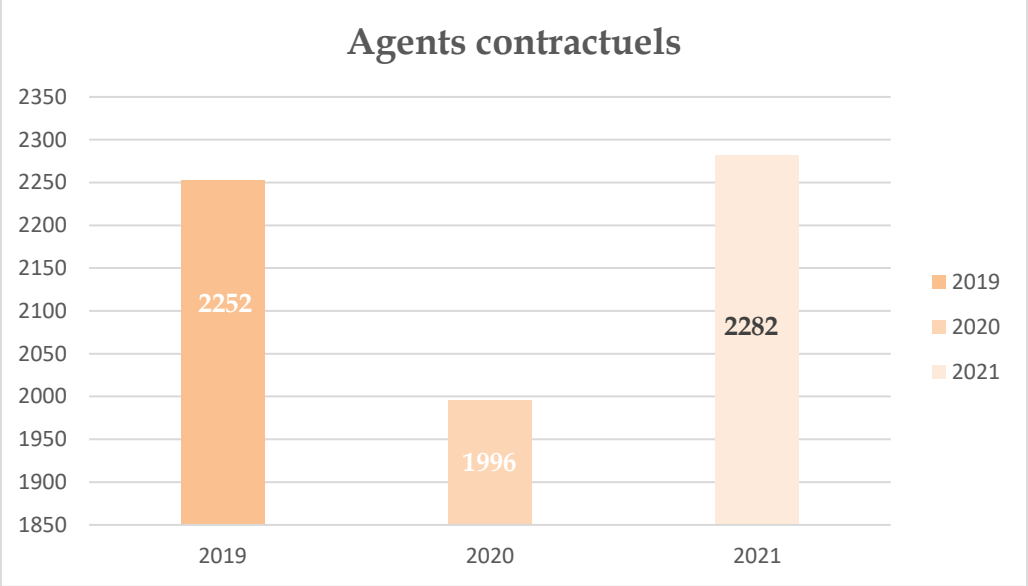
Ceci représente pour la Somme 765 communes et 161 établissements.

Par ailleurs, la Communauté d'Agglomération Baie de Somme et le SDIS 80 pour le personnel Administratif et Technique sont affiliés volontaires.

LES EFFECTIFS GERES

Au 31 décembre 2021





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.

Ainsi, le Centre de Gestion de la Somme a poursuivi ses partenariats avec :

➢ La coordination des Centres de Gestion des Hauts de France

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 s'est réunie 3 fois en 2021 (les 11 janvier 2021 à Amiens, 7 juin 2021 à Bruay-La-Buissière (62) et 25 novembre 2021 à Méaulte (80)).

En 2021, elle a notamment travaillé à l'élaboration du schéma de coordination, de mutualisation et de simplification tel que définie par la Loi du 6 août 2019. Celui-ci sera présenté au vote des différents conseils d'administration au cours du 1er trimestre 2022.

D'autres sujets ont également été inscrits à l'ordre du jour des Conférences des Présidents : le dispositif de médiation préalable obligatoire, le programme annuel d'études de l'observatoire de l'emploi, la participation des CDG Hauts-De-France aux travaux des instances nationales, la protection sociale complémentaire, le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes., ainsi que la participation des CDG Hauts–de-France aux travaux des instances nationales.

➢ La délégation Hauts-De-France du CNFPT

La coopération avec le CNFPT est formalisée depuis plusieurs années par une convention de partenariat qui liait le Centre de Gestion et la délégation Picardie du CNFPT.

En 2021, une nouvelle convention élaborée conjointement par le CNFPT et les 5 Centres de Gestion des Hauts-De-France a été signée le 7 octobre.

Elle porte notamment sur :

- L'organisation et la préparation aux concours et examens organisés par les Centres de Gestion des Hauts-De-France.
- Le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la Fonction Publique Territoriale issue de l'observation des données sociales.
- La promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité sur le site emploi territorial et dans le cadre des salons de l'emploi.
- Les sujets d'accompagnements thématiques en matière d'emploi, et notamment sur l'apprentissage, le reclassement et l'accompagnement dans l'évolution professionnelle.

Par ailleurs, en 2021, le Centre de Gestion a renouvelé l'organisation d'une formation de secrétaire de mairie en collaboration avec le CNFPT.

➢ L'association départementale des maires de la Somme

Compte tenu du contexte sanitaire, le congrès annuel des maires de la Somme qui n'avait pas pu se tenir en 2020 s'est déroulé le 24 septembre 2021. Le CDG était présent pour mieux faire connaître aux nouveaux élus son rôle et ses missions.

La directrice du Centre de Gestion et les responsables de pôle ont également effectué, à la demande de l'association des maires, des séances d'information auprès des autorités territoriales de la Somme (3 webinaires organisés au 1er semestre 2021 pour la formation des élus sur la thématique du « maire employeur »).

Enfin, le Centre de Gestion de la Somme est présent dans l'agenda édité par l'association.

➢ La Fédération Nationale des Centres de Gestion

La Fédération Nationale des Centres de Gestion est une association loi 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 de la Somme et la Directrice Générale des Services participent aux commissions de travail et aux journées de réflexion organisées par la Fédération, ainsi qu'à l'assemblée générale de la FNCDG qui s'est tenue les 9 et 10 décembre 2021 à Lyon.

➢ L'association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale :

L'ANDCDG 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 ouvertes à l'ensemble des personnels des Centres de Gestion qui réunissent à chaque fois plus d'une centaine de participants.

La Directrice Générale des Services du CDG80 a également participé à l'assemblée générale de l'ANDCDG qui s'est tenue les 20, 21 et 22 octobre 2021 dans le Gers.

➢ La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

Le Centre de Gestion conventionne de longue date 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.
La convention en cours, signée en 2020, prendra fin le 31 décembre 2022.

➢ Le FIPHFP, CAP EMPLOI et la DREETS des Hauts de France

Dans ce cadre, le pôle Emploi et Compétences du CDG80 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 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 du CDG 80 s'engageant à les accompagner dans leur déclaration.

➢ Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)

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.

➢ 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, Communauté d'Agglomération d'Amiens Métropole, délégation 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 organisées 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

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 DE LA SOMME

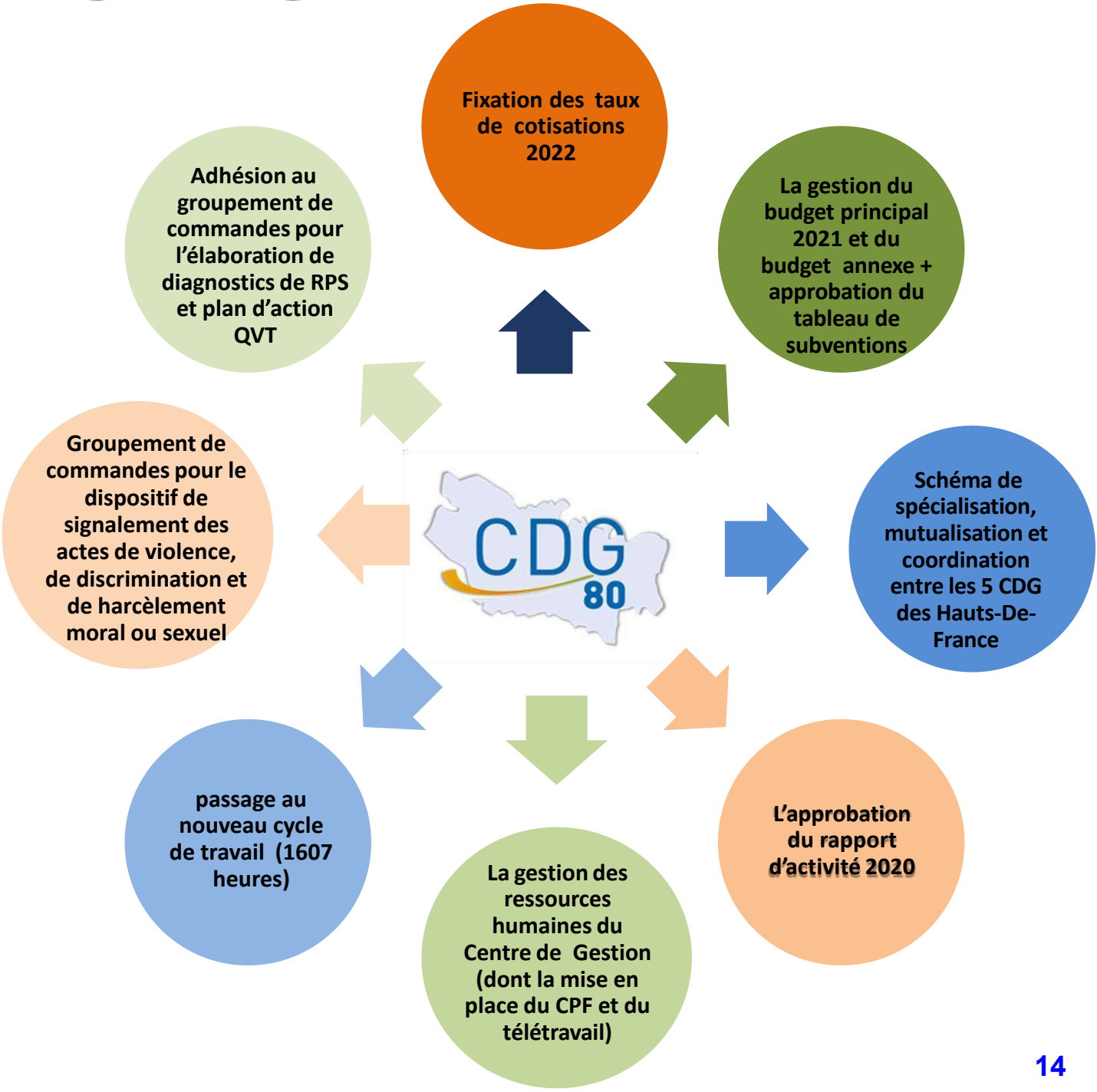
le CNFPT

ADMINISTRATION GENERALE

Rapport annuel 2021

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 5 fois en 2021 pour examiner et délibérer sur les dossiers relevant de sa compétence.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il 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

Acquisition du module GPEEC

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 :

- SOMME NUMERIQUE – Convention portant sur la mise à disposition de services mutualisés aux collectivités ou établissements publics non membres
- Convention avec l'ARS pour son adhésion au service de médecine préventive du CDG 80
- Avenants prolongeant les conventions régionales relatives aux modalités de gestion du transfert des missions et ressources du CNFPT ainsi que pour le remboursement des dépenses issues de l'organisation des concours et examens
- Convention de mise à disposition de la plateforme QLIK avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de- France
- Adhésion à la plateforme Concours FOXY / Convention de mise à disposition du logiciel FOXY avec le CIG de la Grande Couronne
- Convention régionale de coopération des Centres de Gestion de la région Hauts-de- France relative à l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales – Avenant n°2

ADMINISTRATION GENERALE

Accueil physique et téléphonique :

Du lundi au vendredi 8h30 – 12h00 / 13h30 – 17h00

En moyenne 40 appels par jour

En raison du protocole relatif à la crise sanitaire COVID-19, l'accueil du public au Centre de gestion n'était possible en 2021 que sur rendez-vous.

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

1852 mails reçus en 2021 (1995 en 2020)

1142 utilisateurs du site CDG80 (1140 en 2020)

Gestion de la Bourse de l'emploi

2477 opérations traitées

(2075 en 2020)

Sécurité juridique du caractère exécutoire des actes administratifs

274 actes transmis au contrôle de légalité en 2021 (275 en 2020)

Secrétariat des Bureaux – Conseils d'Administration – Direction

Organisation de 4 Bureaux et de 5 Conseils d'Administration

GESTION FINANCIERE ET RESSOURCES HUMAINES DU CDG 80

- Pour les Ressources Humaines :

  - 90 arrêtés ont été établis pour le personnel du CDG80,
  - 927 fiches de paie ont été traitées en 2021

- Pour la gestion financière, 1 382 mandats ont été émis ainsi que 6 902 titres.

LOGISTIQUE

Ce service assure :

- La gestion de la documentation et l'archivage des documents,

- La gestion du courrier arrivé et départ :
  - 9351 en 2021 (10 377en 2019) pour les courriers entrants
  - 23 901 en 2021 (31 800 en 2019) pour les courriers sortants,

- La duplication des documents : 9 en 2021 (17 en 2019) à destination des collectivités,

- Le suivi de la réalisation des outils de communication (carte de vœux électronique, synthèse du rapport d'activité,…),

- L'entretien technique du bâtiment,

- L'approvisionnement en matériel de bureau,

- Le suivi du parc automobile (4 véhicules)

Au-delà des travaux de reprographie interne, le service assure l'impression des sujets de concours et d'examens professionnels organisés par le Centre de Gestion.

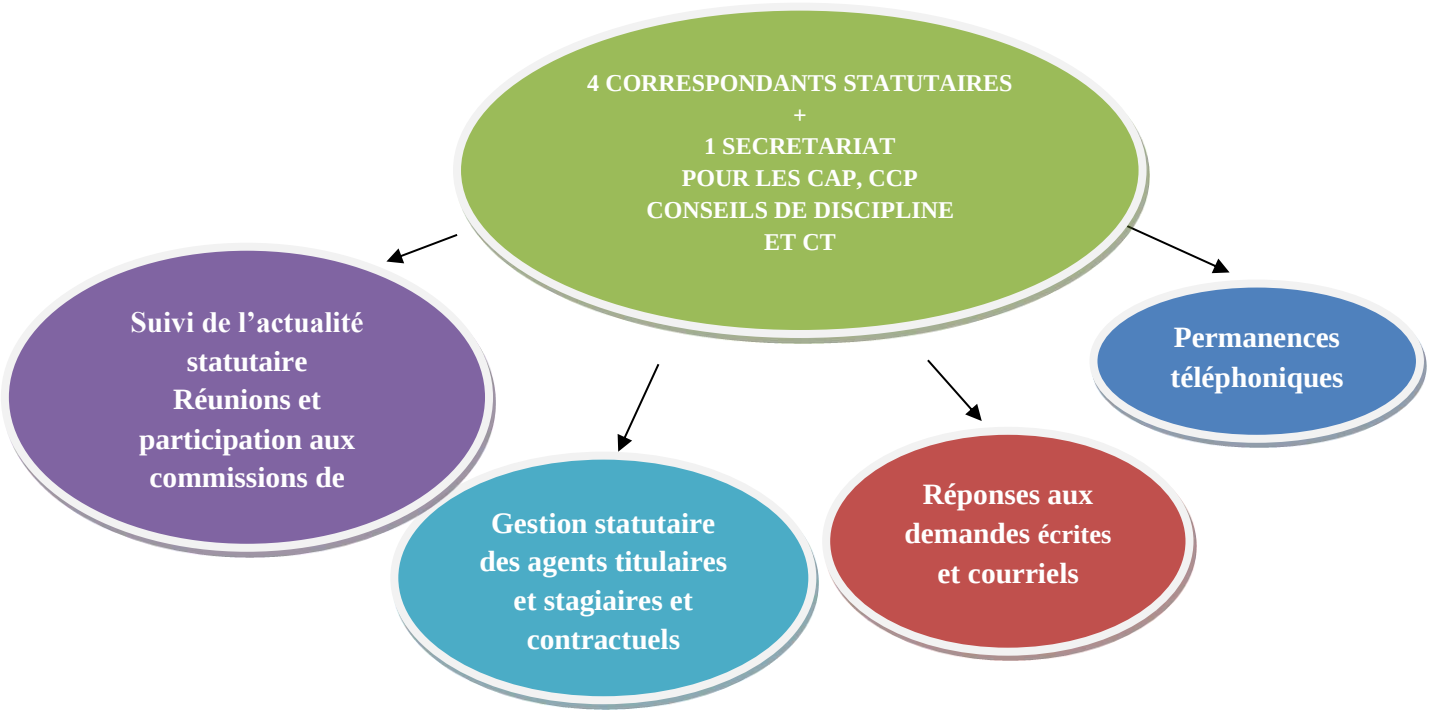
En 2021, le CDG 80 a dépensé 28 279,33 € de frais d'affranchissement (32 445,08 € en 2019).

Il est aussi chargé de suivre d'un point de vue technique les travaux d'aménagement dans les locaux administratifs ainsi que les prestataires en charge du fonctionnement technique du Centre de Gestion (chauffage, climatisation, ascenseurs, extincteurs, défibrillateur, fontaine à eau,…). Il organise aussi d'un point de vue logistique la présence du CDG aux différents congrès et salons.

PÔLE GESTION STATUTAIRE

Rapport annuel 2021

LA GESTION STATUTAIRE



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 TELEPHONIQUES

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 voire écrite. Les collectivités sont également invitées à télécharger directement les documents sur le site internet du Centre de Gestion.

DEMANDES ECRITES

Les thèmes abordés lors des permanences téléphoniques se retrouvent dans les nombreuses demandes écrites adressées au pôle sous forme de messages électroniques et plus rarement de courriers. Plus de 18000 mails ont été adressés aux collectivités par l'ensemble du pôle (toutes demandes confondues).

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

REUNIONS EXTERIEURES

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. En 2021, en raison de la crise sanitaire, deux commissions statut ont été organisées, une en mars et une en décembre, exclusivement réservée aux élections professionnelles. Ces réunions se sont déroulées en visioconférence en raison de la crise sanitaire de la COVID.

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

FONDS DOCUMENTAIRE

Le pôle s'applique à une analyse du statut et veille au suivi de l'évolution de la réglementation. Des modèles d'arrêtés sont mis à disposition des collectivités, lesquels sont disponibles sur le site internet ou transmis directement par mail.

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.

MISE EN PLACE DE L'EXTRANET CARRIERES

L'extranet carrières est mis en place depuis juin 2021, ce qui a nécessité un gros travail en amont pour la création de cet outil ainsi que la mise à disposition d'un guide d'utilisation. Un recensement des adresses mails des collectivités employeur a été opéré, afin qu'elles puissent bénéficier d'un accès personnalisé et sécurisé aux données carrières de ses agents détenues par le centre de gestion.

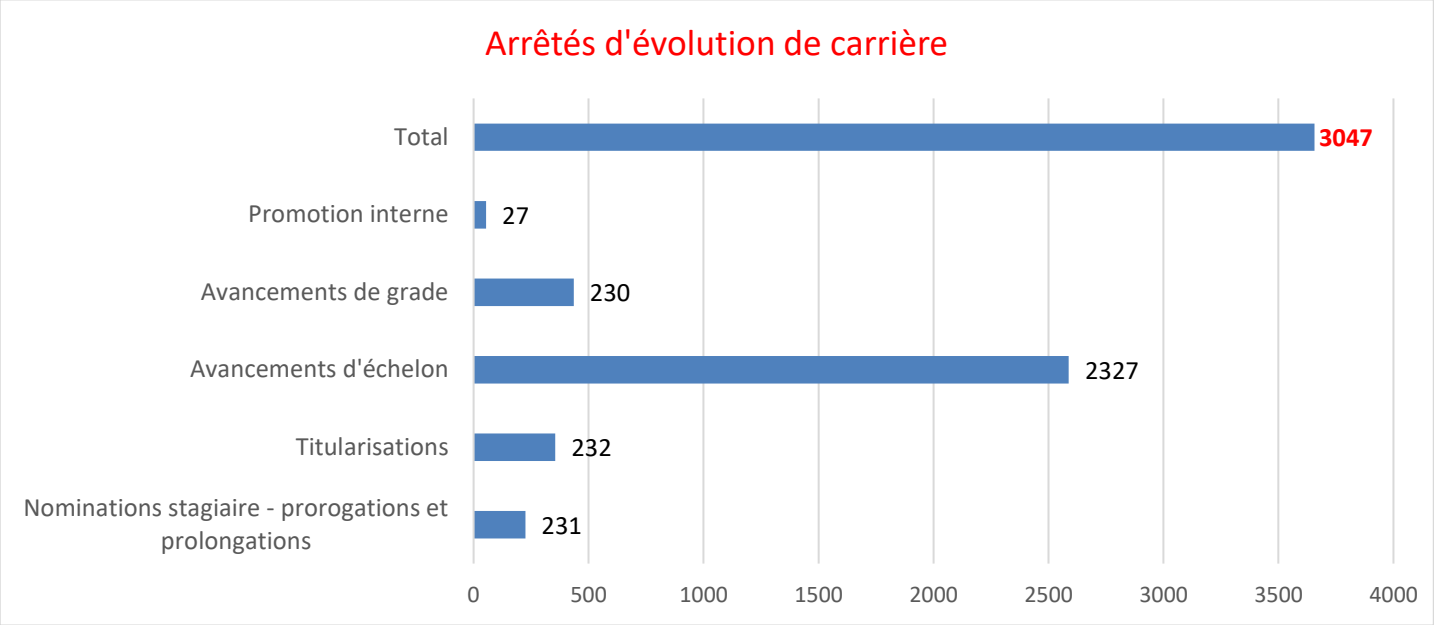
LA GESTION STATUTAIRE

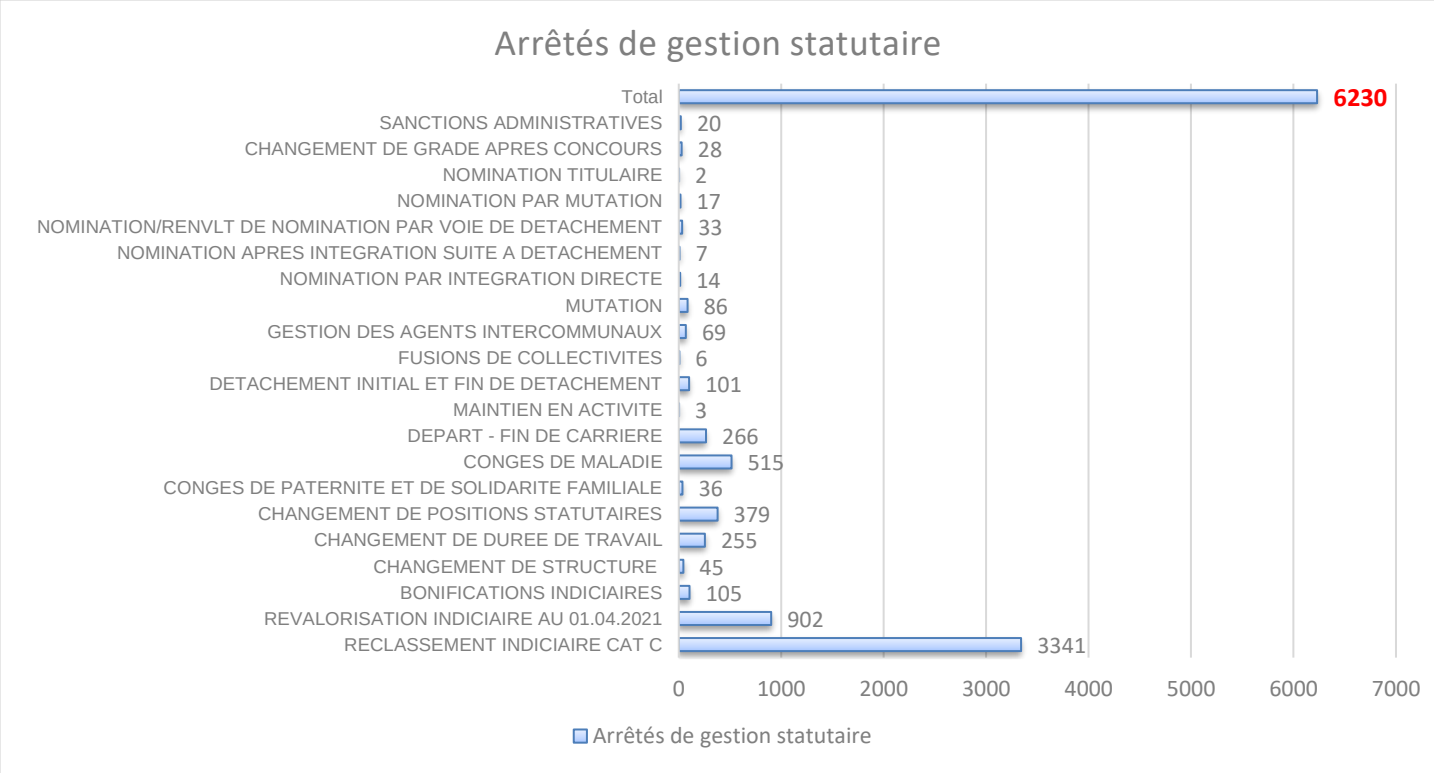
Dans le cadre de sa mission statutaire, le Centre de Gestion assiste les collectivités affiliées dans la gestion au plus près de leurs agents stagiaires et titulaires ainsi que pour le recrutement des agents contractuels.

- Conservation du dossier individuel de la carrière de chaque agent
- Elaboration pour les collectivités des actes liés à la gestion des carrières
- Projections d'évolution de carrière
- Mise à disposition des propositions d'avancements de grade
- Envoi des arrêtés d'avancement d'échelon à la cadence unique et des reclassement indiciaires
- Pilotage de la procédure relative à la promotion interne

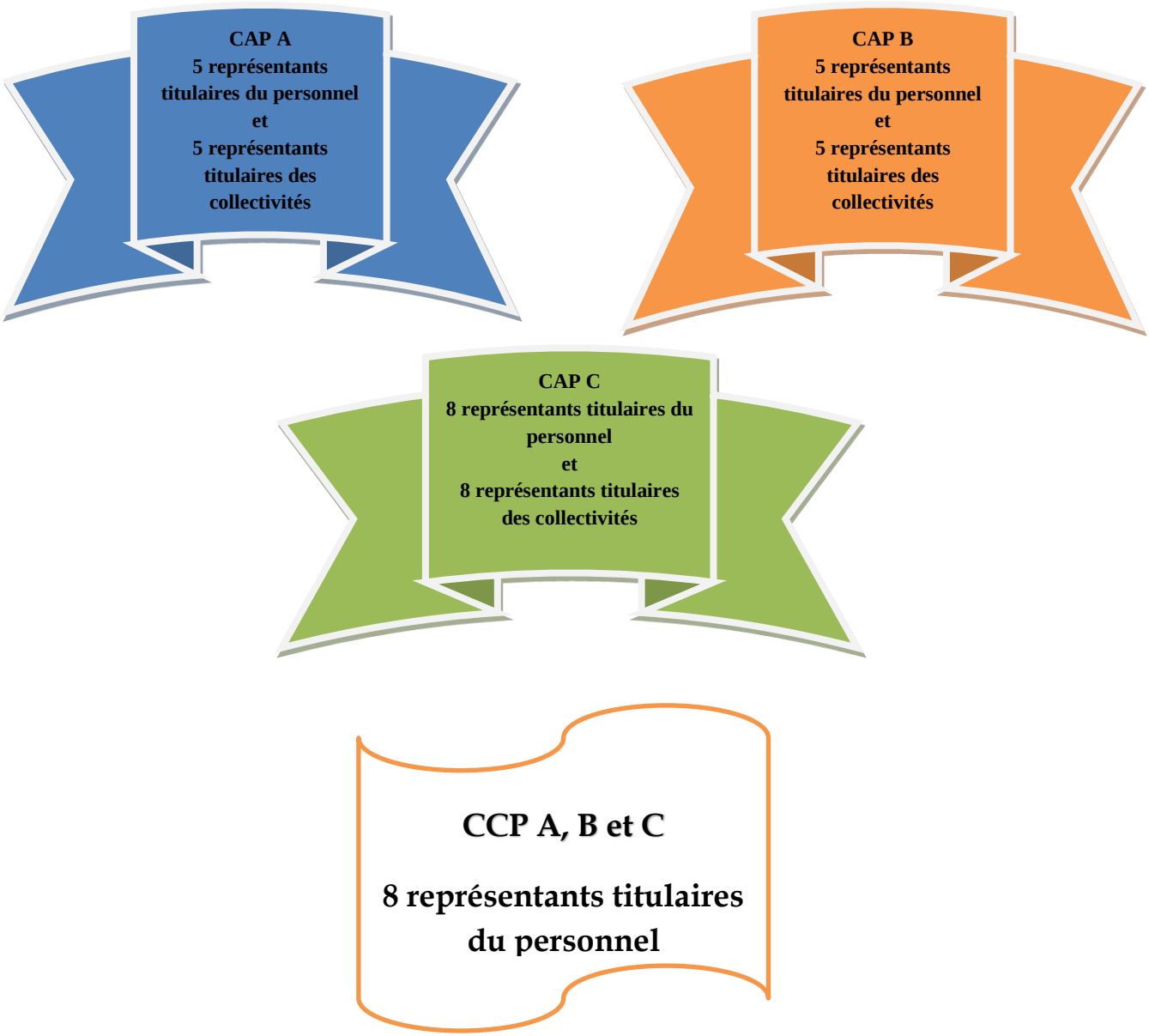
QUELQUES CHIFFRES

9 277 arrêtés ont été élaborés en 2021 contre 7 814 en 2020





Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires



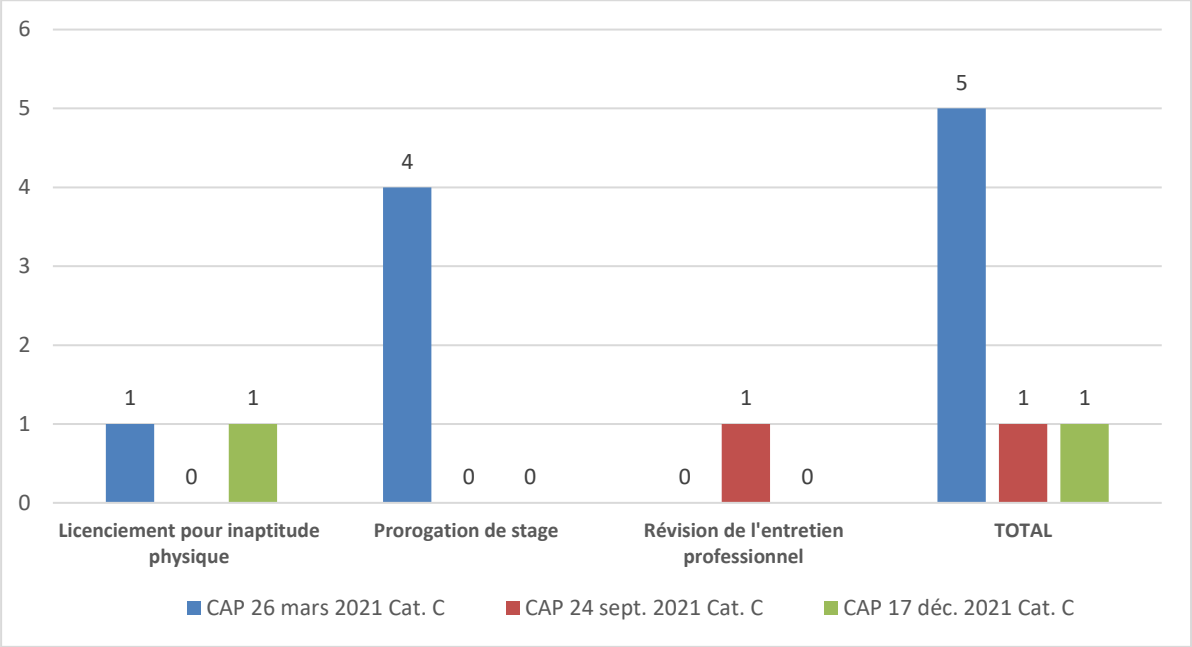
Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a allégé les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).

Depuis le 1er janvier 2020, les avis de CAP en matière de mutation interne, de détachement, d'intégration, de mise à disposition, de réintégration après détachement, de mise en disponibilité et de transfert de personnel ont été supprimés et en 2021 ne sont plus examinés les avancements de grade, les prorogations de stage ni les licenciements pour inaptitude physique sans possibilité de reclassement.

Le pôle gestion statutaire a apporté sa contribution au fonctionnement de :
7 Commissions Administratives Paritaires (5 plénières et 2 restreintes) contre 21 en 2020,
et 5 Commissions Consultatives Paritaires (4 CCP C et 1 CCP A) contre 3 en 2020.

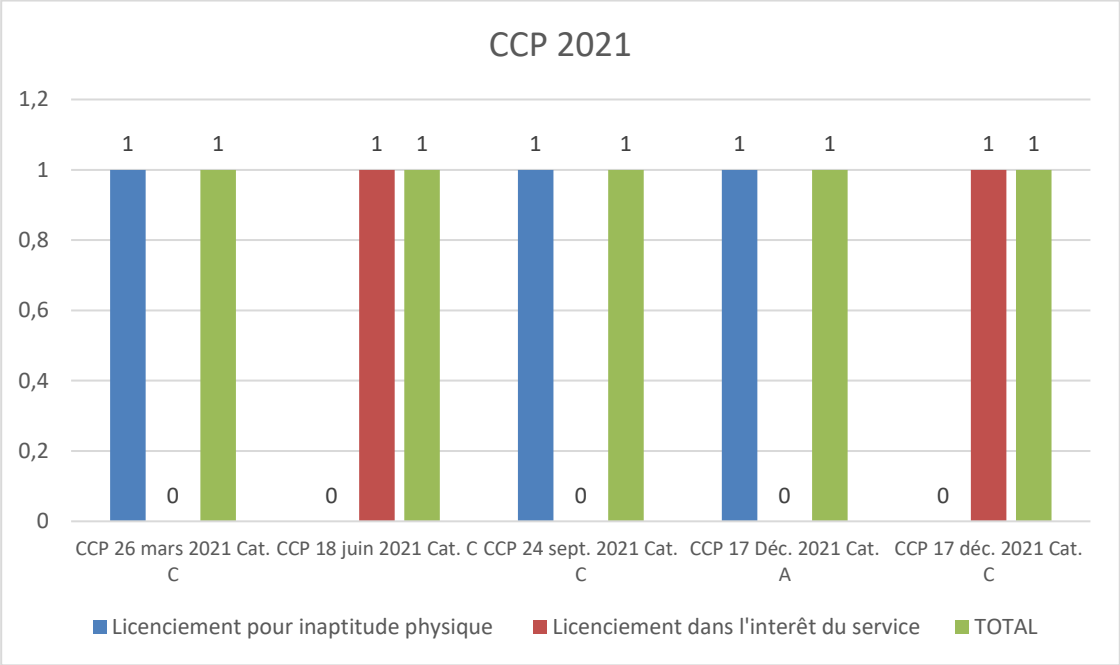
Les différents types de dossiers examinés par les CAP

7 dossiers ont été présentés en CAP, répartis comme suit :



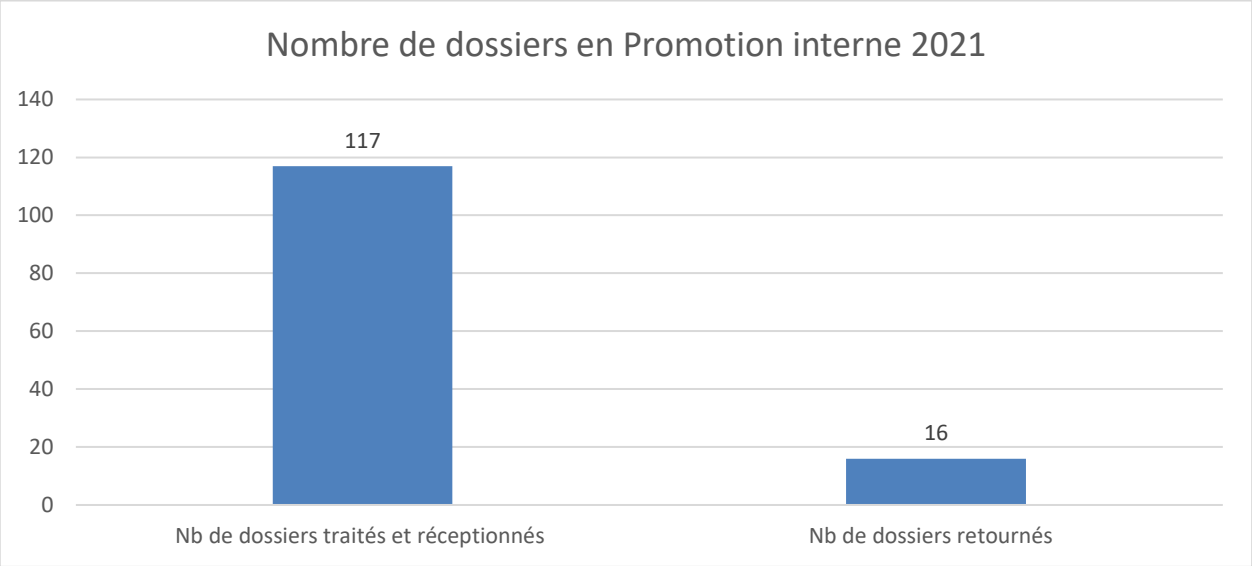
Les différents types de dossiers examinés par les CCP

5 dossiers ont été présentés auprès des CCP, répartis comme suit :

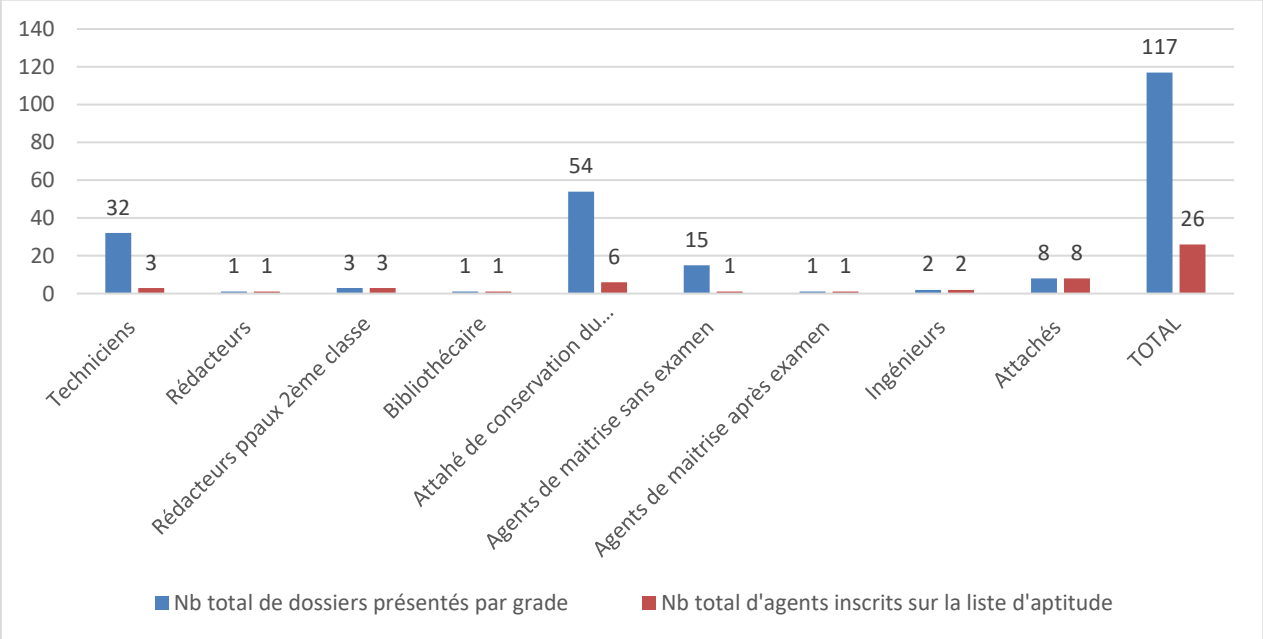


LA PROMOTION INTERNE

117 dossiers ont été traités en 2021 et 16 ont été retournés (agents ne remplissant pas les conditions d'accès fixés par les statuts particuliers et/ou ne remplissant pas les conditions relatives aux formations de professionnalisation) contre 169 traités en 2020 et 21 retournés.



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 agents inscrits sur la liste d'aptitude ont tous été nommés en 2021.

LES CONSEILS DE DISCIPLINE

En 2021, le Centre de Gestion a organisé 6 conseils de discipline (**1 en catégorie A et 5 en catégorie C**) contre 4 en 2020, 15 en 2019, 3 en 2018 et 3 en 2017.

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

- Comportement inapproprié sur le lieu de travail, pour « manque d'assiduité »
- Vol par piratage informatique des fichiers municipaux
- Mensonge relatif à l'interpellation d'un individu et rédaction d'un faux rapport officiel de police
- Non réalisation des missions, « manquement portant atteinte à l'image de la Fonction Publique »
- Détournement de biens publics en utilisant le matériel municipal
- Abus de confiance
- Violation du devoir de réserve avec abus de langage
- Propos violents, insultes et menaces à l'encontre du maire
- Manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique, au devoir de réserve et à l'obligation de dignité.

LE PARTENARIAT RETRAITE

CNRACL

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

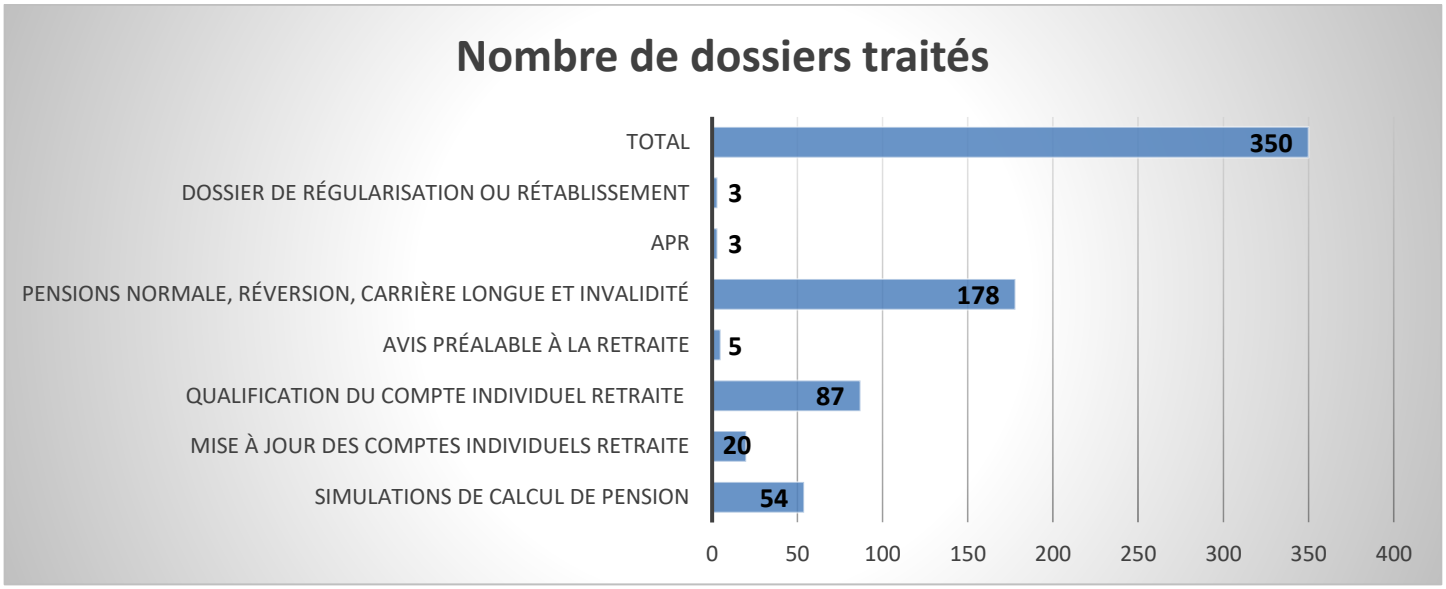
Mission d'information sur les procédures et la règlementation auprès des collectivités

Renseignements auprès des futurs retraités

Contrôle des différents dossiers dématérialisés initiés par les collectivités

Mise en place d'APR (accompagnement personnalisé à la retraite)

QUELQUES CHIFFRES



L'activité 2021 en complément

Mise à jour régulière du site internet

Mise en ligne de 11 flashs info

LE COMITE 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 effectuée par le Pôle Gestion Statutaire.

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 en l'absence de comité d'hygiène et de sécurité.

Instance de dialogue, le Comité Technique rattaché au Centre de Gestion est composé de 3 représentants des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion employant moins de 50 agents et de 7 représentants du personnel.

Faits marquants de l'année 2021 :

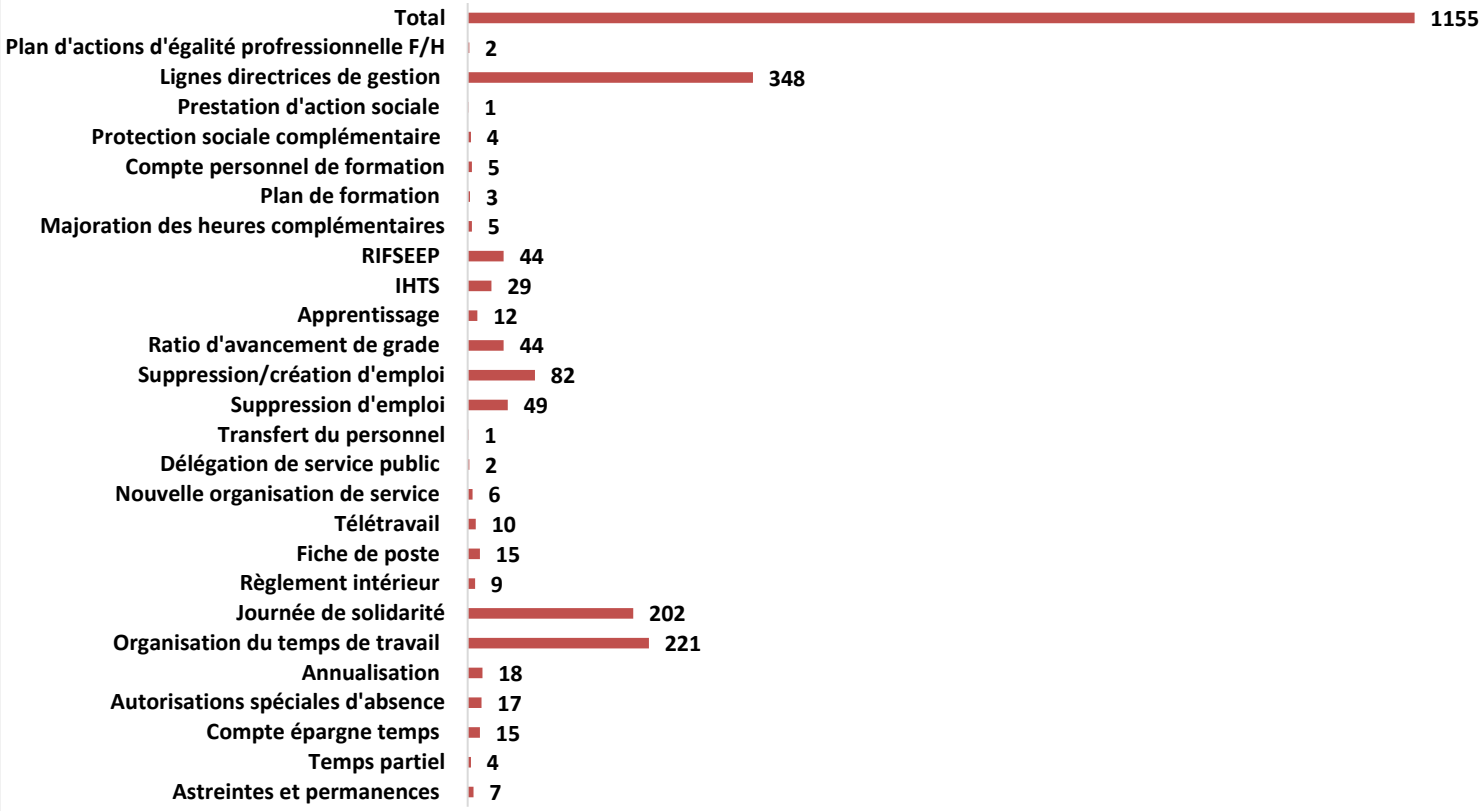
La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a remis en cause la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001, en posant le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation pour les collectivités et les établissements publics, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607 heures annuelles de travail (221 dossiers passés au CT en 2021).

Par ailleurs, cette même loi pose l'obligation pour toutes les collectivités de définir les lignes directrices de gestion. Elles visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixer des orientations générales en matière de promotion

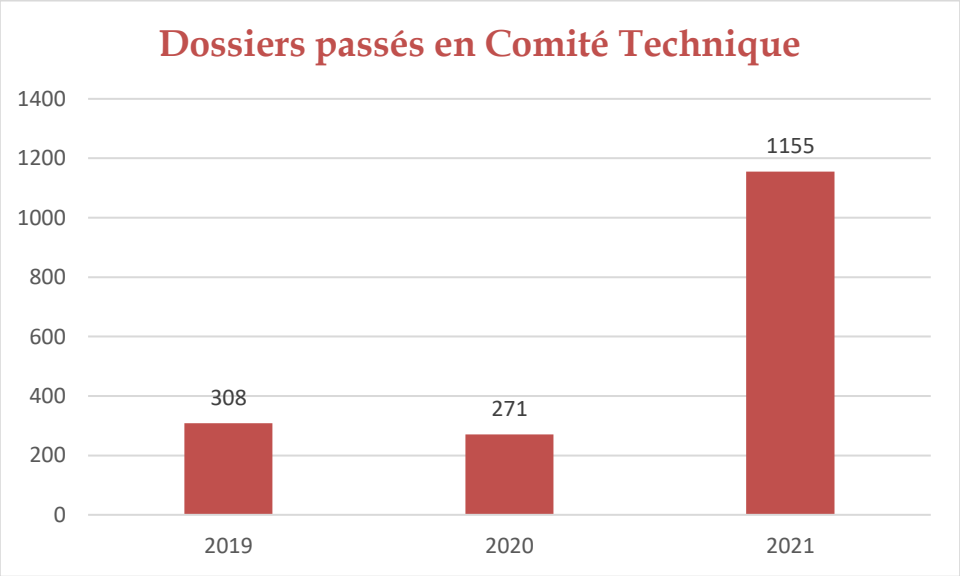
Les avis émis par les membres du Comité Technique

	Favorable	Défavorable	Défavorable à l'unanimité	Autres avis
Avis des représentants des collectivités	1155	-	-	-
Avis des représentants du personnel	231	276	615	33

Activité du Comité Technique en 2021 (12 séances)



Dossiers présentés en Comité Technique les années précédentes



PÔLE CONCOURS

Rapport annuel 2021

CONCOURS

L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2021

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 en 2021, 3 concours et 3 examens professionnels.

881 candidats se sont inscrits à l'ensemble de ces opérations. Le nombre de lauréats s'est élevé à **142**. Pour l'organisation de ces épreuves, environ 80 collaborateurs occasionnels (surveillants, concepteurs de sujets, examinateurs) ont apporté leur aide.

En 2020, 2 concours et 3 examens professionnels avaient été organisés pour lesquels environ 80 collaborateurs occasionnels ont apporté leur aide. Le nombre de candidats inscrits s'était élevé à **1048** candidats pour 230 lauréats.

Le détail des statistiques concernant les concours 2021 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'Animateur Principal de 2ème classe	16 septembre 2021	**Externe**	**20**	**62**	**53**	**36**	**26**	**14**
		Interne	**9**	**72**	**72**	**55**	**19**	**12**
		3e concours	**2**	**5**	**4**	**3**	**0**	**0**
		Sous-total	**31**	**139**	**129**	**94**	**45**	**26**
Concours d'ATSEM Principal de 2ème classe	6 octobre 2021	**Externe**	**17**	**178**	**177**	**144**	**57**	**17**
		Interne	**7**	**74**	**69**	**56**		**8**
		3e concours	**1**	**4**	**3**	**3**	**2**	**0**
		Sous-total	**25**	**256**	**249**	**203**	**59**	**25**
Concours de Rédacteur Principal de 2ème classe	14 octobre 2021	**Externe**	**32**	**135**	**129**	**88**	**13**	**9**
		Interne	**15**	**190**	**189**	**122**	**18**	**15**
		3e concours	**3**	**14**	**13**	**12**	**4**	**3**
		Sous-total	**50**	**339**	**331**	**222**	**35**	**27**
			TOTAL	**734**	**709**	**519**	**139**	**78**

Le détail des statistiques concernant les examens professionnels 2021 figure ci-après :

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'Agent de maîtrise	21 janvier 2021	**AG**	**/**	**97**	**93**	**89**	**71**	**50**
Examen de Technicien principal de 2ème classe	15 avril 2021	**AG**	**/**	**7**	**7**	**7**	**7**	**4**
Examen de Technicien principal de 2ème classe		**PI**	**/**	**43**	**43**	**42**	**23**	**10**
			TOTAL	**147**	**143**	**138**	**101**	**64**

Les éléments marquants de l'année 2021

L'année 2021 a été marquée par la création du site Concours-Territorial (www.concours-territorial.fr) dans le courant du 1er semestre. Ce site, développé et maintenu par le GIP Informatique des Centres de Gestion, est une porte d'entrée, qui facilite les inscriptions aux concours et examens professionnels organisés par les Centres de Gestion, et pour lesquels toutes les sessions y sont référencées avec une mise à jour régulière des informations.

Il est également l'outil nécessaire à la mise en œuvre des limitations d'inscription définies à l'article 36 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et dans le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021, notamment son article 7, selon lesquels, lorsque plusieurs Centres de gestion organisent simultanément un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

La coordination nationale

Des réunions de la commission « recrutement/concours » de l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG), auxquelles ont participé les agents du Pôle « Concours » du CDG80, ont été organisées en visioconférence en raison de la crise sanitaire. Elles se sont déroulées les 22 mars, 24 juin et 13 décembre 2021. 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 REGIONALE

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 signé une convention de même type, prorogée jusqu'au 31 décembre 2022 par avenant du 21 décembre 2021, 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, 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 2021, les 5 CDG de la région Hauts de France ont produit des sujets communs pour les opérations suivantes :

- L'examen professionnel d'Agent de maîtrise, pour l'épreuve écrite de Résolution d'un cas pratique,
- Le concours d'Agent de maîtrise, pour les épreuves écrites de Résolution d'un cas pratique et de Connaissances techniques dans les 6 spécialités ouvertes ainsi que pour l'épreuve de Mathématiques commune à l'ensemble des spécialités,
- L'examen d'Adjoint administratif principal de 2ème classe, pour l'épreuve écrite de Réponses à des questions à partir de documents succincts,
- Le concours d'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe (ATSEM pal de 2ème classe), pour l'épreuve écrite de QCM du concours externe et l'épreuve écrite de 3 à 5 questions du 3ème concours,
- Le concours d'Agent social principal de 2ème classe, pour l'épreuve écrite de QCM,
- Le concours d'Adjoint d'animation principal de 2ème classe, pour l'épreuve écrite de QCM du concours externe, les épreuves de QCM et de Rédaction d'une note du concours interne et les épreuves de série de questions et de cas pratique du troisième concours,
- Le concours de Gardien brigadier de police municipale pour les épreuves de Rédaction d'un rapport et Questions sur la compréhension de texte.

Pour l'ensemble de ces épreuves, 25 sujets principaux et 25 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 2021, 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	2	2
CDG59	1	0
CDG60	2	2
CDG62	1	0
TOTAL	**6**	**4**

- Pour les opérations organisées par les autres CDG de la région Hauts de France, le CDG80 a conventionné en 2021 l'organisation de 13 autres concours et 5 autres examens professionnels, détaillés comme suit :

Opérations pour lesquelles le CDG80 a conventionné	Centres de gestion organisateurs			
	CDG02	CDG59	CDG60	CDG62
CONCOURS	5	7	1	0
EXAMENS	2	0	1	2
TOTAL	**7**	**7**	**2**	**2**

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

L'organisation des centres déconcentrés

Le CDG80 a organisé à Amiens, pour les candidats domiciliés en Picardie, des centres déconcentrés pour les épreuves écrites de concours et d'examens ouverts par les CDG59 et 62, dont les statistiques figurent dans le tableau ci-dessous :

Centre organisateur	Concours ou Examen	Date de la 1ère épreuve	Type de concours	Nombre de candidats domiciliés en Picardie	
				admis à concourir	présents
CDG62	**Examen d'ATTACHE PRINCIPAL**	8 avril 2021		98	80
			Sous-total	**98**	**80**
CDG62	**Concours de TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2e CLASSE (*)**	15 avril 2021	**Externe**	86	57
			Interne	53	31
			3ème concours	4	4
			Sous-total	**143**	**92**
CDG59	**Concours de TECHNICIEN (*)**	15 avril 2021	**Externe**	92	54
			Interne	163	98
			3ème concours	6	5
			Sous-total	**261**	**157**
CDG59	**Concours d'ATTACHE (*)**	22 juin 2021	**Externe**	134	99
			Interne	309	255
			3ème concours	37	27
			Sous-total	**480**	**381**
			TOTAL	**982**	**710**

(*) *Concours 2020 reportés en 2021 en raison de la crise sanitaire*

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'est élevé 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'est élevé à 1635,82 €.

Le montant des coûts lauréats facturés en 2021 s'est élevé à 81 257.74 €.

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 modifiant l'article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, sont récapitulée 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

La réunion d'information, à laquelle sont conviés les lauréats des concours dont les résultats ont été publiés dans l'année, n'a pu se dérouler en 2021 en raison de la crise sanitaire, mais également en raison du surcroît de travail lié à l'absence pour raison de maladie de l'adjointe du pôle.

LE CONTENTIEUX DES CONCOURS ET EXAME

Les recours relatifs à l'année 2021

Le Centre de gestion n'a été saisi d'aucun recours contentieux concernant les concours et examens qu'il a organisés durant l'année 2021.

Les recours reçus en 2020

Deux recours contentieux à l'encontre du Centre de Gestion ont été reçus en 2020. Ils concernaient un examen de la session 2019 et ont été clôturés durant l'année 2021.

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. Par ordonnance du 4 mai 2021, le Tribunal Administratif a rejeté sa requête.

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. Le 25 février 2021, le Tribunal Administratif nous a transmis copie d'un mémoire en désistement de la part de cette candidate.

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 2021

POLE EMPLOI ET COMPETENCES

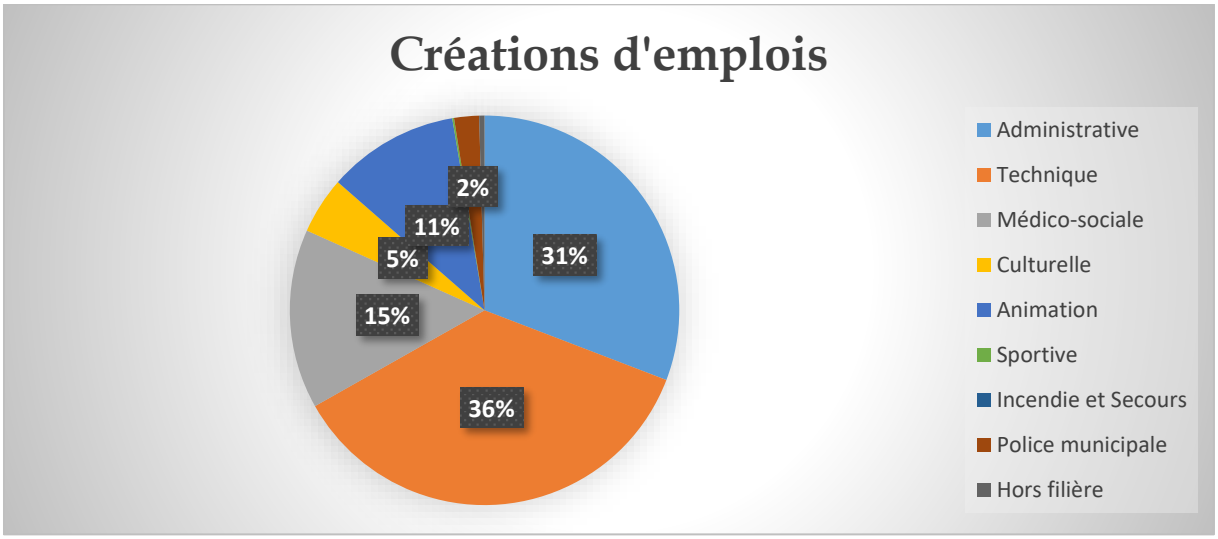
PROMOTION DE L'EMPLOI PUBLIC

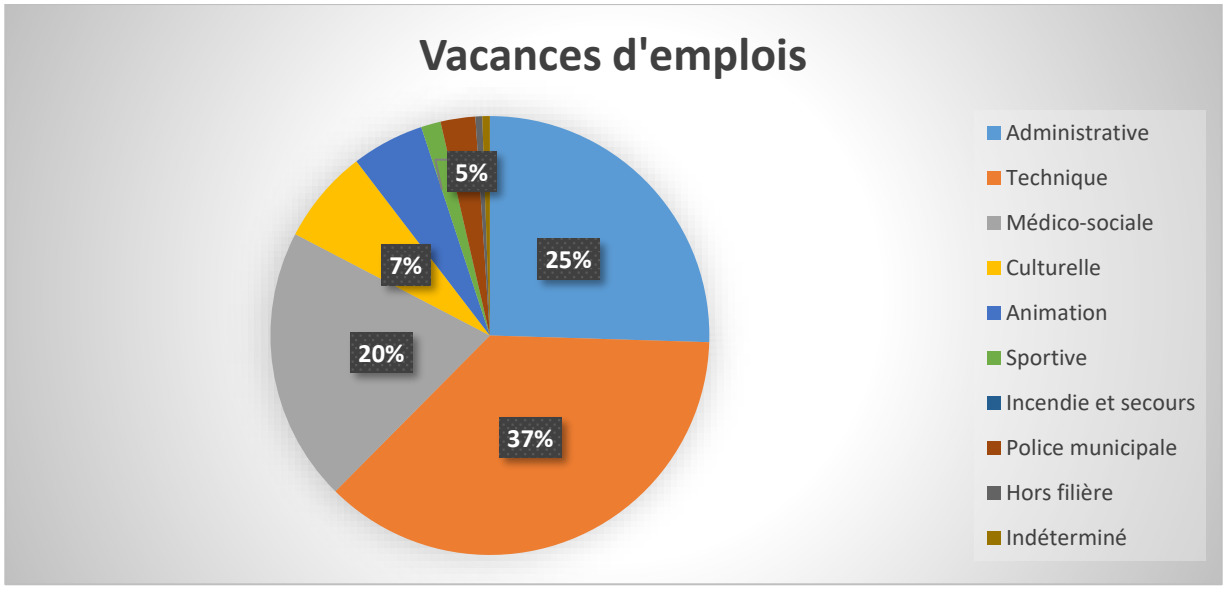
- GESTION DE LA PLATE-FORME EMPLOI TERRITORIAL (« BOURSE DE L'EMPLOI »)

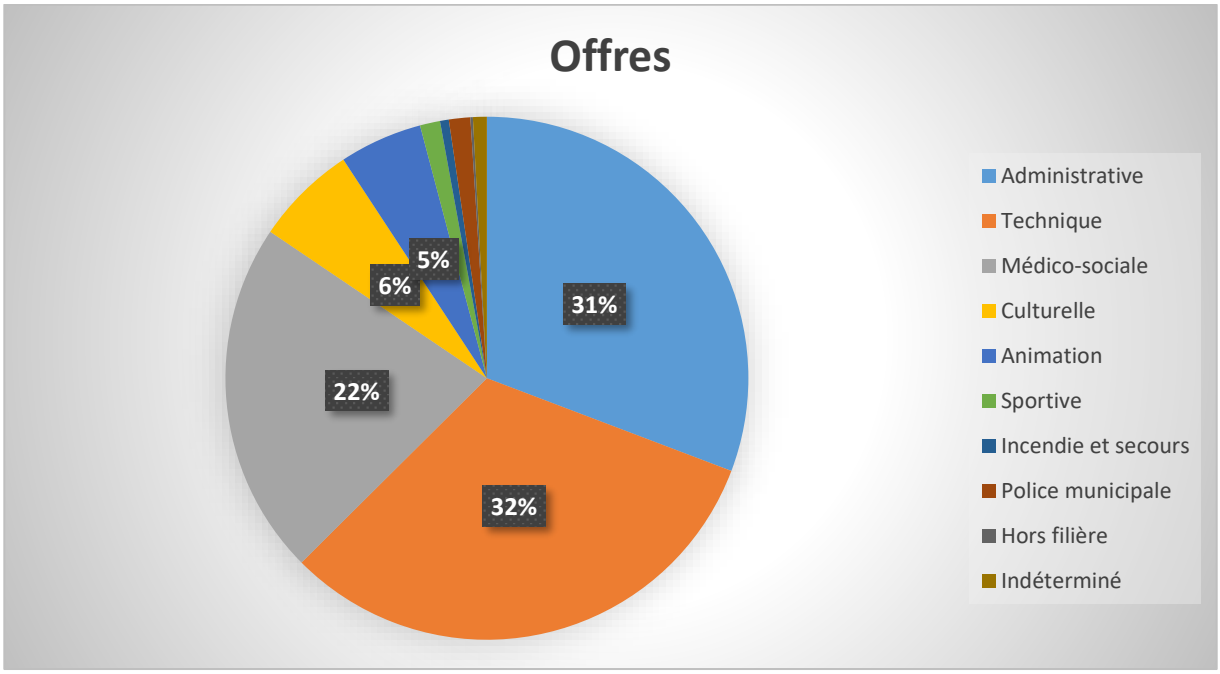
  - 680 Déclarations de créations d'emplois publiées + 1797 Déclarations de vacance d'emplois publiées soit 2 477 déclarations de création et de vacance d'emplois
  - 1287 offres publiées

Par filières :

Filière	Création d'emplois	Vacance d'emplois	Offres
Administrative	209	458	396
Technique	244	664	409
Médico-sociale	101	363	282
Culturelle	32	125	81
Animation	74	96	66
Sportive	1	26	16
Incendie et secours	0	0	7
Police municipale	14	46	17
Hors filière	3	9	2
Indéterminé		10	11
Total	**680**	**1797**	**1287**

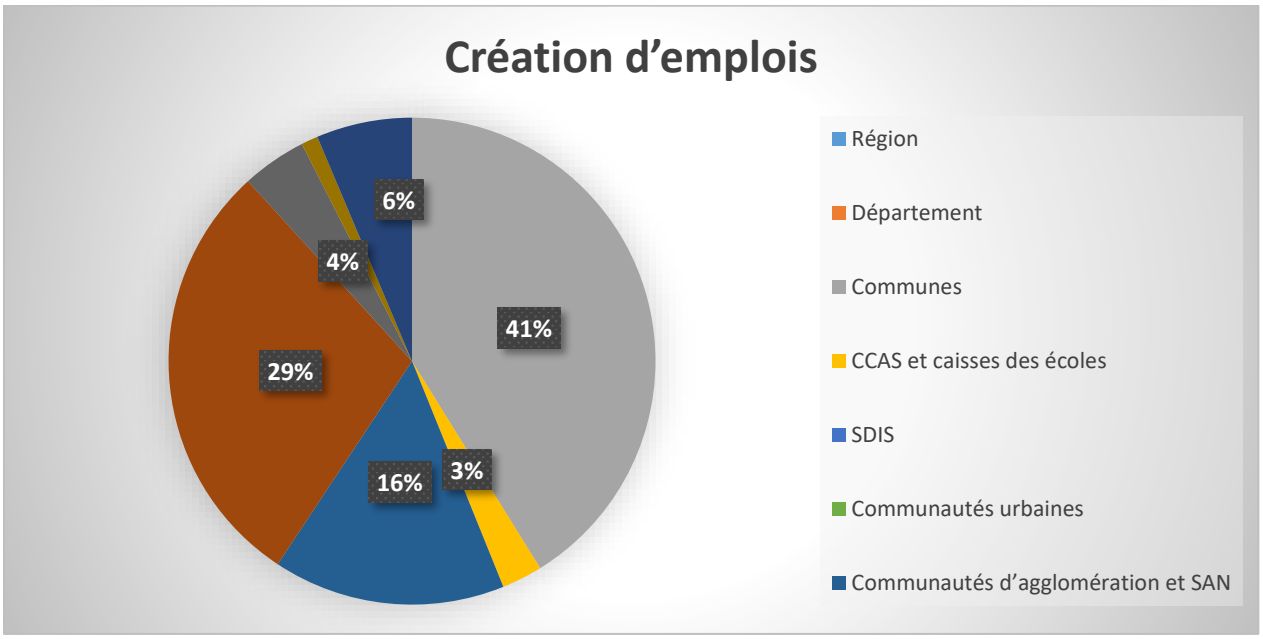


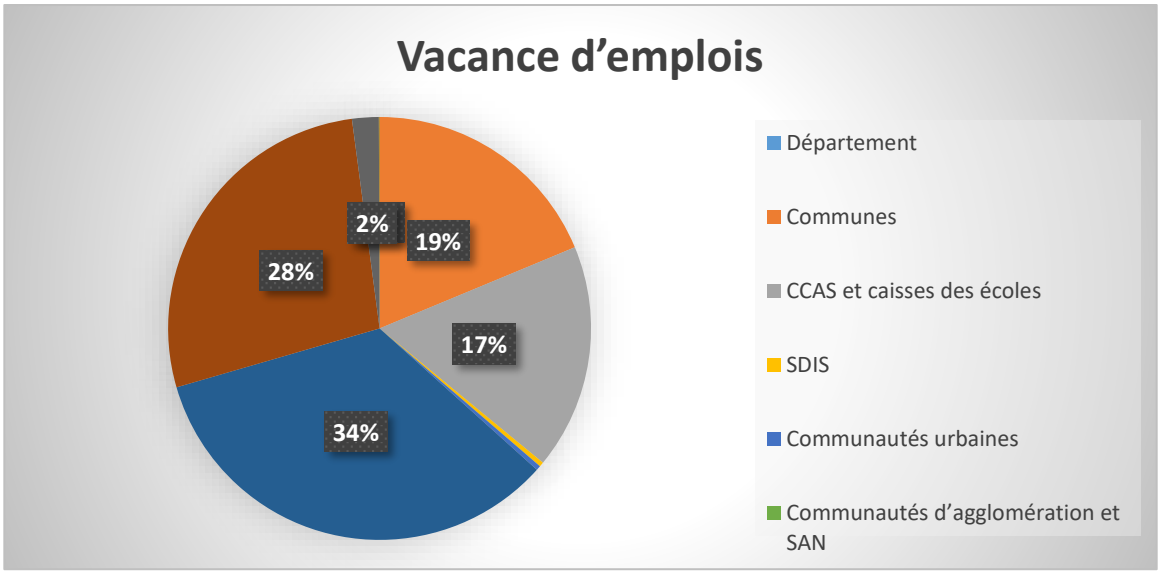

Vacances d'emplois
25%
37%
20%
7%
5%
Administrative
Technique
Médico-sociale
Culturelle
Animation
Sportive
Incendie et secours
Police municipale
Hors filière
Indéterminé

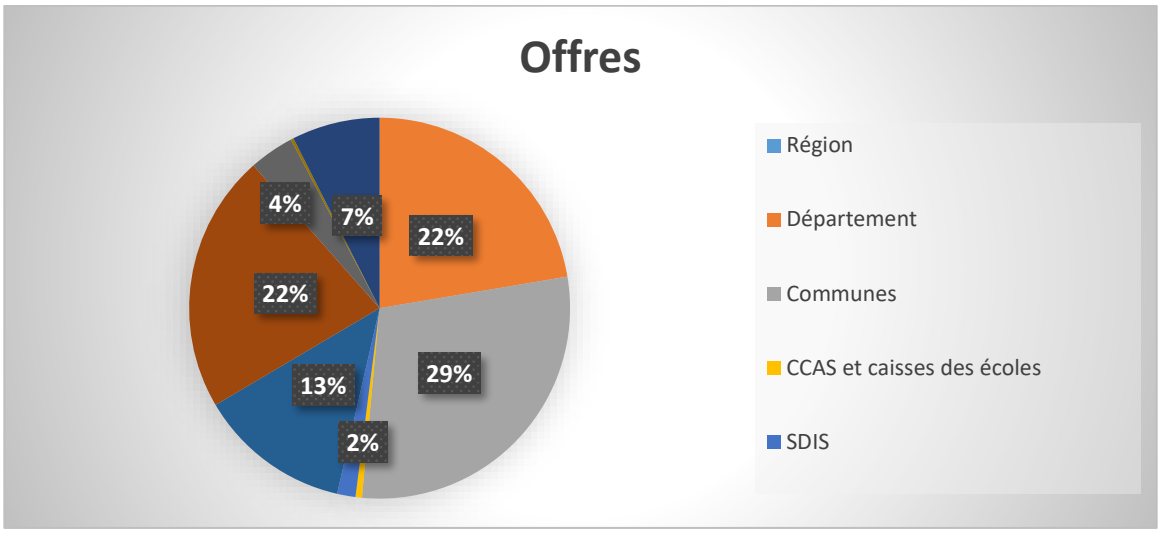

Offres
31%
32%
22%
6%
5%
Administrative
Technique
Médico-sociale
Culturelle
Animation
Sportive
Incendie et secours
Police municipale
Hors filière
Indéterminé

Par collectivités

Type de collectivités	Création d'emplois	Vacance d'emplois	Offres
Département	51	322	287
Communes	259	296	374
CCAS et caisses des écoles	17	6	7
SDIS	0	6	20
Communautés d'agglomération et SAN	97	582	166
Communautés de communes	182	471	282
Syndicats et établissements publics intercommunaux	27	35	49
CDG	**7**	**1**	**3**
Autres	40	78	96
TOTAL	**680**	**1797**	**1287**







- 765 Candidatures spontanées validées
- 515 810 consultations des offres
- Sur 1134 collectivités enregistrées, 158 collectivités ont créé au moins une opération soit un taux d'utilisation de 13,93%

• DONNEES SOCIALES CAMPAGNE 2021

- 1 webinaire co-organisé entre les 5 CDG pour lancer la campagne de collecte
- 539 Accompagnements de collectivités pour la saisie de leurs données
- 779 RSU validés
- 100% Taux de retour au niveau des effectifs salariés (14 947 agents sur 14 958 agents)
- 23 collectivités ayant bénéficié de synthèses personnalisées

- 16 synthèses agrégées à l'échelle du Département de la Somme (5) ou des Hauts-de-France (11) par strates de collectivité/type de collectivité
- 1 enquête sur l'attractivité de la FPT réalisées à l'échelle des 5 CDG.

PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE ET DES EMPLOIS AIDÉS

- Une plaquette Apprentissage et une plaquette Emplois aidés réalisées et diffusées à l'occasion du Congrès des maires 2021
- 3 Partenariats : DEETS, Préfecture, Pôle Emploi/Cap Emploi
- 49 accompagnements de collectivités sur la mise en place de contrats Parcours Emploi Compétences ou de contrats d'apprentissage
- 12 projets de contrats d'apprentissage validés en CT du CDG (2019 : 1/2020 : 5)
- 3000 contrats d'apprentissage dans le secteur public territorial à l'échelle des Hauts-de-France (chiffre Somme non connu de la DEETS)

PROMOTION DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

✓ Suivi de la convention FIPHFP

- 17 dossiers de financement constitués par le CDG (Pôles Santé-Prévention et Emploi-Compétence confondus) (30 en 2020)
- 5 PSH recrutées dans les collectivités de la Somme contrats article 38 (6 en 2020)
- 4 PSH titularisées (6 en 2020)
- 32 insertions en contrat aidé (13 en 2020)
- 4 PSH en contrat Missions temporaires issues de la formation secrétaires de mairie 2021
- 2 contrats d'apprentissage (4 en 2020)
- 5 accompagnements personnalisés de personnes hors des items ci-dessus
- 5 sollicitations de collectivités hors des items ci-dessus.

✓ Outils de communication et évènements

- Septembre 2021- Plaquette Mission handicap réalisée et diffusée à l'occasion du Congrès des maires 2021
- Septembre 2021 – Intervention du CDG auprès de Cap Emploi sur les possibilités d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale

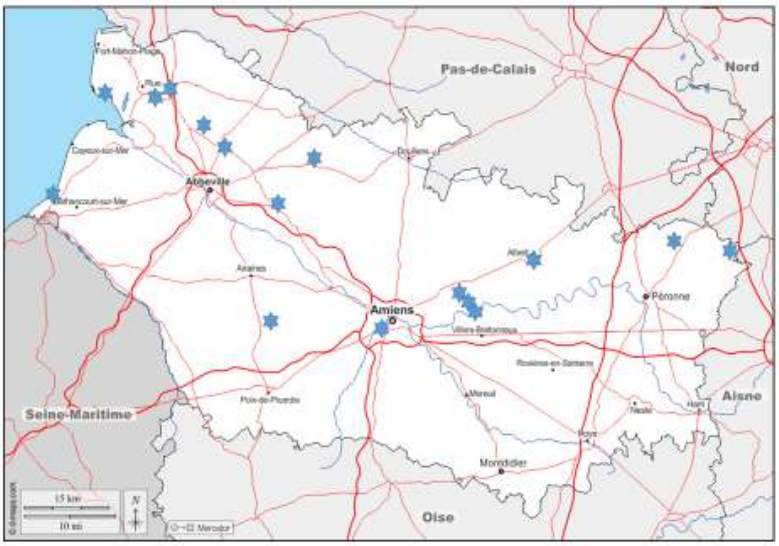
- Septembre 2021- Partenariat CDG/Cap Emploi pour la sélection des PSH pour la session secrétaire de mairie
- Novembre 2021 - Semaine européenne de l'Emploi des personnes handicapées – Implication du CDG80 dans 4 évènements
    - Forum de l'emploi public
    - Hackaton interpartenaires
    - Duoday – Accueil de 5 PSH au sein du CDG
    - Handi Haut'lympique – (olympiades) – Une équipe CDG80 composée de 6 agents du CDG80 et 4 Personnes en Situation de HANDICAP arrivée sur le Podium avec médaille d'Argent !

PROMOTION DE LA FONCTION DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE/ SESSION DE FORMATION

- Première enquête en ligne auprès des secrétaires de mairie de la Somme qui a vocation à devenir annuelle avec un taux de réponse de ¾ des communes
- 1 session de formation « secrétaire de mairie » débutée en octobre 2021 en partenariat financier avec la Région Hauts-de-France, pédagogique avec le CNFPT et sourcing avec Pôle Emploi et Cap Emploi
    - 3 forums d'information à Abbeville, Albert, Petit-Camon
    - 100 personnes présentes
    - 35 candidats sélectionnés et audités par le CDG avec Pôle Emploi, Cap Emploi et le CNFPT
    - 12 stagiaires demandeurs d'emploi sélectionnés
    - 16 collectivités impliquées

Session de Formation Secrétaires de Mairie : 16 collectivités impliquées en 2021

- Ailly-le-Haut-Clocher
- Aubigny
- Beaumetz
- Bernay-en-Ponthieu
- Cachy
- Le Crotoy
- Epehy
- Forest-Montiers
- Lamotte-Buleux
- Méaulte
- Millencourt-en-Ponthieu
- Moislains
- Molliens-Dreuil
- Saleux
- St-Quentin-Lamotte-Croix-au-Bailly



- 12 semaines de formation en alternance
- 75% de taux d'insertion à 1 mois à l'issue de la formation
- 90% de taux d'insertion à 4 mois à l'issue de la formation
- 1 dossier de presse réalisé et parution dans Picardie La gazette

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- ## ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN RECHERCHE DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

  - 29 sollicitations
    - 10 relatives au CPF (Compte Personnel de Formation), disponibilités, projet professionnel.
    - 2 suivis de FMPE (Fonctionnaires Momentanément privés d'Emploi) (2 en 2020).
    - 5 suivis individuels de lauréats de concours.
    - 12 suivis des lauréats de la formation secrétaires de mairie (9 en 2020).

- ## ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITÉ (hors FMPE et Handicap)

  - 73 sollicitations
    - 5 pour le Compte personnel de Formation ou les questions de formation plus généralement.
    - 6 pour des questions liées au projet professionnel…
    - 13 pour des questions de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
    - 49 pour des questions liées aux contrats de droit privé (apprentissage et emplois aidés).

MISSIONS TEMPORAIRES

- ## SOURCING/RECHERCHE DE CANDIDATS

  - 1 compte LINKEDIN CDG 80 créé pour diffuser les offres
    - 21 posts
    - 304 abonnés
  - 15 partenariats constitués avec les 9 agences Pôle Emploi, Cap Emploi, le service Mobilité de la gendarmerie, Défense Mobilité, le Service Accueil Mobilité de Amiens Métropole et de la CCI et les 2 agences de Proch'emploi
  - 70 CV dans le vivier 2021
  - 20 entretiens de pré-recrutement pour de potentiels nouveaux candidats en 2021

- ## PROMOTION DU SERVICE AUPRES DES COLLECTIVITÉ

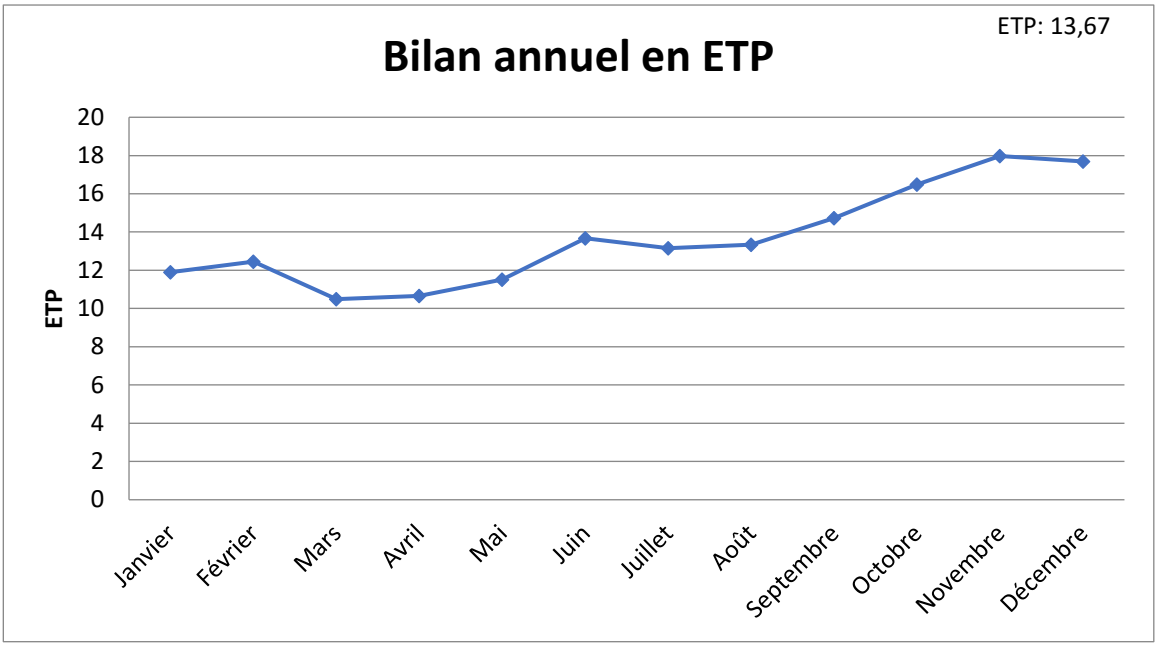
  - 1 plaquette Missions temporaires réalisée et diffusée à l'occasion du Congrès des maires puis auprès des communes tout au long de l'année
  - 1 emailing réalisé en novembre 2021 pour promouvoir le service Missions temporaires
  - + 127% d'adhésion au service avec 91 adhésions au 31/12/2021 (contre 40 au 1/01/2021)

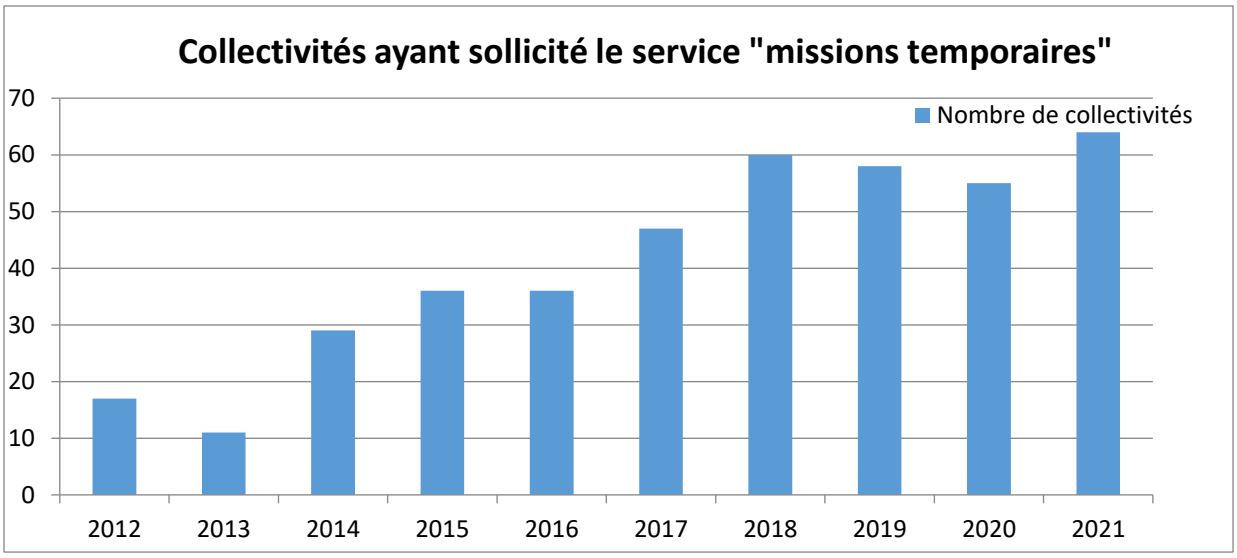
- ## INTERIM

  - 62 agents employés dont (40) dans la filière administrative, (20) dans la filière technique et 2 « ATSEM » (en 2020 63 ; effectif stable),
  - 14 ETP équivalent temps plein (contre 17 en 2020) ; légère baisse due au COVID,
  - 176 contrats établis (127 en 2020),
  - 115 demandes de renseignements ,
  - 16% de collectivités en partenariat actif (mise à disposition effective de personnels) avec 64 collectivités (contre 55 en 2020),
  - 290 bulletins de paie (369 en 2020),
  - 407 865 € en budget,
  - 15 agents recrutés durablement à l'issue de la mission interim (11 dans la filière administrative et 4 en filière technique dont 1 contrat en PEC) (10 en 2020).

MISSIONS TEMPORAIRES

Bilan financier en €	
Année 2021	407 865,95
Année 2020	489 486,76
Année 2019	703 852,11
Année 2018	760 362,23
Année 2017	591175,22





ANNEE	TOTAL HEURES	Equivalent temps plein
Année 2021	**24883,57**	**13,67**
Année 2020	28883,02	15,87
Année 2019	43279,67	23,78
Année 2018	45874,45	25,21
Année 2017	30455,56	16,73
Année 2016	24754,03	13,60
Année 2015	19234,49	10,57
Année 2014	18791,06	10,32
Année 2013	4849,65	2,66
Année 2012	7395,46	4,60

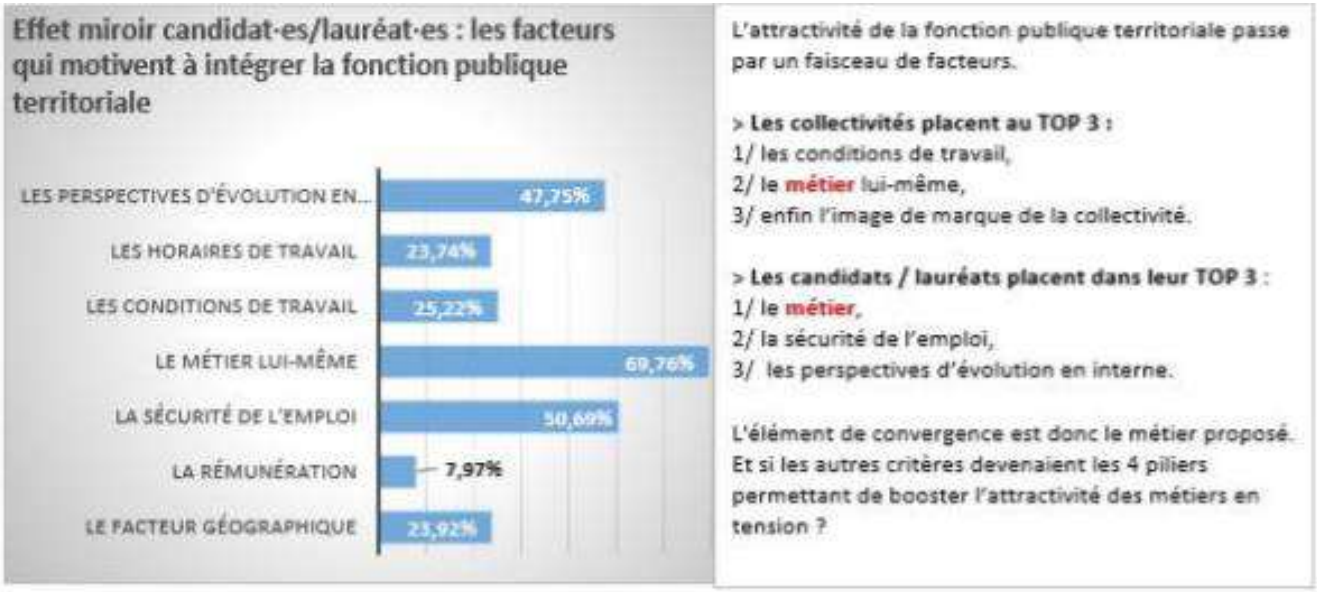
Focus sur l'enquête attractivité

L'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales animé par les 5 CDG des Hauts de France a fait paraître sa 4ème publication en 2021 intitulée « L'attractivité de la Fonction Publique Territoriale – Enquête Flash à destination des employeurs et des lauréats de concours »

Par le jeu d'une trentaine de questions sur les méthodes de recrutement, les motivations qui poussent à candidater etc, il a pu se dégager des tendances intéressantes et des effets miroirs entre les employeurs et les candidats plus ou moins convergents. 144 employeurs et 1154 lauréats ont répondu à cette enquête.

Cette enquête est disponible sur le site http://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/observatoire-regional-de-lemploi/ ou en PDF sur demande au Pôle Emploi et Compétences du CDG 80 c.carton@cdg80.fr

Ci-dessous un extrait :



DEONTOLOGIE

- Préparation de la future mission du référent déontologie-laïcité, désigné par arrêté le 01/01/2022,
- 2 questions posées en 2021

PÔLE SANTE

Rapport annuel 2021

LA SANTE ET LA PREVENTION AU TRAVAIL

Pour le pôle Santé au travail, l'année 2021 a été principalement marquée par :

- le recrutement de Maryline KLIPFEL, psychologue du travail en juillet 2021

- le lancement de 2 marchés : risques psychosociaux et assurances statutaires (marché 2022-2025)

- les mouvements du personnel : départ de la secrétaire et recrutement de différents agents temporaires notamment pour des remplacements

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 MEDECINE PREVENTIVE

- **Points particuliers**

Adhésions : 10 nouvelles adhésions ont été enregistrées en 2021 qui concernent des collectivités de petite taille dont le suivi médical des agents n'avait jamais été mis en place pour certaines et d'autres collectivités de taille plus importante.

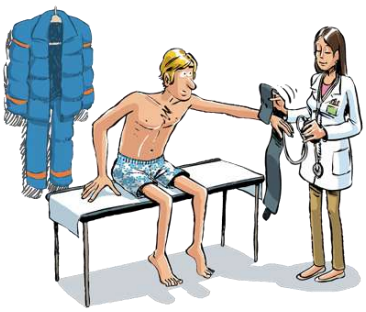
Les collectivités suivantes ont donc adhéré au service du CDG80:

- BEAUCOURT EN SANTERRE
- SOREL LE GRAND
- VERMONDOVILLERS
- MOISLAINS
- HEUDICOURT
- SIAEP VALLEE DES EVOISSONS ET DE LA POIX
- FRESNES MAZANCOURT
- TERRAMESNIL
- MOREUIL

Par ailleurs, l'Agence Régionale de la Santé a également souhaité adhérer pour son personnel domicilié administrativement dans la Somme.

- ## Données chiffrées

681 collectivités et établissements publics sont adhérents à ce service. Ce suivi médical concerne 7951 agents.



4730 Convocation émises

4172 Agents reçus en visite

4479 visites effectuées

Le nombre d'agents n'ayant pas honoré leur convocation (excusés ou non excusés) est égal à 251.

Pour l'année 2021, nous enregistrons une hausse du nombre de visites par rapport à 2020 en raison de la reprise d'activité normale des médecins de prévention.
Dans un premier temps, une importante hausse du nombre d'examens périodiques (+ 250) est constatée, hausse justifiée par la reprise d'activité normale des médecins (pas d'interruption de service en 2021).
Par ailleurs, on note une hausse des visites non périodiques (+267). Cette évolution se manifeste par :

1. la diminution :
   - du nombre de visites à la demande de l'employeur (-18),
   - du nombre de visites programmées sur demande du Médecin traitant (-2),

2. l'augmentation :
   - du nombre de visites médicales dans le cadre de la visite médicale d'embauche (+195),
   - du nombre de visites programmées sur demande de l'agent après accord de l'employeur (+22).
   - du nombre de visites à la demande des médecins de préventions (+19),
   - du nombre de visite de pré-reprise et reprise (+53).

Autres activités :

74 Vaccinations Leptospirose

3 radiographies pulmonaires

85 consultations de tiers-temps
(D. SOTTEAU : 51 / D. VAQUETTE 34)

Remarque :
2 visites de tiers-temps ont été effectuées dans deux collectivités par le Docteur VAQUETTE.

- ## Conclusions émises

3882 aptes

226 aptes avec restrictions

143 Aptes avec aménagement

+ 221 autres avis (souvent des agents en arrêt dans le cadre des pré-reprise)

En 2021, les médecins de prévention ont émis 87 % d'avis d'aptitude sans aménagement, ni restriction sur les 4479 avis émis.
Cependant, on note :

- une augmentation des avis d'aptitude avec restrictions émis par rapport à l'année 2020 (+19)
- une diminution des avis d'inaptitude (- 10)

Tarification

Visites médicales :

La tarification des visites médicales n'a pas évolué par rapport aux années précédentes.

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 adhérents est fixé à 64 €.

Vaccinations :

La tarification des vaccinations contre la leptospirose n'a pas évolué en 2021.

Le Centre de gestion propose également la vaccination contre la grippe (à charge de l'employeur de fournir les vaccins aux agents volontaires pour ce type de vaccination).

La tarification des vaccinations en vigueur est la suivante :

- LEPTOSPIROSE : 123 euros (depuis le 1er janvier 2020)
- DTP : 8 euros,
- Hépatite B : 14,50 euros,
- Grippe saisonnière : 20 euros l'acte (hors visite périodique).

2. L'INTERVENTION DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

20 collectivités ont fait l'objet d'une proposition du médecin de prévention pour l'intervention du psychologue du travail.
Sur ces 20 collectivités, une collectivité a déjà bénéficié de la totalité de l'accompagnement.

La tarification relative à l'intervention du psychologue du travail (sous réserve d'un conventionnement avec la collectivité) est la suivante :

- pour les collectivités affiliées : 90€/heure ou 540€ la journée (7h)
- pour les collectivités non affiliées : 120€/heure ou 720€ la journée (7h)

A noter : Prestation dans le cadre du Mécénat (hors adhérents MNT) :
A noter : souvent les adhérents MNT utilisent le numéro unique prévu dans leur contrat.

Assistance sociale :

- 2021 : 1 demande (1 demande contient souvent entre 3-4 appels en moyenne)

Assistance Psychologique :

- 2021 : 6 demandes (2020 : 5 demandes)

3. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- **Document Unique**

Création et présentation du nouvel outil Document Unique dans **14 collectivités.**
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**

- ## Colloque annuel

Participation à la formation des nouveaux maires le 20/05/21 (visioconférence) en lien avec l'AMF
Participation au salon Préventica (le 28/09/21 à Lille)
Participation au congrès des Maires de la Somme du 24/09/2021

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

- Présentation du Document Unique en présence des assistants de prévention pour les collectivités
- Rappels aux collectivités de l'obligation de nommer un assistant de prévention
- Présentation du service prévention des risques du CDG80 à 3 nouveaux préventeurs

➢ **Pas d'évolution du nombre de membres des réseaux en 2021**

Démarche Qualité de Vie au Travail (QVT)

Attribution du marché à groupement de commande pour la réalisation de diagnostics RPS et plans d'actions QVT : 134 collectivités adhérentes.
Le prestataire a été retenu : SISE (attribué fin 2021).
Dans le cadre du lancement du marché risques psychosociaux, une réunion d'information sur la présentation du prestataire et la méthodologie a été organisée.

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

3 interventions en 2021

Ces visites ont porté sur 2 mesures de bruit dans des crèches ainsi qu'une visite avec le médecin de prévention pour l'aménagement d'une piscine.

- **Inspection**

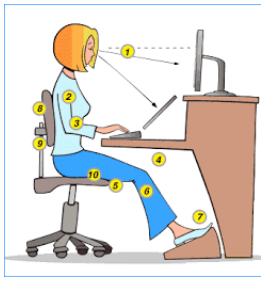
4 participations en CHSCT
Mission redynamisée :
- 224 nouvelles conventions signées en 2021
- 11 visites d'inspection réalisées en 2021

4. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Rappels des objectifs de la convention FIPHFP 2022-2025 en matière de maintien dans l'emploi:

- Accompagnement social en 1ère demande : 20
- Etude ergonomique simple : 20
- Etude ergonomique complexe : 20
- Bilans de compétences : 10

Etudes de poste
12 études de poste individuel réalisées



Dossiers de demande d'aide FIPHFP
17 dossiers de demande d'aide FIPHFP
FIPHFP de plus en plus exigeant sur les pièces justificatives ainsi que sur les mont accordés

5. INSTANCES MEDICALES CONSULTATIVES

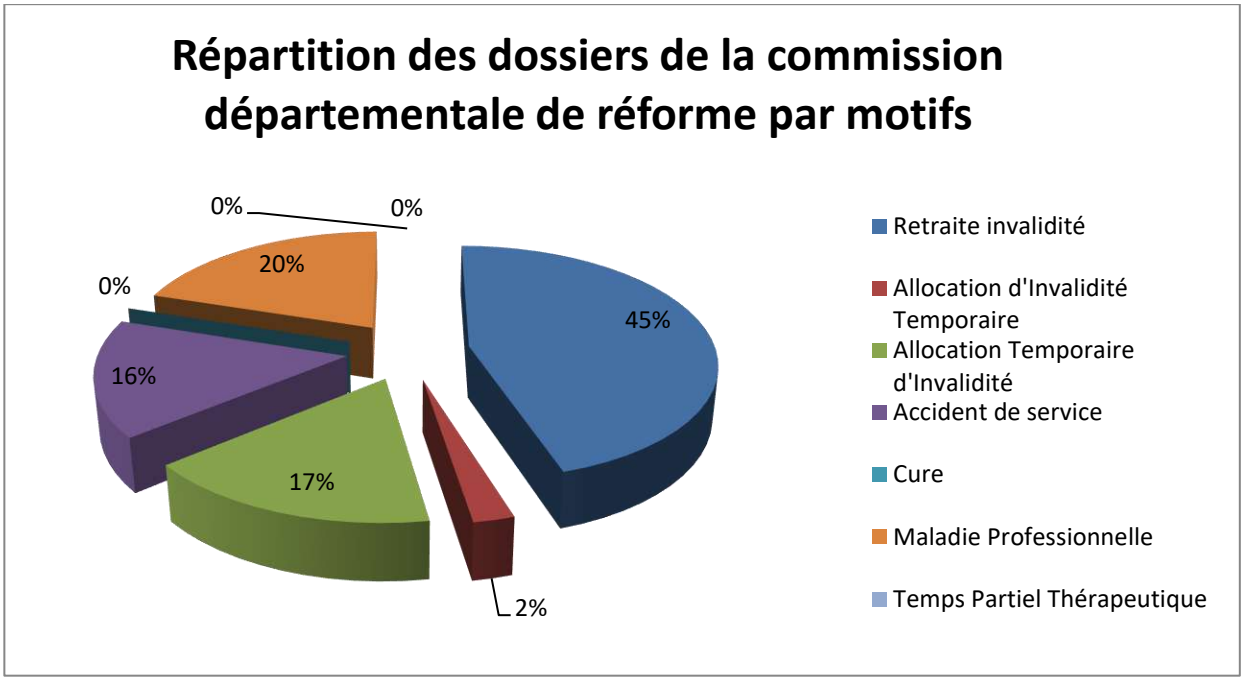
5.1 La Commission départementale de réforme

Par conventionnement, le Centre de gestion assure le secrétariat de la commission de réforme, 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 (Sapeur-Pompier Professionnel, Sapeur-Pompier Volontaire) et le CNFPT.

A noter que le SDIS est affilié volontaire pour les agents Personnel Administratif Technique ou Spécialisé.
En 2021, la commission de réforme a examiné **183 dossiers** (pour mémoire : 138 en 2020) (soit une augmentation de 28% du nombre de dossiers par rapport à 2020 (et 181 dossiers en 2019).

CDG 80	75 dossiers (38%)	
Amiens Métropole	53 dossiers (32%)	86 dossiers Collectivités non affiliées (62%)
Région Hauts-de-France	26 dossiers (18%)	
somme Le conseil départemental	23 dossiers (12%)	
SDIS Somme	6	
Cnfpt	0	



Répartition des dossiers par motifs :

- **Retraite pour invalidité : 45% (79 dossiers)**
- **Maladie professionnelle : 20% (35 dossiers)**
- **Allocation Temporaire d'Invalidité : 17% (29 dossiers)**
- **Accident de service : 16% (28 dossiers) (29% en 2020)**
- **Allocation d'Invalidité Temporaire : 2% (4 dossiers)**

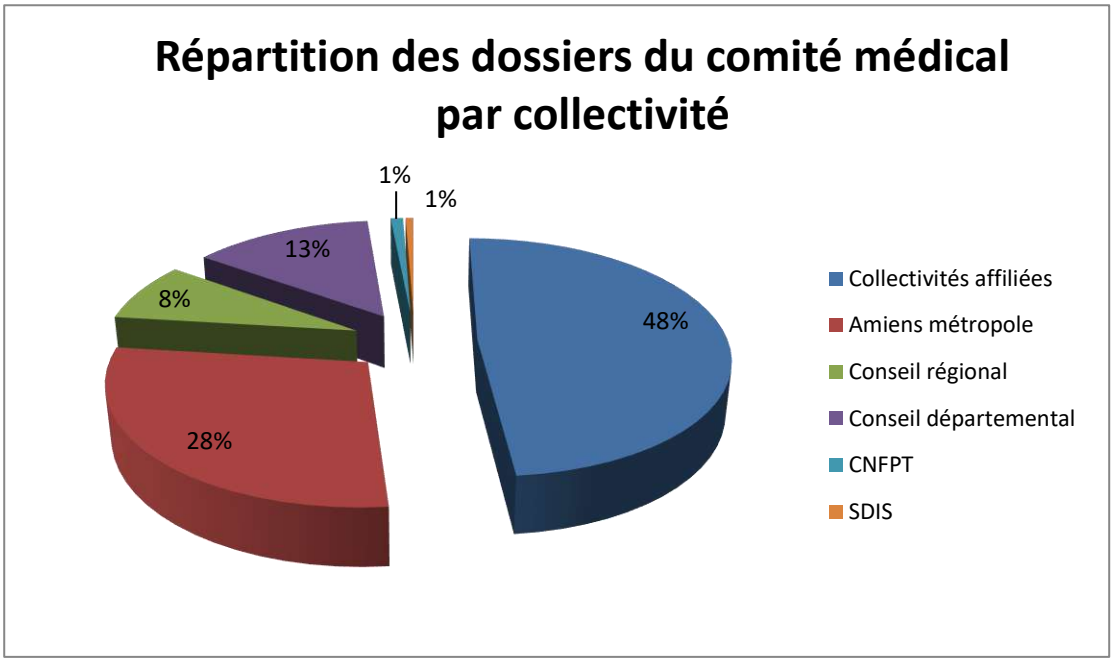
5.2 Le comité médical

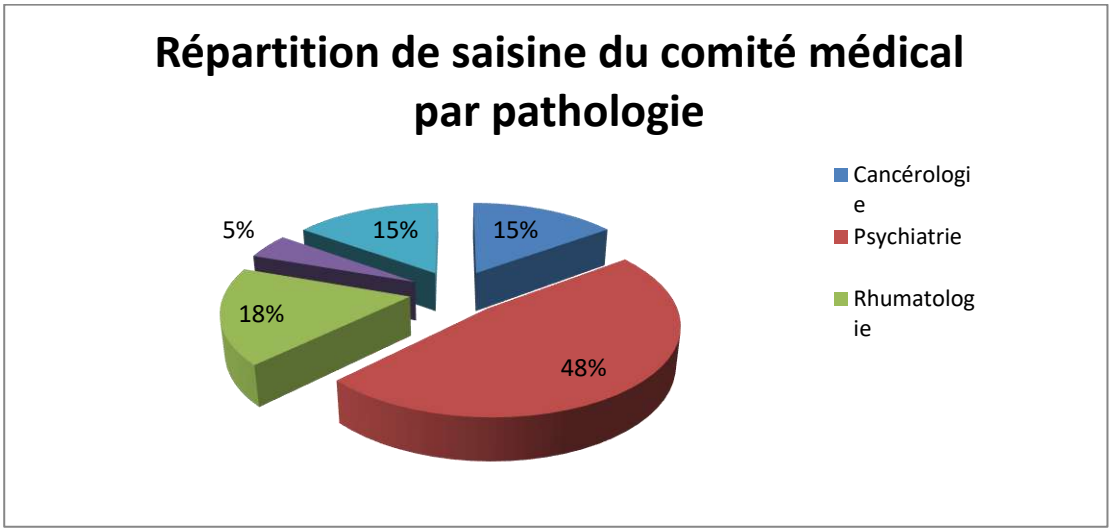
Par conventionnement, le centre de gestion assure le secrétariat du comité médical, en sus des collectivités affiliées, pour 5 collectivités non affiliées:

- le conseil régional des Hauts de France, Amiens Métropole, le conseil départemental de la Somme, le SDIS 80 (uniquement pour les Sapeurs-Pompiers Professionnels, Sapeurs-Pompiers Volontaires) et le CNFPT.

En 2021, le secrétariat du comité médical a traité **1184 dossiers (1062 dossiers + 119 dossiers de temps partiel thérapeutique + 3 dossiers au comité médical supérieur)**
Pour rappel : en 2020 : 1150 dossiers et en 2019 : 1274 dossiers

CDG 80	574 dossiers (48.5%)	610 dossiers Collectivités non affiliées (51.5%)
Amiens Métropole	337 dossiers (28.5%)	
Région Hauts-de-France	95 dossiers (8%)	
Somme le conseil départemental	160 dossiers (13.5%)	
SDIS Somme	11 dossiers SPP-SPV (1%)	
le cnfpt	7 dossiers (0.5%)	





La pathologie « Psychiatrie » représente **48%** des dossiers passés en comité médical (soit une stabilité par rapport à 2020).

6. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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
Documents CHSCT : 2 documents uniques, 2 programmes d'actions de prévention suite DU, 1 protocole sanitaire CDG, 1 protocole sanitaire Concours et examens	6
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
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**

7. PERIODE DE PREPARATION 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.

En 2021, le pôle Santé a répondu aux sollicitations des collectivités et a programmé 8 RDV pour les Périodes de Préparation au Reclassement en collectivité.

8. ASSURANCES STATUTAIRES

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'assurance maladie 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 → CNP assurances

DUREE DU CONTRAT
4 ans depuis le 1er janvier 2022

COLLECTIVITES
484 assurées dont 31 ayant + de 30 agents CNRACL

AGENTS
4 143 agents CNRACL dont 2 567 dans des collectivités + de 30 agents.
1 576 agents IRCANTEC

DOCUMENTS DE GESTION
7 104 format papier
16 059 dématérialisés

ADHESIONS
4 nouvelles adhésions en 2021

LES SERVICES ASSOCIES

25 contre-visites médicales (en 2020 : 36)

41 séances de soutien psychologique (en 2020 : 29)

39 expertises médicales (en 2020 : 47)

2 recours contre tiers (en 2020 : 3)