CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SOMME

RAPPORT D'ACTIVITES 2022

CDG 80

L'édito du Président

Ces dernières années ont été marquées par des événements majeurs impactant notre quotidien et nécessitant une adaptation continue.

C'est dans ce contexte que le Centre de Gestion de la Somme a mis en œuvre et développé en 2022 des projets majeurs : organisation des élections professionnelles le 8 décembre 2022 qui se sont déroulées dans de bonnes conditions avec un taux de participation stable, renouvellement de la convention qui fixe les modalités de coopérations entre les 5 Centres de Gestion des Hauts de France pour les concours, mise en œuvre du décret de février 2022 qui modifie le fonctionnement des instances médicales, recrutement d'une infirmière santé au travail, déploiement du dispositif de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles ainsi que du harcèlement, augmentation du nombre de stagiaires formés au métier de secrétaire de mairie…

L'année 2023 doit permettre de consolider notre action de proximité au service de l'ensemble des collectivités face aux évolutions constantes de la règlementation.

Le Centre de Gestion de la Somme, fidèle à sa vocation, restera à vos côtés pour continuer à informer, faciliter et conseiller chacune et chacun d'entre vous.

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

RAPPORT D'ACTIVITES 2022

CENTRE DE GESTION DE LA SOMME : ELEMENTS INSTITUTIONNELS : Pages 3 à 13

ADMINISTRATION GENERALE : Page 14 à 19

CONCOURS ET EXAMENS : Pages 20 à 27

GESTION STATUTAIRE : 28 à 40

EMPLOI ET COMPETENCES : 41 à 52

SANTE : Pages 53 à 64

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme

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

Eléments institutionnels

Rapport annuel 2022

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 instances 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 instances médicales pour les collectivités affiliées

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

LES COMMUNES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES

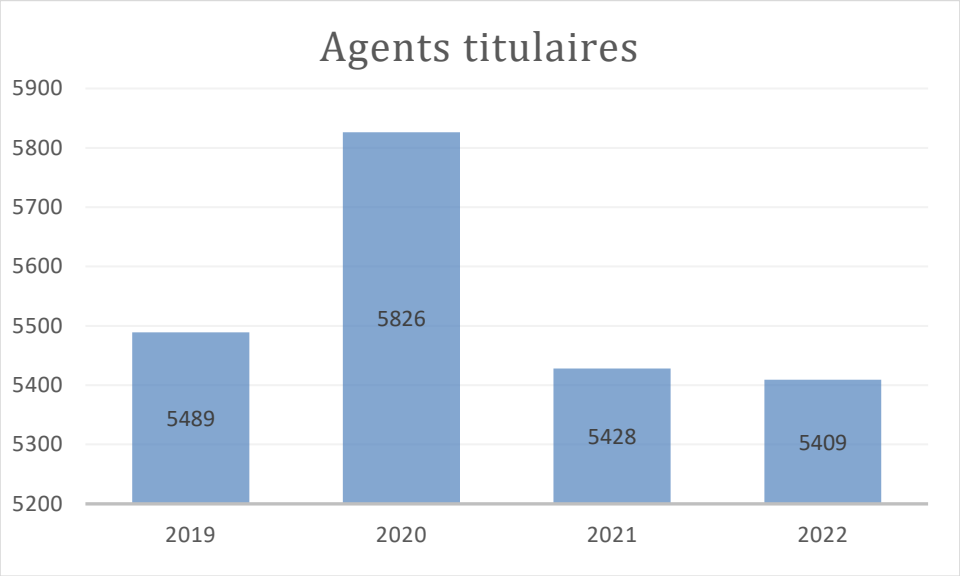
Toutes les communes et établissements publics du département comptant moins de 350 fonctionnaires titulaires, ou stagiaires à temps complet ayant au moins un agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public sont affiliés obligatoirement au Centre de Gestion.

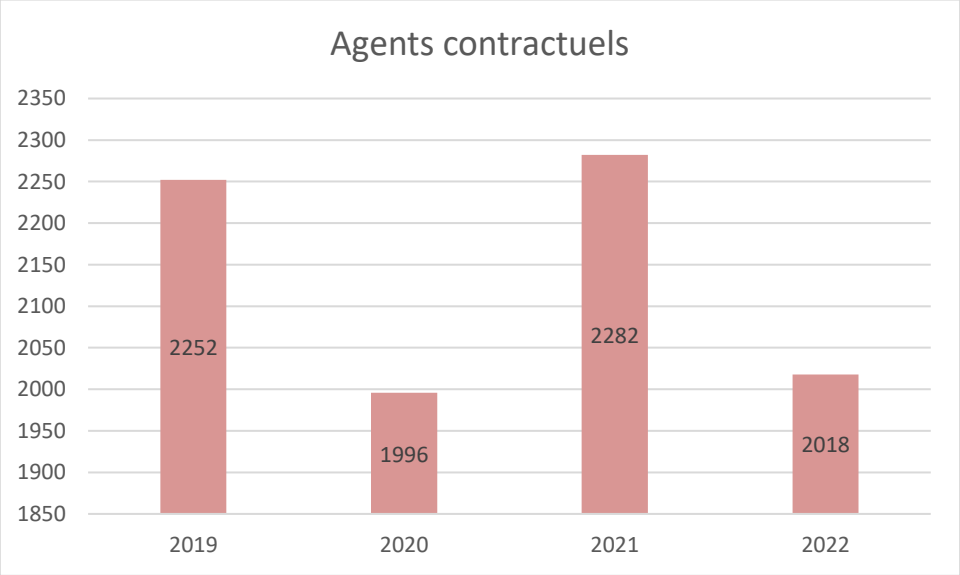
Ceci représente pour la Somme 770 communes et 327 établissements.

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 2022





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

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 4 fois en 2022 (les 3 mars 2022 en visio-conférence, 13 juin 2022 à Chauny (02), 13 octobre 2022 à Beauvais (60) et 12 décembre 2022 à Lille (59).

En 2022, elle a notamment travaillé sur la finalisation du schéma de coordination, de mutualisation et de simplification tel que défini par la Loi du 6 août 2019. Celui-ci a été présenté au vote des différents conseils d'administration au cours du 1er trimestre 2022 et signé le 13 juin 2022.

D'autres sujets ont également été inscrits à l'ordre du jour des Conférences des Présidents : le programme annuel d'études de l'observatoire de l'emploi, la mise en place généralisée du Socle Commun, la protection sociale complémentaire, le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes, le renouvellement de la convention relative à l'organisation et au financement des concours et examens professionnels et à la mise en œuvre du Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts de France ainsi que la participation des CDG Hauts–de-France aux travaux des instances nationales.

➢ La délégation Hauts-De-France du CNFPT

Les modalités de partenariat entre le CNFPT et les 5 CDG des Hauts-de-France reposent sur une nouvelle convention signée le 7 octobre 2021.

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 2022, le Centre de Gestion a renouvelé l'organisation d'une formation de secrétaires de mairie en collaboration avec le CNFPT, qui accueille désormais 16 stagiaires au lieu de 12 précédemment.

➢ L'association départementale des maires de la Somme

Le congrès annuel des maires de la Somme s'est déroulé le 7 juillet 2022. Le CDG était présent pour mieux faire connaître aux élus son rôle et ses missions.

Le Président du Centre de Gestion, la directrice du Centre de Gestion et la responsable de pôle Emploi et Compétences ont animé, à la demande de l'association des maires, une table-ronde portant sur le métier de secrétaire de mairie et ses difficultés de recrutement.

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 ayant vocation 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 ont participé 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 8 et 9 septembre 2022 à Marseille ainsi que le 1er décembre 2022 à Paris.

➢ 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 5, 6 et 7 octobre 2022 à Port-Marly (78).

➢ 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.
La Directrice du CDG 80 a participé au Comité National Technique du 27 avril à Bordeaux où elle a représenté l'ensemble des 5 Centres de Gestion de la région Hauts-de-France.

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

Dans le cadre des missions du Pôle Emploi et Compétences du CDG 80, un partenariat resserré a été mis en place avec Pôle Emploi ainsi que pour les personnes en situation d'handicap notamment avec CAP EMPLOI Somme. L'objectif de Cap Emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises et les collectivités.

Un travail en étroite collaboration est notamment mené pour les sessions de secrétaires de mairie avec Pôle Emploi et la Région Hauts-de-France pour le sourcing et le financement.

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.

➢ Le Fonds National de Prévention (FNP)

Le 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 conseils médicaux
- Service de médecine préventive
- Agent chargé des fonctions d'inspection

➢ 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.

Le CDG 80 a participé à la première réunion du Comité Régional des responsables RH Hauts-de-France le 17 novembre 2022 à Lille (C3RH). Il s'agit de décliner à l'échelle régionale une stratégie en matière de ressources humaines à la fois interministérielle et inter-versants pour gagner en attractivité et agilité RH.

➢ 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

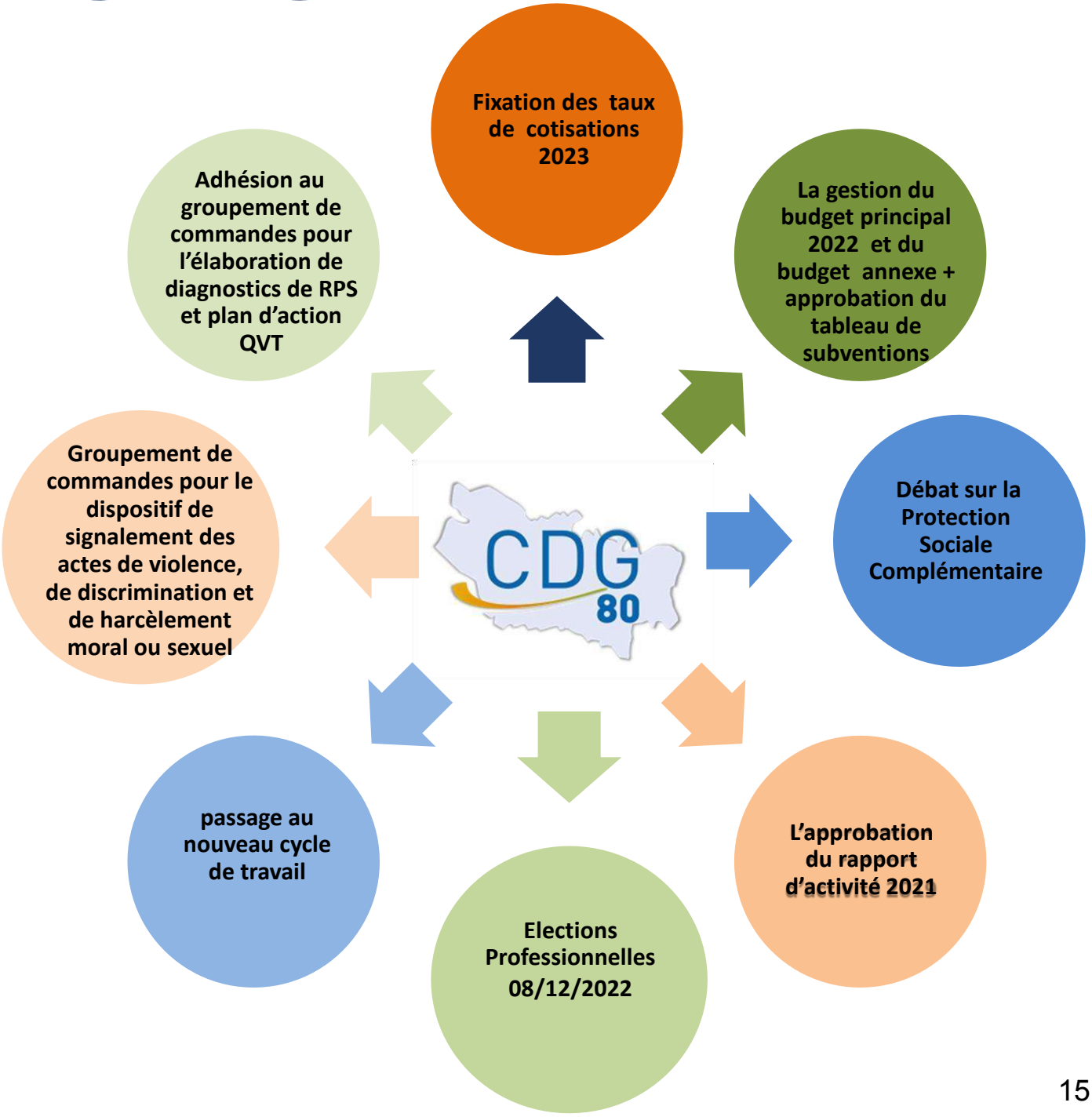
Le Centre de Gestion de la Somme a participé dès l'origine à la mise en place d'un Diplôme Universitaire « Enjeux et Pratiques de la Coopération Intercommunale » au mois de septembre 2019 et reconduit depuis par l'Université Picardie Jules Verne.

PÔLE RESSOURCES

Rapport annuel 2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION

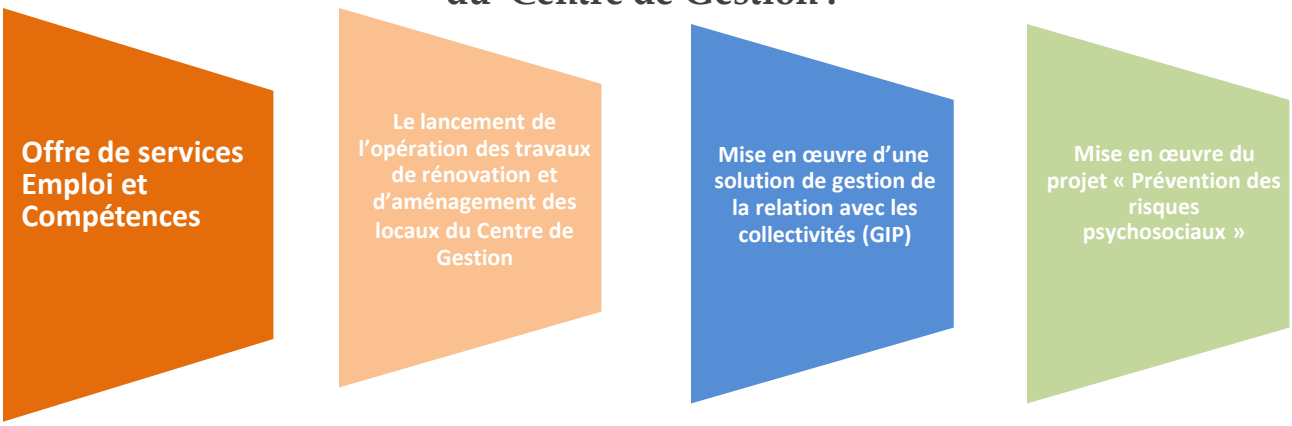
Composé de 19 représentants des communes et de 3 représentants des établissements publics affiliés au Centre de Gestion, le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois en 2022 pour examiner et délibérer sur les dossiers relevant de sa compétence.



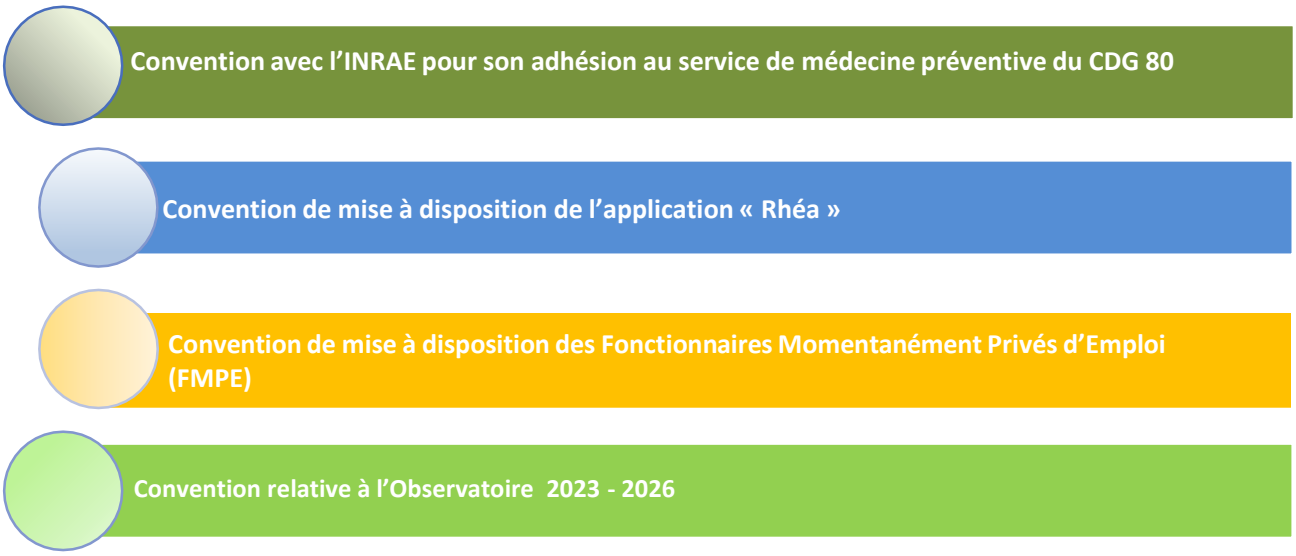
CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il a été amené à se prononcer sur :

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



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



ADMINISTRATION GENERALE

Accueil physique et téléphonique :

l'accueil physique du public au Centre de Gestion a repris en 2022.

Du lundi au vendredi
8h30 – 12h00 / 13h30 – 17h00
En moyenne 35 appels par jour

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

34087 mails reçus en 2022
1146 utilisateurs du site CDG80 (1142 en 2021)

Gestion de la Bourse de l'emploi

2814 opérations traitées en 2022
(2477 en 2020)

Sécurité juridique du caractère exécutoire des actes administratifs

399 actes transmis au contrôle de légalité en 2022 (275 en 2021)

Secrétariat des Bureaux – Conseils d'Administration – Direction

Organisation de 5 Bureaux et de 5 Conseils d'Administration

GESTION FINANCIERE ET RESSOURCES HUMAINES DU CDG 80

- Pour les Ressources Humaines :

  - 131 arrêtés ont été établis pour le personnel du CDG80,
  - 1111 fiches de paie ont été traitées en 2022 (927 en 2021)

- Pour la gestion financière, 1 306 mandats (1 382 en 2021) ainsi que 6 916 titres 6 902 en 2021).

LOGISTIQUE

Ce service assure :

- La gestion de la documentation et l'archivage des doc

- La gestion du courrier arrivé et départ :
  - **7213** en 2022 pour les courriers entrants
  - **19 790** en 2022 (23 901 en 2021) pour les courriers sortants,

- Le Centre de Gestion a dépensé **30 106.56 €** de frais d'affranchissement (dont 11 862,24 € pour les élections professionnelles),

- La duplication des documents : **9** en 2022 (9 en 2021) 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,

- Le suivi du parc automobile (4 véhicules)

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

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.

A noter que les travaux de réaménagement du Centre de Gestion de la Somme ont démarré en octobre 2022. Ils visent notamment à améliorer l'isolation phonique et thermique du bâtiment.

PÔLE CONCOURS

Rapport annuel 2022

BILAN DU POLE « CONCOURS »
POUR L'ANNEE 2022

L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2022

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 2022, 3 concours et 2 examens professionnels.

851 candidats se sont inscrits à l'ensemble de ces opérations. Le nombre de lauréats s'est élevé à **235**. Pour l'organisation de ces épreuves, environ 70 collaborateurs occasionnels (surveillants, concepteurs de sujets, examinateurs) ont apporté leur aide.

En 2021, 3 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 **881** candidats pour **142** lauréats.

Le détail des statistiques concernant les concours 2022 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	20 janvier 2022	Externe	20	28	16	14	9	7
		Interne	12	28	28	25	15	15
		Sous-total	32	56	44	39	24	22
Concours d'Adjoint administratif principal de 2ème classe	10 mars 2022	Externe	24	123	123	100	46	24
		Interne	16	66	66	57	34	16
		Sous-total	40	189	189	157	80	40
Concours de Technicien principal de 2ème classe	14 avril 2022	Externe	44	219	207	166	72	51
		Interne	20	120	116	78	28	13
		3e concours	8	16	15	12	6	4
		Sous-total	72	355	338	256	106	68
			TOTAL	600	571	452	210	130

Le détail des statistiques concernant les examens professionnels 2022 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'Adjoint technique principal de 2ème classe	20 janvier 2022	**AG**	/	**50**	**48**	**44**	**39**	**38**
Examen de Rédacteur principal de 1ère classe	22 septembre 2022	**AG**	/	**201**	**198**	**161**	**155**	**67**
			TOTAL	**251**	**246**	**205**	**194**	**105**

Les éléments marquants de l'année 2022

L'année 2022 a été marquée par l'adoption et la signature le 12 juin 2022 du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des Centres de Gestion de la région Hauts de France. Il vise, dans le prolongement de la charte précédente entrée en vigueur le 1er janvier 2016 et renouvelée successivement en 2021 et 2022, à préciser les missions exercées et les modalités de fonctionnement de la coopération des 5 CDG.

Par ailleurs, après une absence de presque une année pour raison de maladie, l'Adjointe du Pôle a repris son travail à compter du 1er septembre 2022 à mi-temps thérapeutique, pour la plus grande satisfaction de ses collègues.

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. Elles se sont déroulées les 21 mars, 24 juin et 16 décembre 2022. 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 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 le 6 juin 2017, prorogée jusqu'au 31 décembre 2022, 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 permet aux 5 CDG de se rembourser les coûts des lauréats de leur ressort géographique respectif.

Suite à la signature du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, les CDG de la région Hauts de France, se sont entendus sur la nécessité de procéder au maintien et au renforcement de la prestation d'organisation des concours et examens professionnels tant au niveau régional, qu'au niveau de chaque CDG. En conséquence, ces objectifs nécessitent l'adoption d'une nouvelle convention qui fixera le cadre d'intervention et de financement de ces opérations et prendra effet le 1er janvier 2023.

Les services « concours » des cinq CDG ont travaillé à l'élaboration de cette nouvelle convention durant le second semestre 2022.

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 2022, 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 6 spécialités ouvertes,
- l'examen professionnel d'Adjoint technique principal de 2e classe, pour l'épreuve écrite de chacune des 8 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,
- 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, 19 sujets principaux et 19 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 2022, 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	1
CDG60	2	2
CDG62	1	1
TOTAL	**6**	**6**

- Pour les opérations organisées par les autres CDG de la région Hauts de France, le CDG80 a conventionné en 2022 l'organisation de 10 autres concours et 9 autres examens professionnels, détaillés comme suit :

Opérations pour lesquelles le CDG80 a conventionné	Centres de gestion organisateurs			
	CDG02	CDG59	CDG60	CDG62
CONCOURS	1	5	1	3
EXAMENS	3	1	2	3
TOTAL	**4**	**6**	**3**	**6**

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 d'opérations ouvertes par le CDG59, 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
CDG59	**Concours d'ATTACHE**	17 novembre 2022	**Externe**	140	79
			Interne	360	273
			3ème concours	32	26
			Sous-total	**532**	**378**
			TOTAL	**532**	**378**

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 du concours de Rédacteur principal de 2ème classe organisé en 2021 s'est élevé à 3 313,48 €.

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'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe (ATSEM pal de 2ème classe) organisé en 2021 s'est élevé à 2 789,31 €.

Le montant des coûts lauréats facturés en 2022 s'est élevé à 15 388,54 €.

LE SUIVI DES LAUREATS

L'article L325-40 du Code Général de la Fonction Publique 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

En raison de la crise sanitaire, la réunion des lauréats n'avait pas pu être organisée en 2021.
Les lauréats des concours des sessions 2020, 2021 et 2022, encore inscrits sur listes d'aptitude, ont été conviés à assister à une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi.
Lors de cette réunion qui s'est tenue le jeudi 13 octobre 2022 matin dans les locaux du Centre de gestion, la responsable du Pôle Concours a présenté les points suivants :

. Quelques notions du statut des fonctionnaires,
. La gestion de la liste d'aptitude,
. La carrière et la rémunération,
. La recherche d'emploi,

et a répondu aux questions des participants.

La responsable du Pôle Emploi et Compétences et son adjointe ont également assisté à cette réunion, à l'issue de laquelle elles ont animé des ateliers avec les participants sur les thèmes suivants :

. Préparer son entretien d'embauche,
. Améliorer son curriculum-vitae.

Les statistiques relatives aux nombres des lauréats conviés et des lauréats présents à cette réunion figurent dans le tableau ci-dessous :

LISTES D'APTITUDE	NOMBRE DE LAUREATS INVITES	NOMBRE DE LAUREATS PRESENTS
Adjoint administratif principal de 2ème classe 2020	12	2
Adjoint technique principal de 2ème classe 2020	24	0
Animateur principal de 2ème classe 2021	17	0
ATSEM principal de 2ème classe 2021	14	0
Rédacteur principal de 2ème classe 2021	14	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe 2022	38	6
TOTAL	**119**	**8**

Par ailleurs, les candidats étant dans leur 3ème année d'inscription sur la liste d'aptitude ont été contactés en vue de leur proposer un entretien. Seuls 7 lauréats sur 28 sollicités ont souhaité passer ces entretiens qui ont été organisés par le Pôle Emploi et compétence.

LE CONTENTIEUX DES CONCOURS ET EXAMENS

Les recours relatifs à l'année 2022

Le Centre de gestion n'a été saisi d'aucun recours contentieux concernant les concours et examens organisés durant l'année 2022.

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.

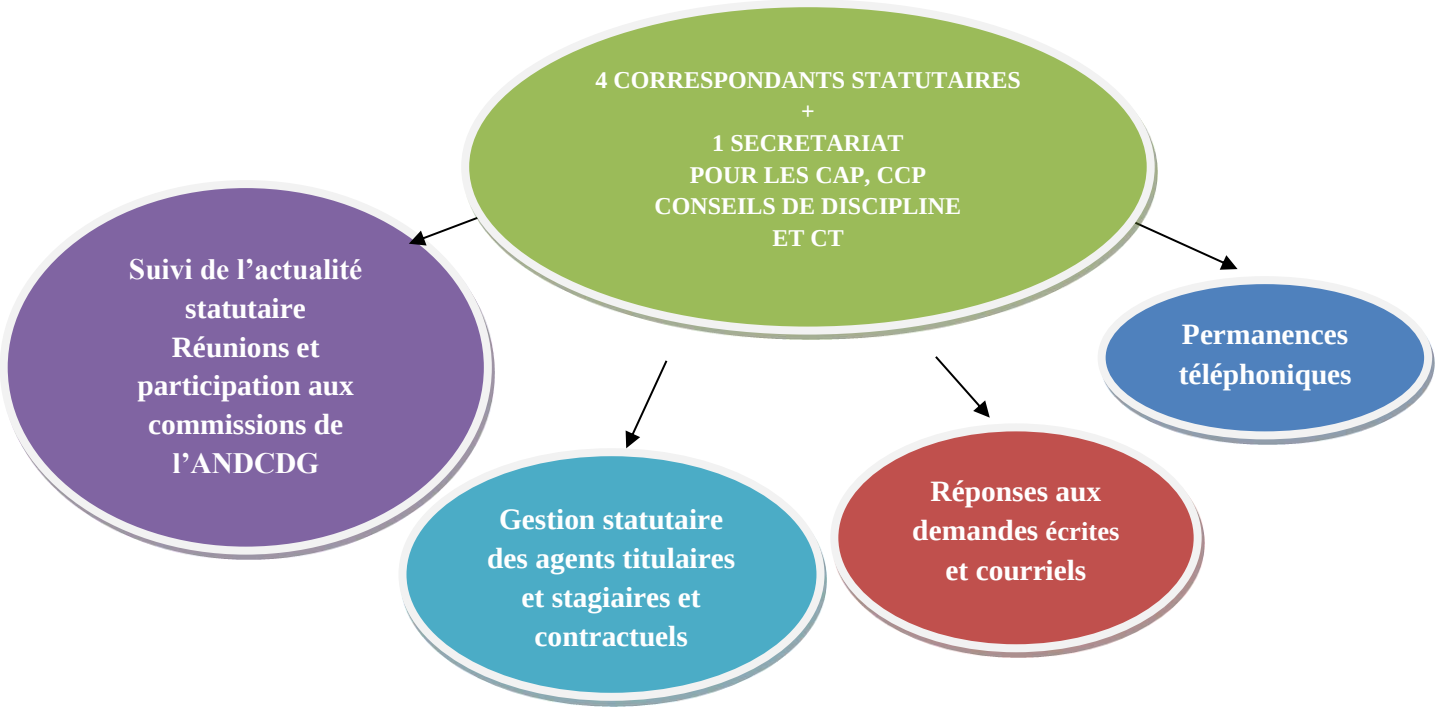
Le financement du Pôle « Concours » est assuré dans le cadre de la cotisation versée par les collectivités ainsi que par le remboursement des coûts des concours et examens de catégories A et B, hors filière médico-sociale, par le CDG59 qui perçoit les reversements CNFPT au titre du transfert des compétences.

PÔLE GESTION STATUTAIRE

Rapport annuel 2022

BILAN DU POLE « GESTION STATUTAIRE »

POUR L'ANNEE 2022



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 sont affiliés au Centre de Gestion, 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 notamment pour les situations plus techniques. 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 2022, une commission statut a été organisée en visioconférence par l'ANDCDG.

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 plus souvent 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.

ACCES A L'EXTRANET CARRIERES

L'extranet carrières est mis en place depuis juin 2021 et est accessible aux collectivités depuis le 1er janvier 2022.

Ce dispositif permet à chaque collectivité employeur de bénéficier d'un accès personnalisé et sécurisé aux données carrières de ses agents détenues par le Centre de Gestion. Il s'agit d'un mode d'accès uniquement en consultation qui n'est pas modifiable par les collectivités.

LA GESTION STATUTAIRE

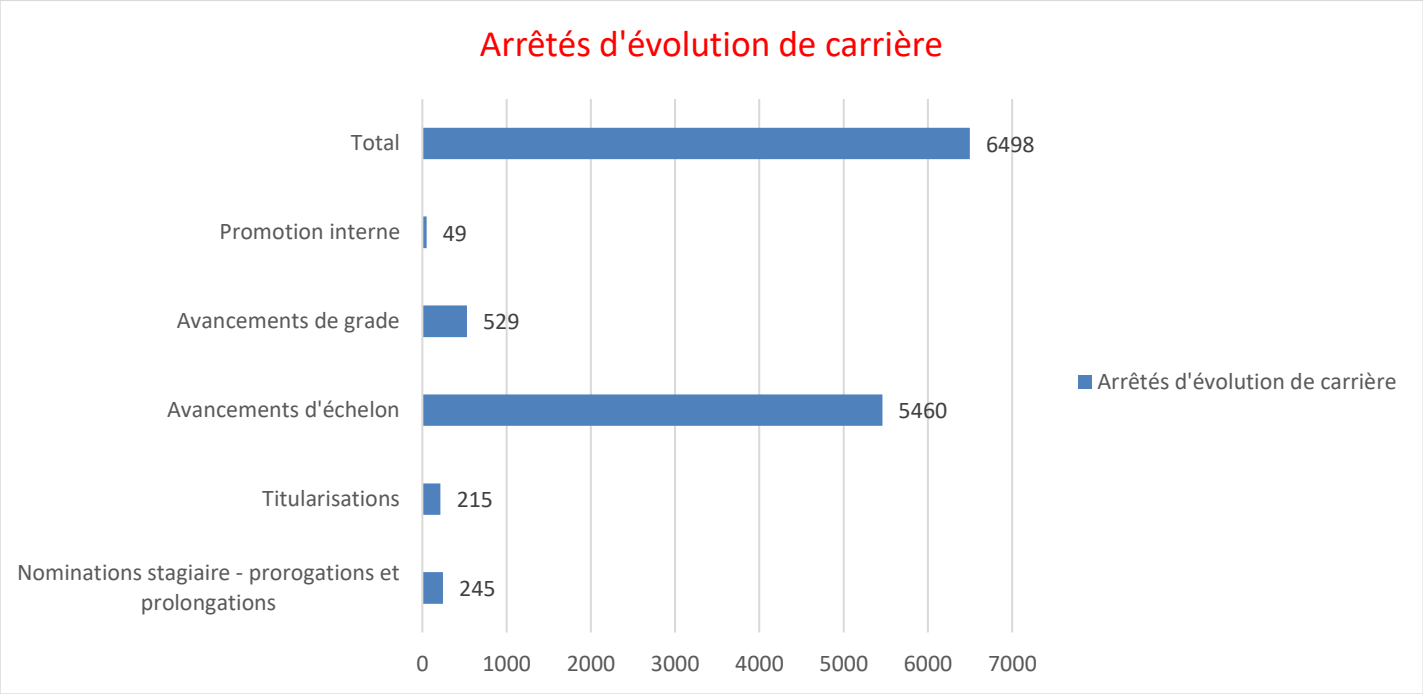
Dans le cadre de sa mission statutaire, le Centre de Gestion assiste les collectivités affiliées dans la gestion au plus près de leurs agents stagiaires et titulaires ainsi que pour le recrutement des agents contractuels.

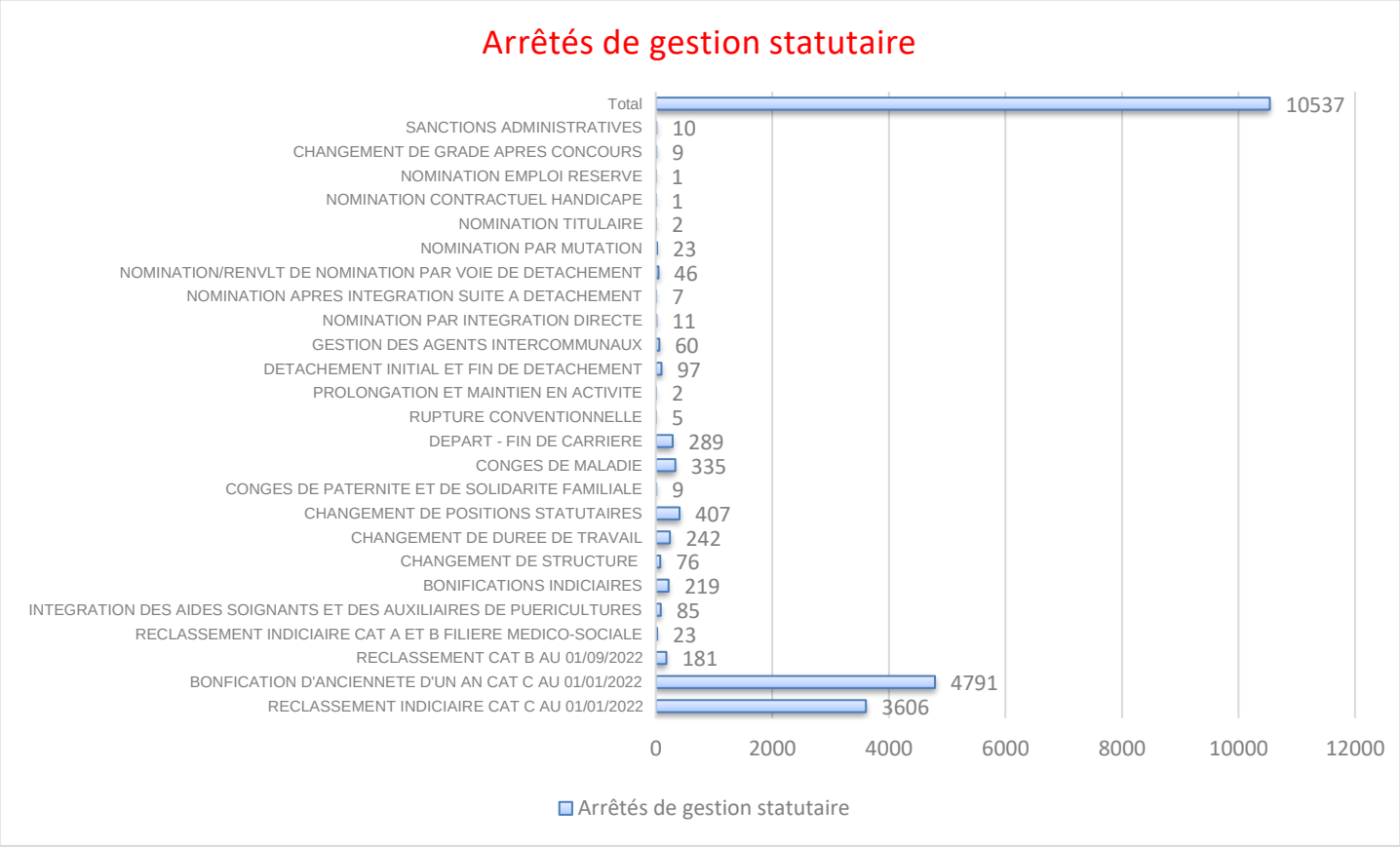
- Conservation du dossier individuel de la carrière de chaque agent
- Elaboration pour les collectivités des actes liés à la gestion des carrières
- Projections d'évolution de carrière
- Mise à disposition des propositions d'avancements de grade
- Envoi des arrêtés d'avancement d'échelon à la cadence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

QUELQUES CHIFFRES

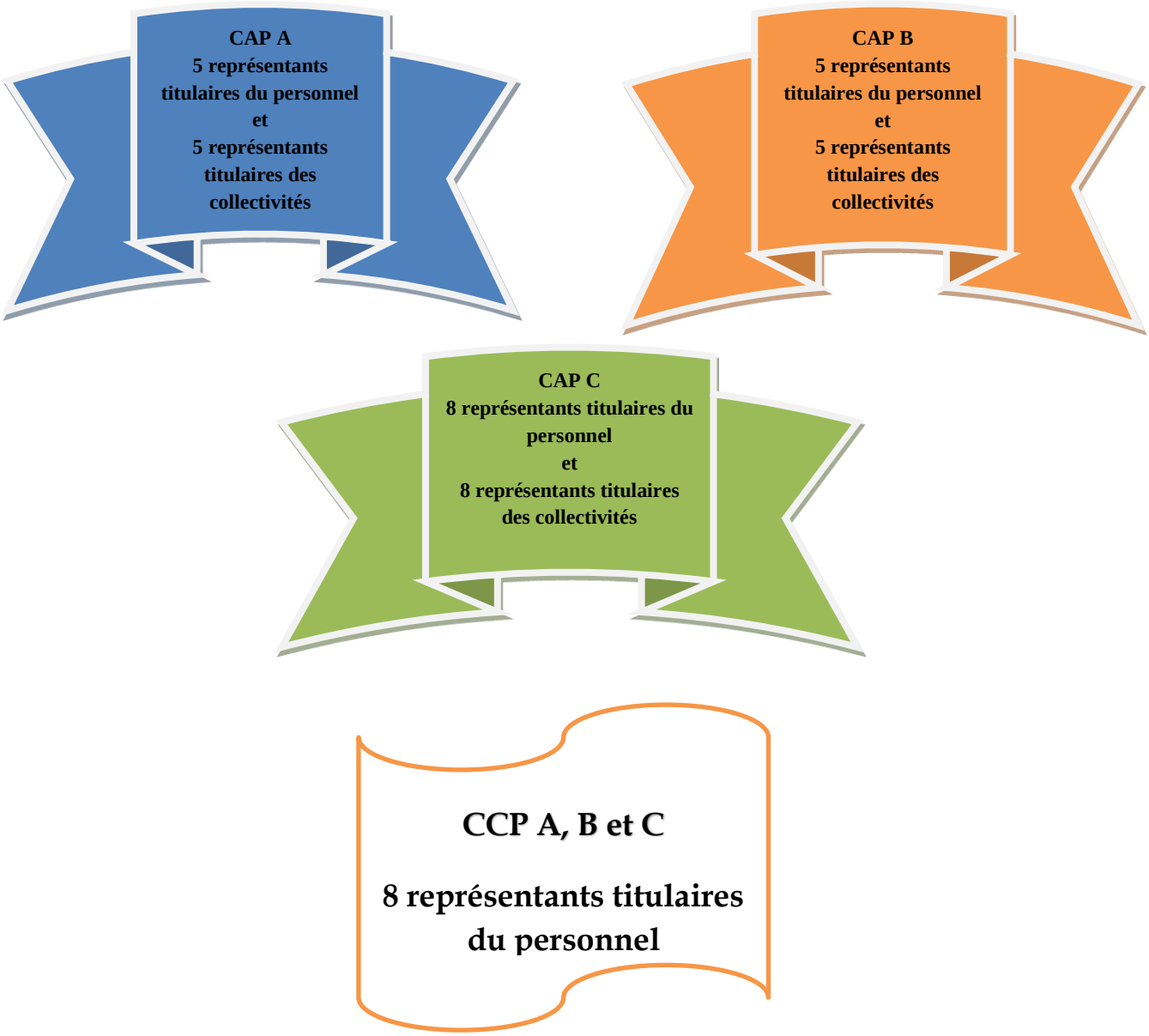
17 035 arrêtés ont été élaborés en 2022 contre 9 277 en 2021 et 7 814 en 2020

Cette augmentation en 2022 est liée aux arrêtés de reclassements indiciaires et de bonification d'ancienneté d'un an pour les agents de catégorie C ainsi qu'aux arrêtés de reclassements indiciaires pour la catégorie B





LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ET LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES



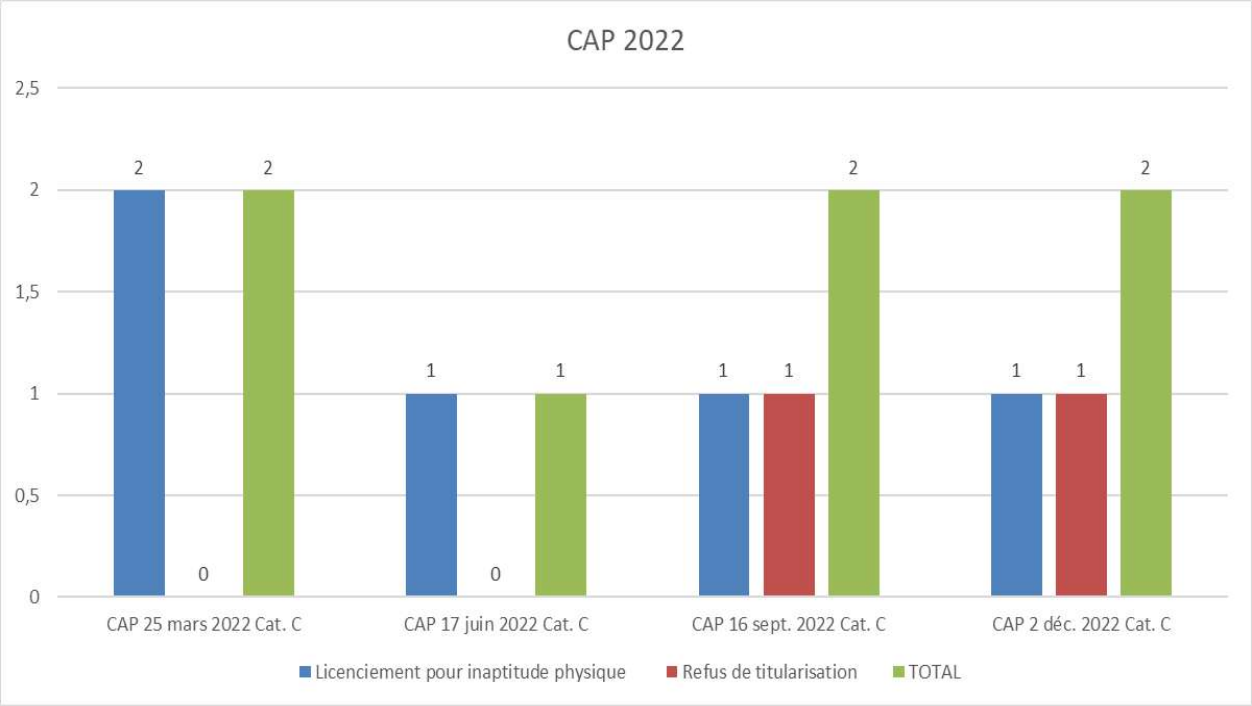
Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a allégé les compétences des commissions administratives paritaires (CAP).

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.

En 2022, le pôle gestion statutaire a apporté sa contribution au fonctionnement de :
8 Commissions Administratives Paritaires (6 plénières et 2 restreintes) contre 7 en 2021,
et 4 Commissions Consultatives Paritaires (4 CCP) contre 5 en 2021.

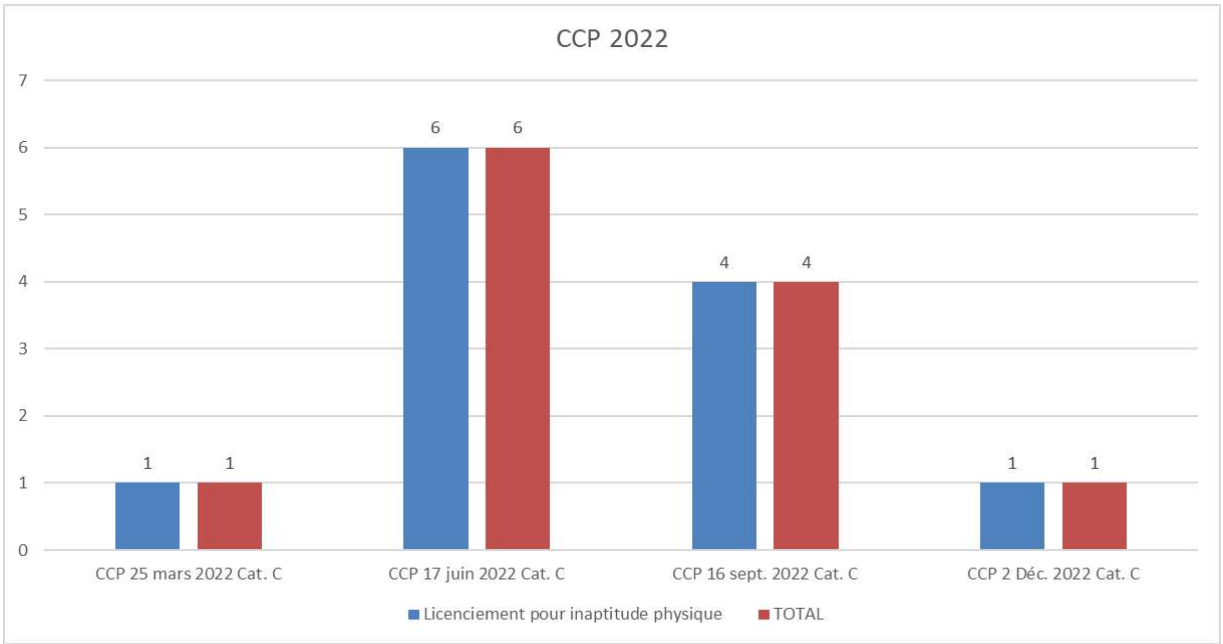
Les différents types de dossiers examinés par les CAP

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



Les différents types de dossiers examinés par les CCP

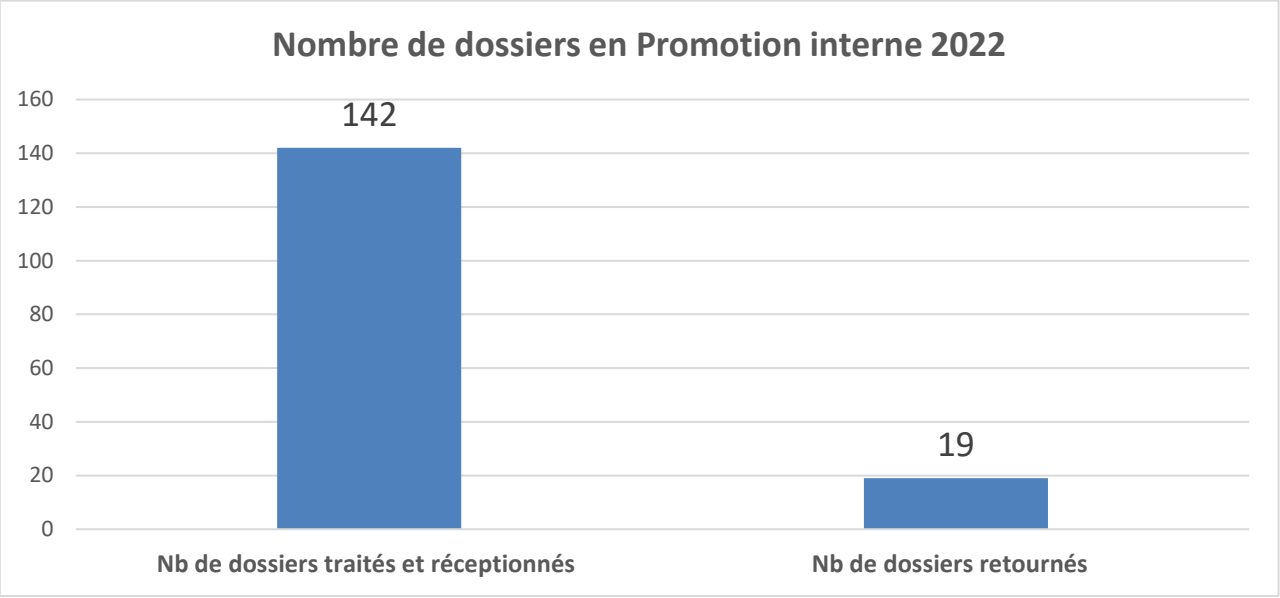
12 dossiers ont été présentés auprès des CCP, répartis comme suit :



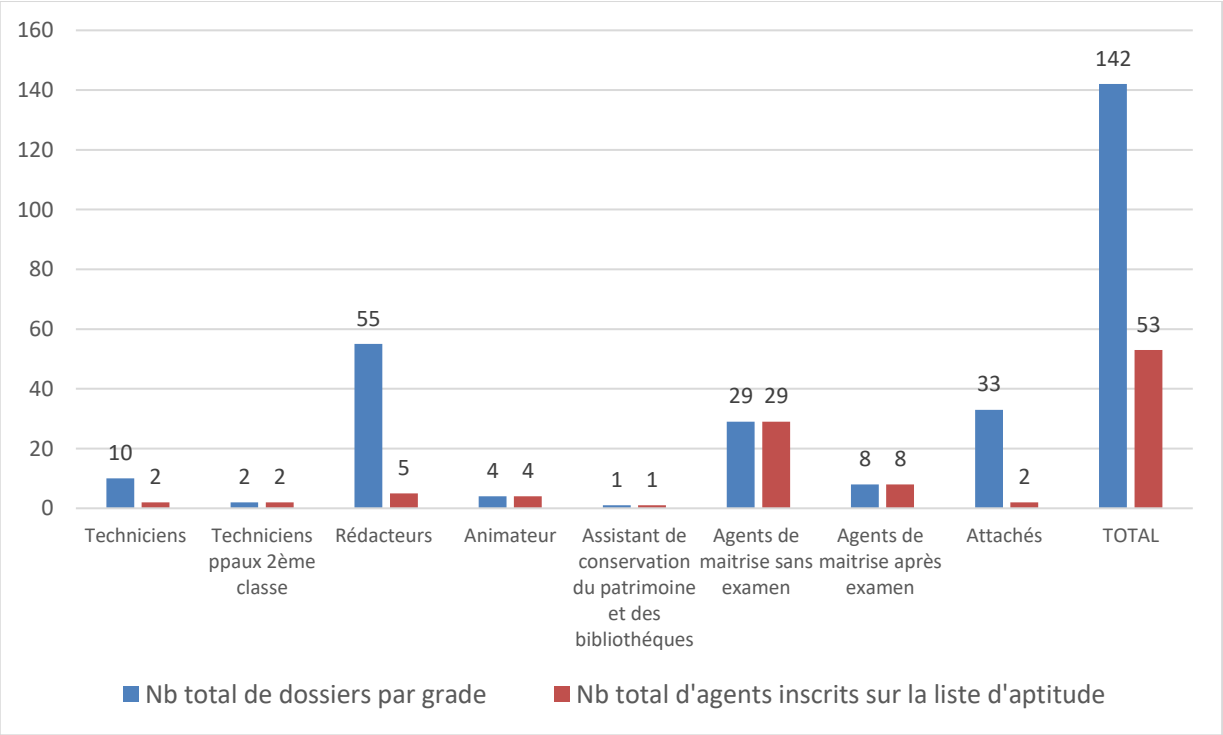
LA PROMOTION INTERNE

142 dossiers ont été traités en 2022 et 19 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 117 traités en 2021 et 16 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



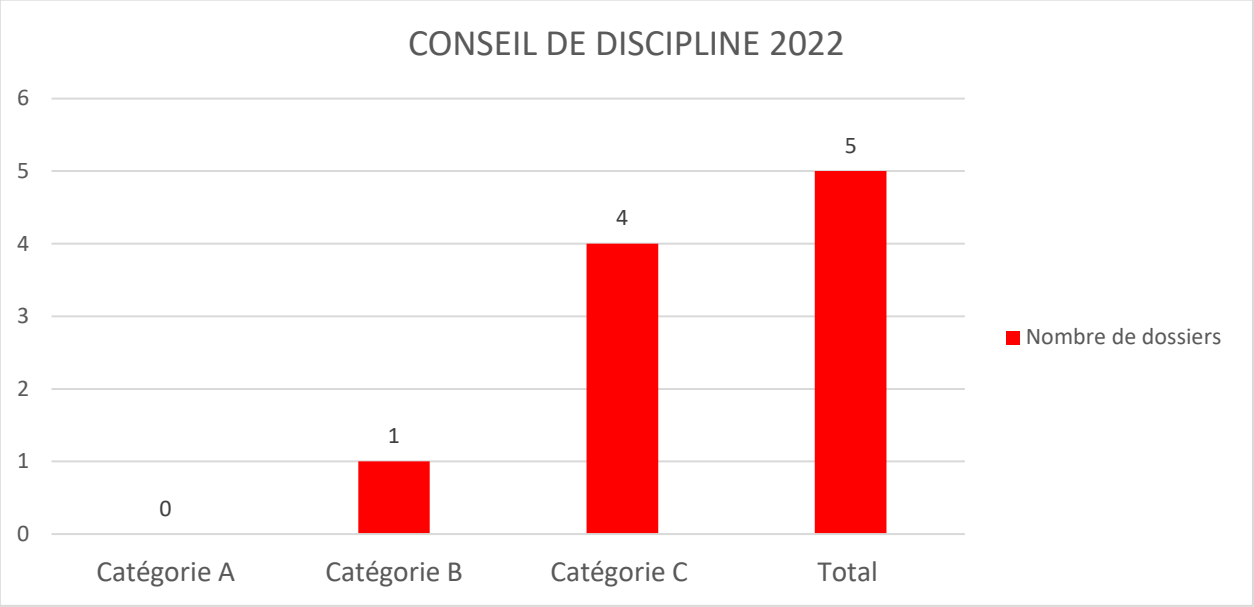
33 agents sur les 53 inscrits sur les listes d'aptitude ont été nommés en 2022.

LES CONSEILS DE DISCIPLINE

En 2022, le Centre de Gestion a organisé 5 conseils de discipline (**1 en catégorie B et 4 en catégorie C**) contre 6 en 2021, 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 :

- Insuffisance professionnelle
- Publications de nature injurieuse, menaçante, dénigrante sur les réseaux sociaux
- Travail effectif dans le domaine privé pendant un arrêt de travail
- Disparition du matériel appartenant à la collectivité
- Etat d'ébriété sur son lieu de travail



LE PARTENARIAT RETRAITE

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

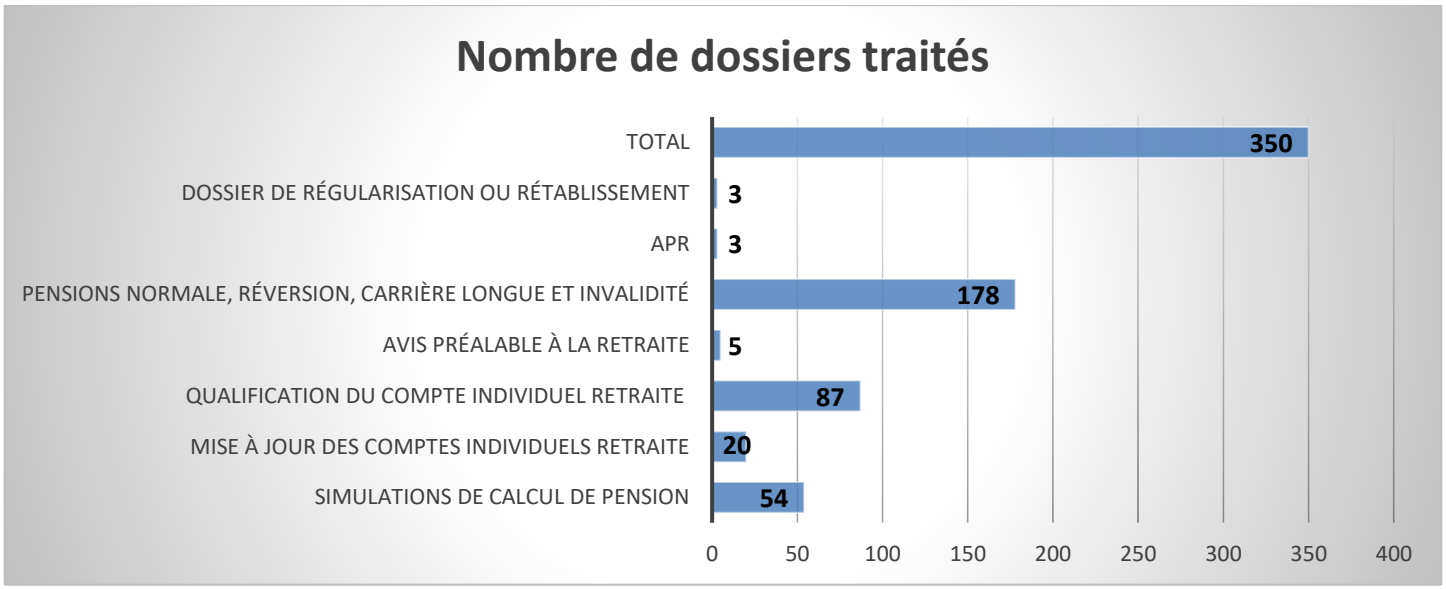
Mission d'information sur les procédures et la règlementation auprès des collectivités

Renseignements auprès des futurs retraités

Contrôle des différents dossiers dématérialisés initiés par les collectivités

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

QUELQUES CHIFFRES



FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2022

Elections professionnelles du 8 décembre 2022 :

Le Centre de Gestion a organisé le 8 décembre dernier les élections professionnelles des différentes instances à savoir :

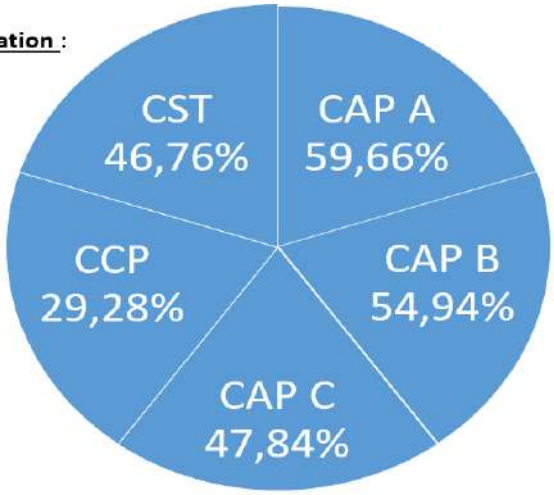
- Commission Administrative Paritaire (CAP A, B et C),

- Commission Consultative Paritaire (CCP),

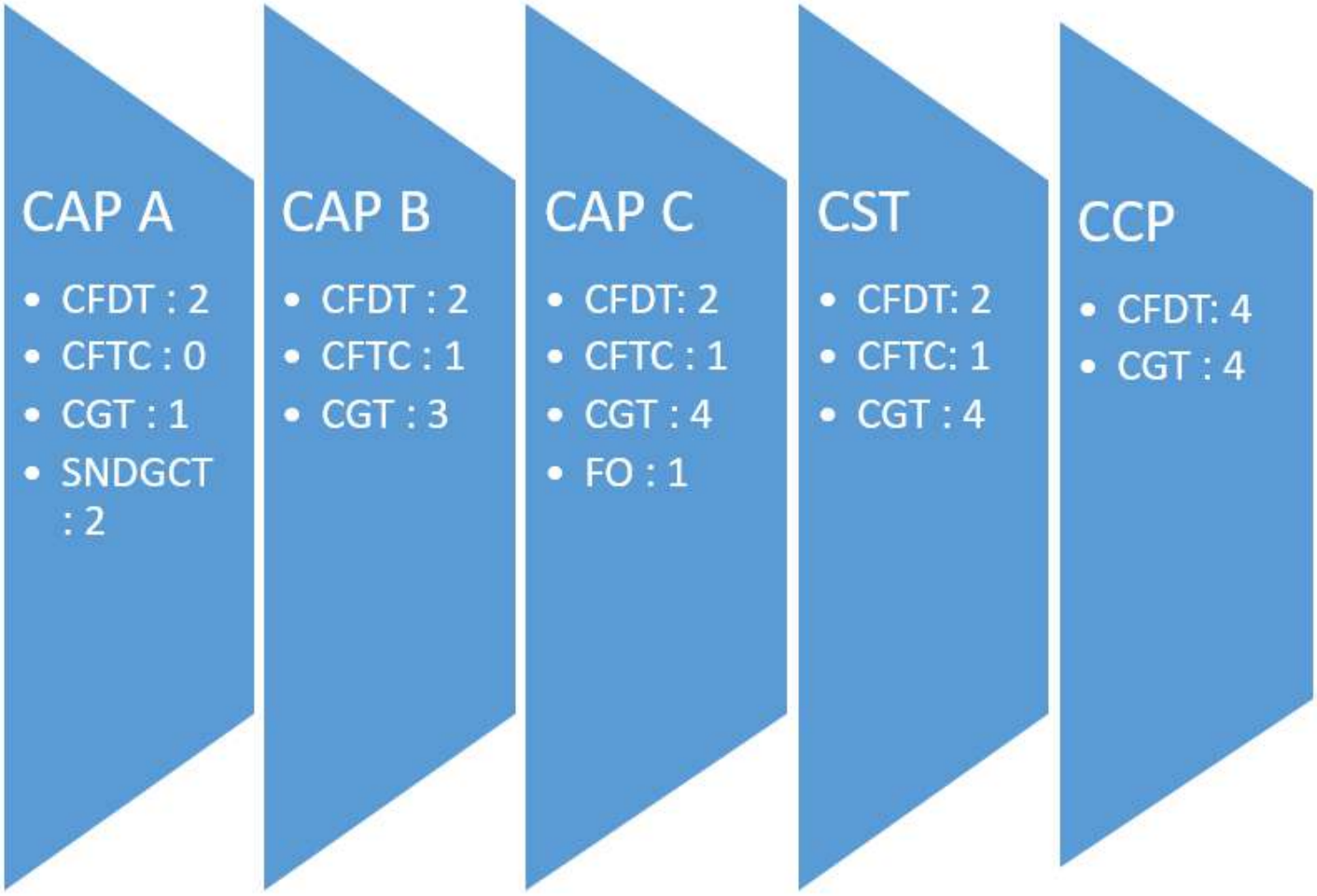
- et Comité Social Territorial (CST).

Dans ce cadre, de nouveaux représentants du personnel ont été élus à compter du 01.01.2023.

Taux de participation :



Résultats par instance en nombre de siège:



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 2022 :

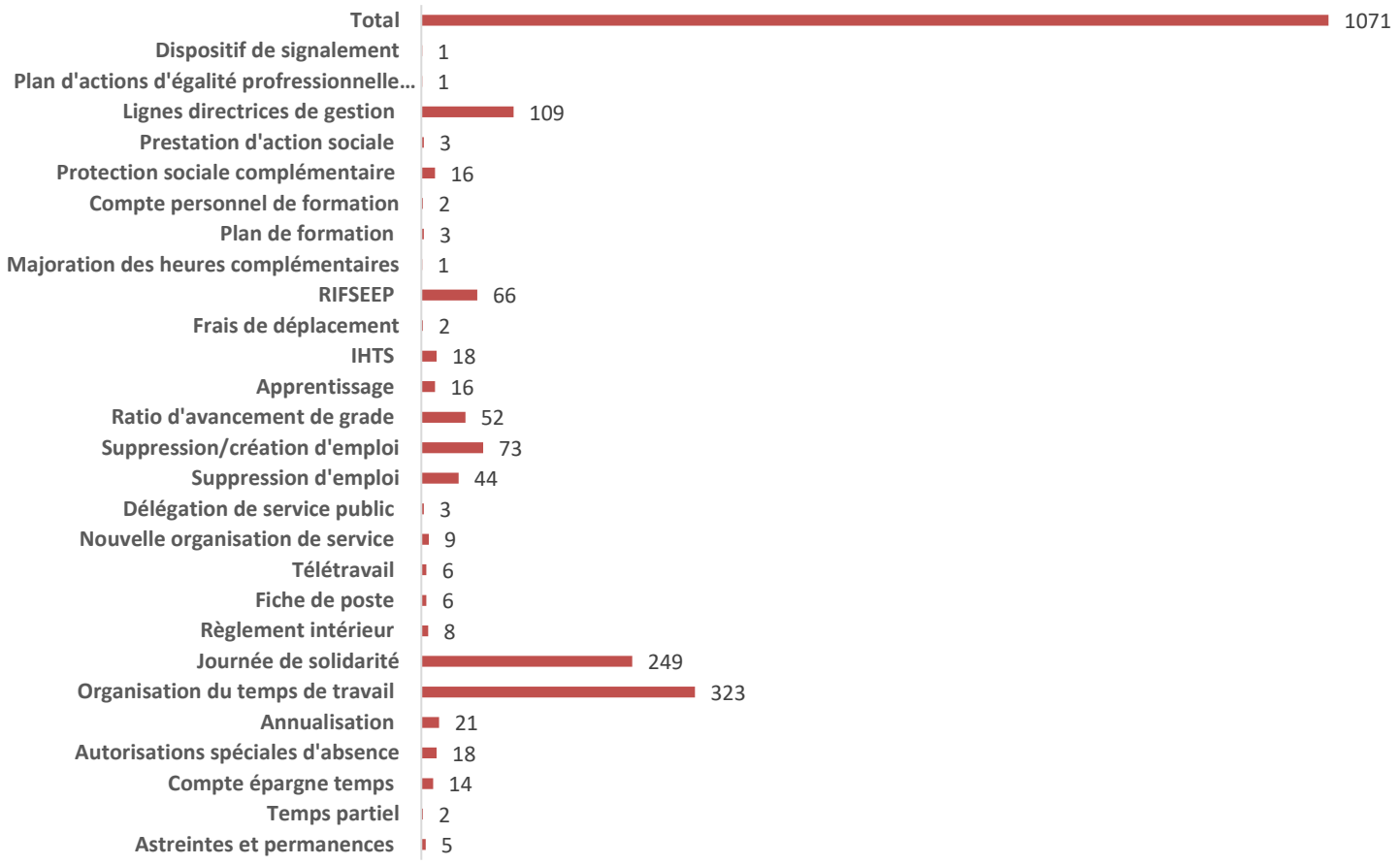
La loi de n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé le Comité Social Territorial qui est une nouvelle instance, issue de la fusion entre les Comités Techniques et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Le Centre de Gestion de la Somme a organisé, le 8 décembre 2022, les élections professionnelles des différentes instances.
Dans ce cadre, de nouveaux représentants du personnel sont élus au Comité Social Territorial à compter du 1er janvier 2023.

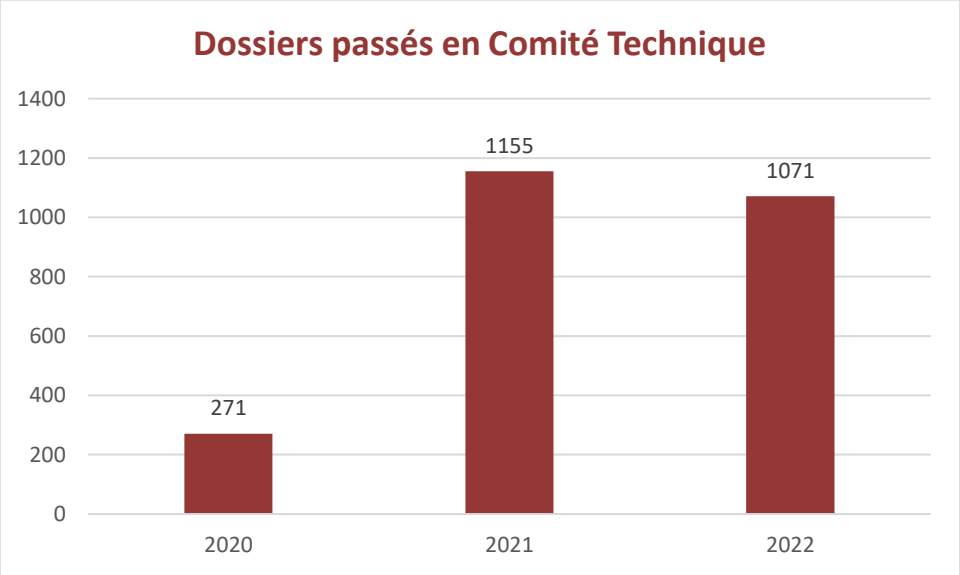
Les avis émis par les membres du Comité Technique

	Favorable	Défavorable	Défavorable à l'unanimité	Autres avis
Avis des représentants des collectivités	**1071**	**-**	**-**	**-**
Avis des représentants du personnel	**235**	**332**	**486**	**18**

Activité du Comité Technique en 2022 : 11 séances et 1071 dossiers présentés contre 1155 en 2021, 271 en 2020 et 308 en 2019



Dossiers présentés en Comité Technique les années précédentes



PÔLE EMPLOI ET COMPETENCES

Rapport annuel 2022

BILAN DU POLE « EMPLOI ET COMPETENCES » POUR L'ANNEE 2022

PROMOTION DE L'EMPLOI *PUBLIC ET GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES*

- **SALONS ET FORUMS**

  - Animation d'un stand CDG 80 dans 3 forums de l'orientation en 2022 : Collège, IPAG-UPJV, Mégacité-ARPEJHE (0 en 2021)
  - Animation d'un stand CDG 80 dans 1 forum de l'emploi : CCAS Camon (0 en 2021)

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

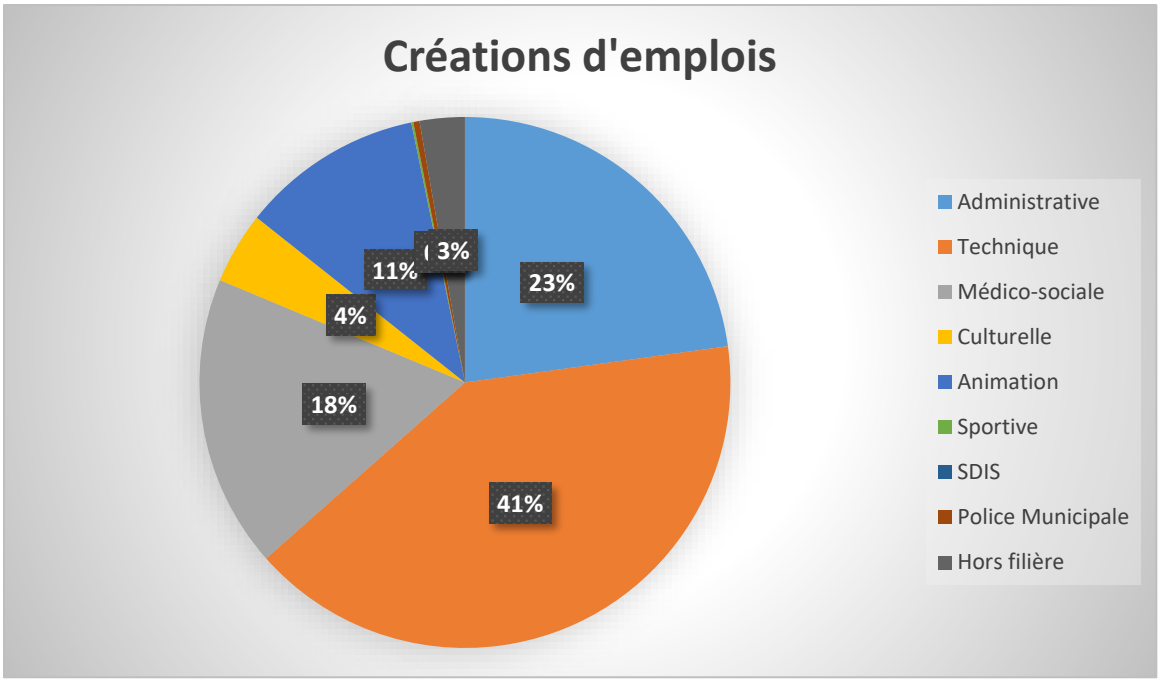
  - 802 Déclarations de créations d'emplois publiées (680 en 2021) + 2012 Déclarations de vacance d'emplois publiées (1797 en 2021) soit **2 814 déclaration de création et de vacance d'emplois (2477 en 2021)**
  - **1972 offres publiées (1287 en 2121)**

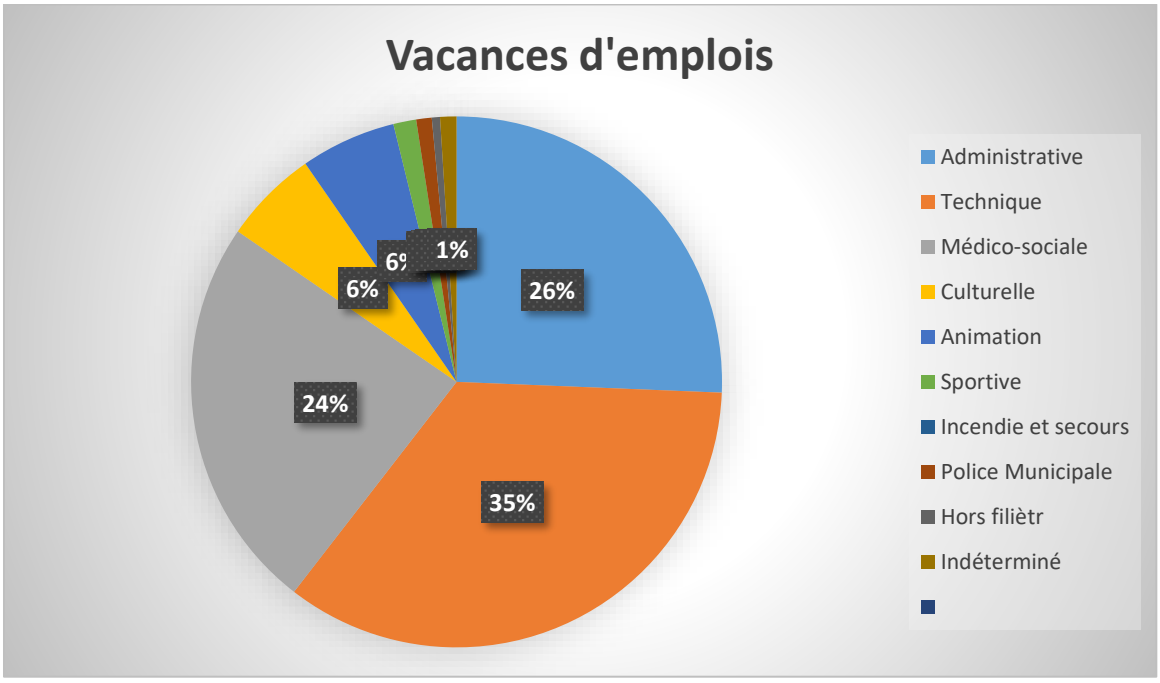
Par filières :

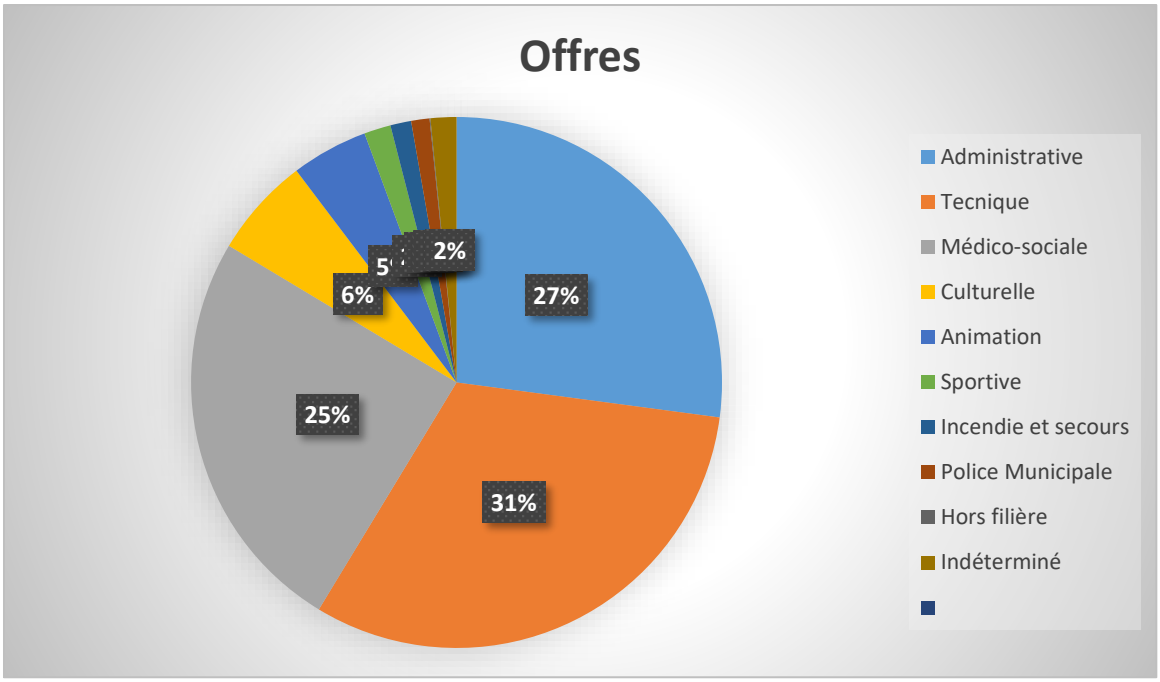
Filière	Création d'emplois	Vacance d'emplois	Offres
Administrative	**183**	**516**	534
Technique	**326**	**701**	622
Médico-sociale	**143**	**485**	491
Culturelle	**35**	**116**	120
Animation	**89**	**117**	92
Sportive	**1**	**28**	32
Incendie et secours	**0**	**0**	25
Police municipale	**3**	**19**	22
Hors filière	**3**	**10**	1
Indéterminé	**19**	**20**	31
Total	**802**	**2012**	1972

Précision :

Les SDIS ont leur propre plate-forme pour ce qui relève de la filière Incendie et Secours et leurs informations ne figurent donc pas dans la base de données accessible par le CDG.

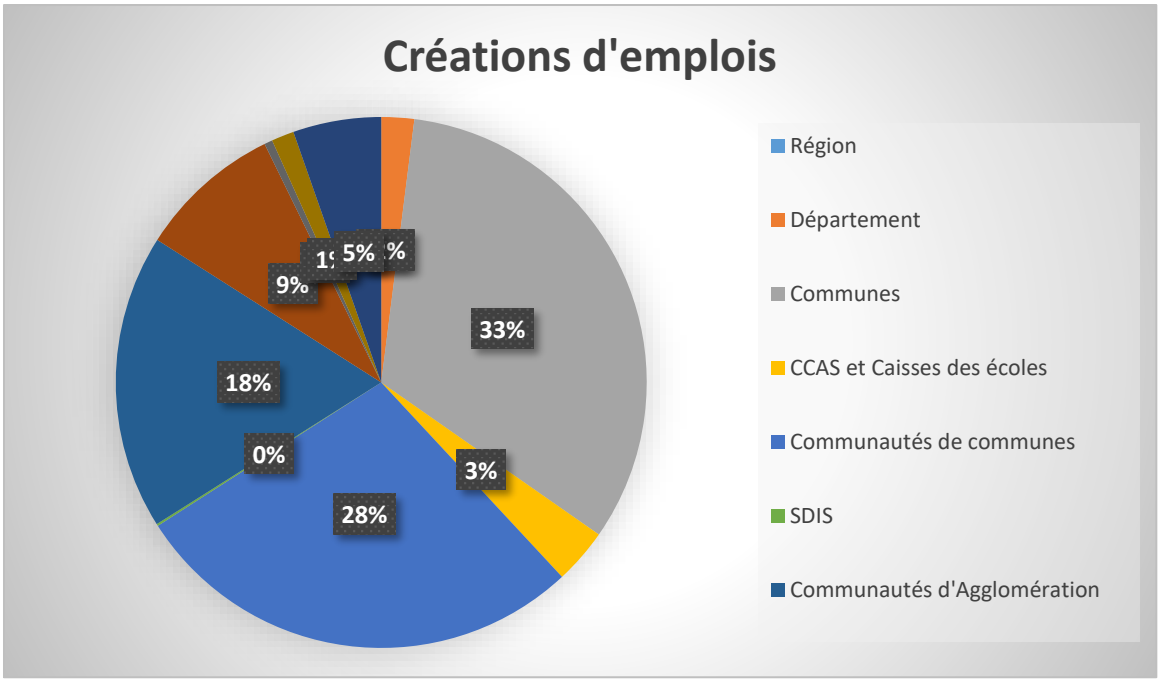

Créations d'emplois
23%
41%
18%
4%
11%
3%
Administrative
Technique
Médico-sociale
Culturelle
Animation
Sportive
SDIS
Police Municipale
Hors filière

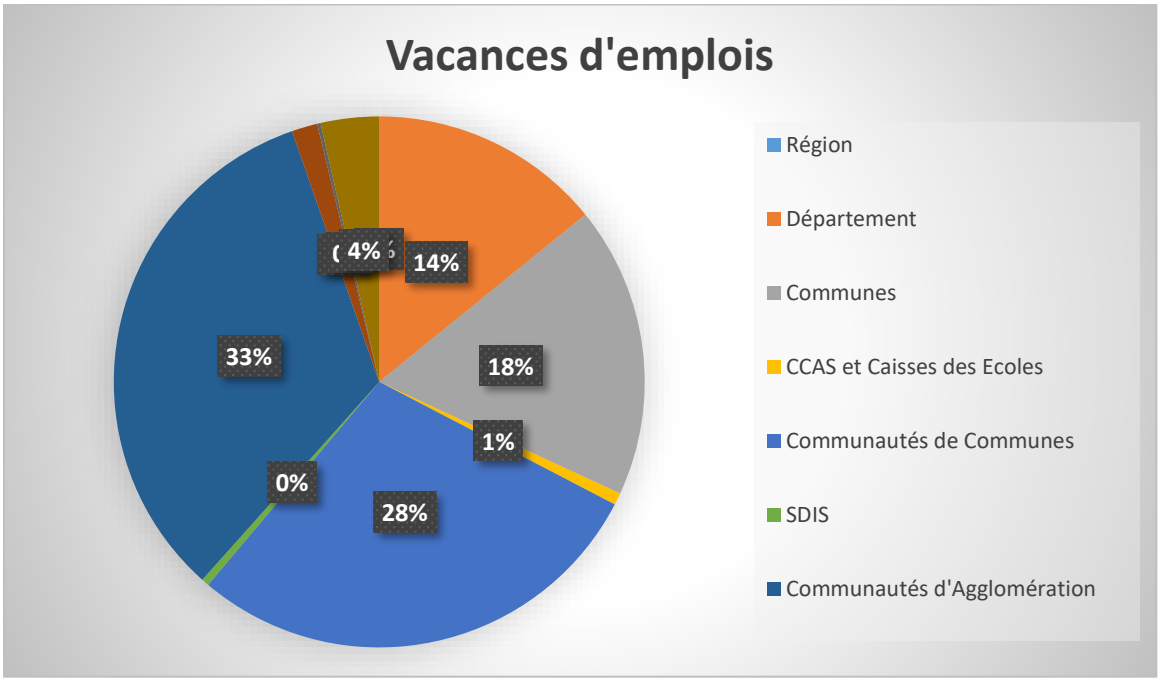

Vacances d'emplois
26%
35%
24%
6%
6%
1%
Administrative
Technique
Médico-sociale
Culturelle
Animation
Sportive
Incendie et secours
Police Municipale
Hors filiètr
Indéterminé

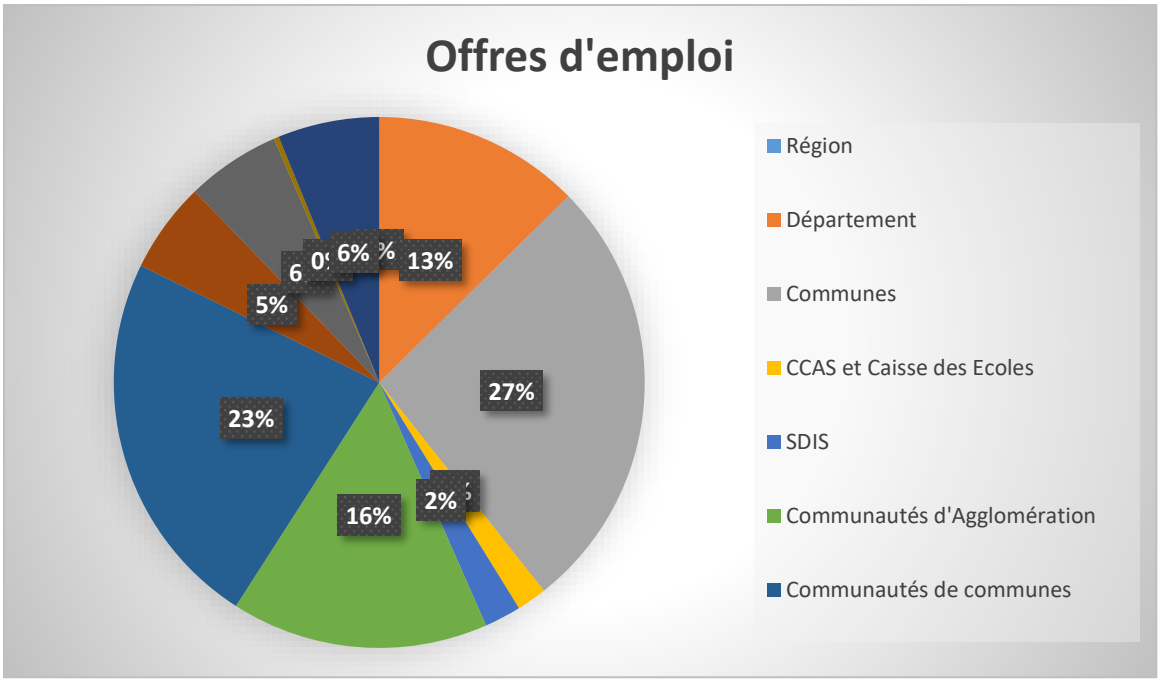


Par collectivités

Type de collectivités	Création d'emplois	Vacance d'emplois	Offres
Département	16	271	249
Communes	262	340	527
CCAS et caisses des écoles	27	14	36
SDIS (filière administrative)	1	9	44
Communautés d'agglomération et SAN	144	633	309
Communautés de communes	223	546	457
Syndicats et établissements publics intercommunaux	70	30	109
CDG	4	4	6
Autres	43	68	122
CIAS	11	97	113
TOTAL	802	2012	1972


Créations d'emplois
33%
3%
28%
0%
18%
9%
Région
Département
Communes
CCAS et Caisses des écoles
Communautés de communes
SDIS
Communautés d'Agglomération


Vacances d'emplois
14%
18%
1%
28%
0%
33%
Région
Département
Communes
CCAS et Caisses des Ecoles
Communautés de Communes
SDIS
Communautés d'Agglomération



- 879 Candidatures spontanées validées
- Plus de 100 accompagnements personnalisés de collectivités pour la saisie

- **DONNEES SOCIALES : CAMPAGNE 2021 (réalisée en 2022)**
  - 3 webinaires co-organisés entre les 5 CDG des Hauts de France et le CNFPT pour lancer la campagne de collecte
  - 1 webinaire organisé par le CDG 80 pour accompagner les collectivités dans l'édition de leur synthèse
  - 480 Accompagnements de collectivités pour la saisie de leurs données
  - 413 RSU validés au 10 / 02 /2023
  - 90 % Taux de retour au niveau des effectifs salariés (34% pour le taux de retours en nombres de bilans sociaux)
  - 16 collectivités ayant bénéficié de synthèses personnalisées réalisées par les services du CDG 80
  - 3 synthèses agrégées à l'échelle du Département de la Somme par strates de collectivité/type de collectivité

- **PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE ET DES EMPLOIS AIDÉS**
  - 2 webinaires organisés en 2022 pour promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique territoriale,
  - Une plaquette Apprentissage et une plaquette Emplois aidés réalisées et diffusées à l'occasion du Congrès des maires 2022
  - 3 Partenariats : DEETS, Préfecture, Pôle Emploi/Cap Emploi
  - 132 accompagnements de collectivités sur la mise en place de contrats Parcours Emploi Compétences ou de contrats d'apprentissage (49 en 2021)
  - 16 projets de contrats d'apprentissage validés en Comité Technique du CDG (2019 : 1 / 2020 : 5 / 2021 : 12)

- **PROMOTION DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (PSH)**

➢ Suivi de la convention FIPHFP

33 dossiers de financement constitués par le CDG (Pôles Santé-Prévention et Emploi-Compétence confondus) (17 en 2021)

- 2 PSH recrutées dans les coll de la Somme contrats article 38 (5 en 2021)
- 5 PSH titularisées (4 en 2021)
- 37 insertions en contrat aidé (32 en 2021) + 34 insertions sur contrat non aidé (CDD de droit public ou contrat d'insertion)
- 5 PSH en contrat Missions temporaires issues de la formation Secrétaires de mairie 2021 (4 PSH employés en 2021 (sortie de formation 2020))
- 5 contrats d'apprentissage (2 en 2021)
- 7 accompagnements personnalisés de personnes hors des items ci-dessus (5 en 2021)
- 16 sollicitations de collectivités hors des items ci-dessus (5 en 2021)

➢ Outils de communication et évènements

- Juillet 2022 - Plaquette Mission handicap réalisée et diffusée à l'occasion du Congrès des maires 2022
- Juin 2022 - Intervention du CDG auprès de Cap Emploi sur les possibilités d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et la continuité des dossiers de maintien en emploi à l'issue de la période de PPR (période de préparation au reclassement)
- Septembre 2022 - Partenariat CDG/Cap Emploi pour la sélection des PSH pour la session secrétaire de mairie
- 11/10/2022 - Forum ARPEJEH à MÉGACITÉ (forum de l'orientation de lycéens en situation de handicap en provenance des Lycées des Hauts-de-France) – le CDG 80 représentait la Fonction Publique territoriale
- Novembre 2022 - Semaine européenne de l'Emploi des personnes handicapées – Implication du CDG80 dans 2 évènements :

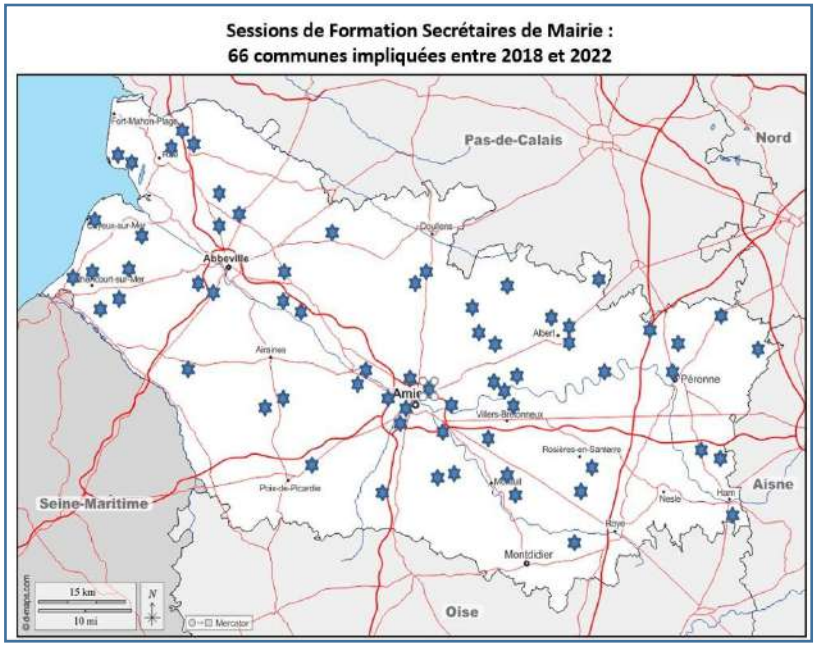
  - Hackaton interpartenaires
  - Handi Haut'lympique – (olympiades) – Une équipe CDG80 composée de 4 agents du CDG80 et 5 Personnes en Situation de handicap / arrivée sur le podium avec médaille de bronze sur 11 équipes

- **PROMOTION DE LA FONCTION DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE / SESSION DE FORMATION (GPEC)**

- Seconde enquête en ligne auprès des secrétaires de mairie de la Somme / 68% de retour des secrétaires de mairie en place (411 réponses)
- 1 session de formation « secrétaire de mairie » débutée en septembre 2022 en partenariat financier avec la Région Hauts-de-France, pédagogique avec le CNFPT et sourcing avec Pôle Emploi et Cap Emploi

- 4 forums d'information à Abbeville, Albert, Amiens et Dancourt-Popincourt (3 en 2021)
- 110 personnes présentes (100 en 2021)
- 78 candidats sélectionnés et audités par le CDG avec Pôle Emploi et Cap Emploi (35 en 2021)
- 16 stagiaires demandeurs d'emploi sélectionnés (12 en 2021)
- 24 collectivités impliquées (16 en 2021)
- 12 semaines de formation en alternance
- 67% de taux d'insertion à 1 mois à l'issue de la formation (75% en 2021)

Collectivités d'accueil en 2022
BERTEAUCOURT LES THENNES
BETHENCOURT SUR MER
BETTENCOURT SAINT OUEN
BREILLY
BUIRE SUR ANCRE
CAIX
CERISY
CONTAY
CONTY
COURCELLES LE COMTE
DOMART SUR LA LUCE
ESTREES MONS
FERRIERES
GENTELLES
GRANCOURT
LAMOTTE BULEUX
LANCHERES
MILLENCOURT EN PONTHIEU
MOLLIENS AU BOIS
OISEMONT
OVILLERS LA BOISSELLE
PONT NOYELLE
VECQUEMONT
WOINCOURT



ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT (socle commun)

- 1 accompagnement sur la durée (pour mémoire maximum 10h) (0 en 2021)
- En revanche, 37 accompagnements ponctuels au recrutement (hors formalités du Site Emploi Territorial)

ACCOMPAGNEMENT ORGANISATIONNEL (compétence facultative)

- 1 accompagnement en 2022 (0 en 2021)

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- **ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN RECHERCHE DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE**
  - 98 sollicitations
    - 64 relatives au CPF (Compte Personnel de Formation), disponibilités, projet professionnel (0 en 2020/ 10 en 2021)
    - 2 suivis de FMPE (Fonctionnaires Momentanément privés d'Emploi) (2 en 2020/ 2 en 2021)
    - 16 suivis individuels de lauréats de concours (0 en 2020 / 5 en 2021)
    - 16 suivis des lauréats de la formation secrétaires de mairie (9 en 2020/ 12 en 2021)
    - Suivi des PPR – Voir chapitre Santé prévention
    - Suivi de personnes en situation de handicap (voir Chapitre handicap du Pôle Emploi et Compétences)

- **ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT ET DE LA MOBILITÉ (hors FMPE et Handicap)**
    - 2 webinaires consacré au CPF à destination des secrétaires de mairies et responsables de ressources humaines
    - 181 sollicitations (73 en 2021)
        - 34 pour le Compte Personnel de Formation ou les questions de formation plus généralement (5 en 2021)
        - 30 pour des questions liées au projet professionnel… (6 en 2021)
        - 28 pour des questions de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment de secrétaires de mairies (GPEC) (13 en 2021)
        - 59 pour des questions liées aux contrats de droit privé (apprentissage et emplois aidés) (49 en 2021)

MISSIONS TEMPORAIRES

- **SOURCING/RECHERCHE DE CANDIDATS**
    - 1 compte LINKEDIN CDG 80 créé pour diffuser les offres
        - 30 posts (21 en 2021)
        - 525 abonnés (304 fin 2021)
    - 100 CV dans le vivier actif 2022 (70 en 2021)
    - 44 entretiens de pré-recrutement pour de potentiels nouveaux candidats (20 en 2021)

- **PROMOTION DU SERVICE AUPRES DES COLLECTIVITÉS**
    - 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 décembre 2022 pour promouvoir le service Missions Temporaires à l'occasion de l'actualisation des conditions d'accès au service
    - 149 collectivités adhérentes au service au 31/12/2022 (40 collectivités adhérentes au 1/01/2021 / 91 au 01/01/2022) ;

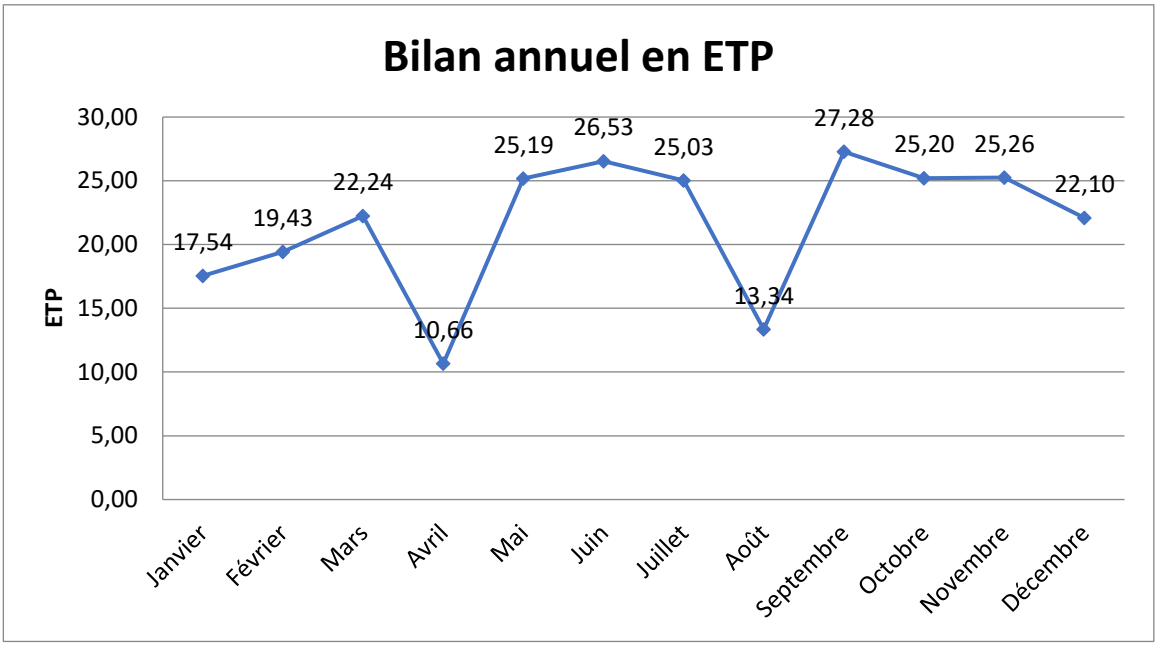
- **INTERIM**
    - 95 agents employés (en 2020 : 63 / en 2021 : 62) dont :

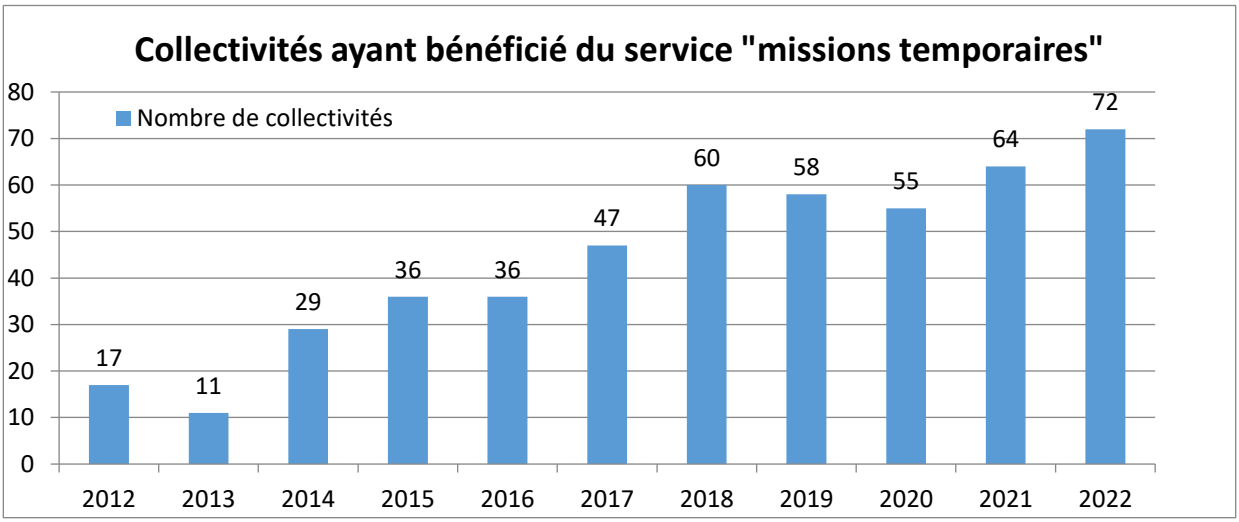
➢ 65 dans la filière administrative dont 36 en secrétaire de Mairie
➢ 27 dans la filière technique
➢ 2 dans la filière médico-sociale
➢ Et 1 dans la filière culturelle

- 23,61 ETP équivalent temps plein (17 en 2020 / 14 en 2021)
- 268 contrats établis (127 en 2020 / 176 en 2021)
- 135 demandes de renseignements (115 en 2021)
- 72 collectivités ont fait appel aux missions temporaires (55 en 2020/ 64 en 2021)
- 495 bulletins de paie (369 en 2020 / 290 en 2021)
- 761 949 ,65€ en budget (407 865€ en 2021)
- 17 agents recrutés durablement à l'issue de la mission intérim
    - 13 dans la filière administrative
        - dont 7 en contrat secrétaire de Mairie

- 4 stagiairisations secrétaire de Mairie
- 2 stagiairisations en secrétariat

▪ 4 en filière technique
- dont 3 en contrat
- 1 stagiairisation)





Bilan financier	
Année 2022	43 145,08
Année 2021	23 063,92

reprise d'activité en 2022 suite à la pandémie.

DÉONTOLOGIE / LAICITÉ/ ALERTE ÉTHIQUE

- Participation de la Référente déontologie-laïcité, au réseau national des référents déontologues de l'ANDCDG
- Promotion de l'invitation à la journée de la laïcité du 9/12/2022 auprès des collectivités de la Somme et de leurs agents. Format visio conférence nationale à l'initiative de l'ANDCDG
- 12 saisines traitées en 2022 (2 en 2021)

MEDIATION

Délibération du CA du 7/06/2022 pour le déploiement de la mission médiation (suite au décret d'application du 23/03/2022)

Septembre à décembre 2022 : Formation de la médiatrice du CDG 80.

PÔLE SANTE

Rapport annuel 2022

BILAN 2022
LA SANTE ET LA PREVENTION AU TRAVAIL

Pour le pôle Santé au travail, l'année 2022 a été principalement marquée par :

- le départ en retraite du Dr VAQUETTE le 30 juin 2022 et le recrutement d'une infirmière en Santé au Travail le 1er octobre 2022

- le recrutement d'une nouvelle secrétaire de médecine

- le lancement du marché sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS).

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.

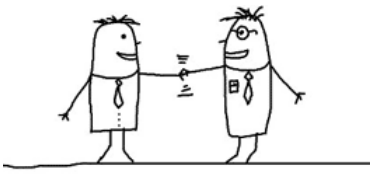
LA MEDECINE PREVENTIVE

- **Points particuliers**

Adhésion : 6 adhésions ont été enregistrées en 2022 et concernent des collectivités de petite taille dont le suivi médical des agents n'avait jamais été mis en place pour certaines et un établissement public à caractère scientifique et technologique (INRAE au 1er janvier 2023).

Les collectivités suivantes ont donc adhéré à notre service :

- SISCO HAUTE SOMME
- CIAS COM COM PONTHIEU MARQUENTERRE
- SISCO ALBERT
- HATTENCOURT
- SAINT CHRIST-BRIOST



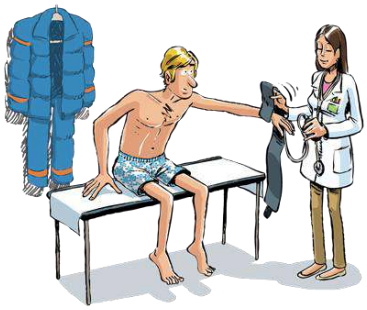
- **Données chiffrées**

687 collectivités et établissements publics sont adhérents à ce service (une augmentation des adhésions à notre service est enregistrée, soit + 5 collectivités et un établissement public).
Ce suivi médical concerne 7940 agents.

4279 convocation émises

3866 agents reçus en visite

4097 visites effectuées



Le nombre d'agents n'ayant pas honoré leur convocation (excusés ou non excusés) est égal à 190.

Pour l'année 2022, une baisse du nombre de visites est enregistrée par rapport à 2021 en raison du départ en retraite du Dr VAQUETTE (juin 2022).

Il en est de même pour le nombre d'examens périodiques (-287) et non périodiques (-94), ce qui est justifié par l'activité du Dr SOTTEAU seule pendant 6 mois de l'année.

Autres activités :

111 Vaccinations Leptospirose

95 consultations de tiers-temps
(D. SOTTEAU : 81 / D. VAQUETTE 14)

- **Conclusions émises**

3556 Aptes

171 Aptes avec restrictions

169 Aptes avec aménagement

+ 193 autres avis

En 2022, les médecins de prévention ont émis 87 % d'avis d'aptitude sans aménagement, ni restriction sur les 4089 avis émis.

On note, par rapport à l'année 2021 :
- une diminution des avis d'aptitude avec restrictions émis (-55)
- une diminution des avis d'inaptitude (- 5)

- **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 adhérentes est fixé à 64 €.
Cependant, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a validé une augmentation de tarification au 1er janvier 2023 passant de 58€ à 65€ pour les collectivités affiliées et de 64€ à 75€ pour les collectivités non affiliées.

Vaccinations :

La tarification des vaccinations contre la leptospirose n'a pas évolué en 2022.

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)
- Grippe saisonnière : 20 euros l'acte (hors visite périodique).

L'INTERVENTION DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Depuis la création du service, 27 collectivités (dont 7 demandes initiées en 2022) ont fait l'objet d'une proposition faite par le médecin de prévention ou à la demande de la collectivité pour l'intervention du psychologue du travail.
Sur ces 27 collectivités, six collectivité ont bénéficié de la totalité de l'accompagnement en 2022.
Les autres sont en cours ou n'ont pas donné suite.

A noter : en novembre 2022, la psychologue du travail est intervenue pour la mise en place d'une cellule psychologique auprès des agents de la Communauté d'Agglomération de la Baie de Somme confrontés à un accident de service mortel.

La psychologue du travail est également intervenue lors de la réunion du 28 novembre 2022 sur la thématique de la Qualité de Vie au Travail.

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)

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- **Document Unique**

Présentation de l'outil Document Unique créé par le service prévention des risques dans **9 collectivités**.
Accompagnement des collectivités en cours.
Demandes ponctuelles de collectivités pour la mise à jour de Documents Uniques existants ou pour un accompagnement à la réalisation du Document Unique initial.

- Nombreuses demandes ponctuelles plus ou moins importantes
- Des sollicitations plus fréquentes quant au suivi de la réalisation du Document Unique

- **Groupes de travail**

Organisation d'un groupe de travail sur le thème des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail le 28 novembre 2022. Présence de **31 personnes**.

- Les retours quant au déroulé de la journée sont très bons. Un intérêt certain des personnes présentes a été noté. Chacun a fait preuve d'une participation active. Les documents travaillés par les groupes lors de la réunion sont en cours de mises en forme avant diffusion à l'ensemble des collectivités.

- **Démarche Qualité de Vie au Travail (QVT)**

Mise en œuvre du marché à groupement de commande initié par le CDG80. Interventions du prestataire dans les 34 collectivités participantes. Le service prévention a ainsi participé à **34 comités de pilotage**, au cours des desquels la démarche est lancée de manière personnalisée, et à **28 réunions de restitutions** aux comités, au cours desquels le prestataire présente les résultats du diagnostic ainsi que des propositions d'actions de prévention. Le service présente également les modalités d'accompagnement par le CDG80 sur la mise en œuvre des programmes d'actions ainsi que l'accompagnement au montage des dossiers de financement de la démarche.

- Le service a participé sur ce sujet à 68 réunions différentes en collectivités. Les retours sont bons dans l'ensemble et les projets de programmes d'actions de certaines collectivités révèlent un investissement certain dans l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

- **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.

2 interventions en 2022

- Demande concernant l'aménagement d'un nouveau local technique municipal (disposition des locaux, aménagements intérieurs, équipements à mettre à disposition, normes de sécurité…)
- 1 mesure de bruit (crèche)

- **Hygiène et sécurité**

  - **3 participations** en CHSCT
  - **1 visite** CHSCT en collectivité
  - Aménagement des postes administratifs du CDG80 (**9 agents**)

- **Inspection**

15 visites d'inspection réalisées en 2022 (11 en 2021)

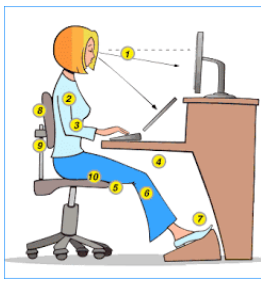
  - Quelques nouvelles demandes pour conventionner
  - Beaucoup de demandes de visites suite aux échanges ayant lieu lors des réunions Document Unique ou au cours des comités de pilotage RPS/QVT

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

Rappels des objectifs de la convention FIPHFP 2021-2023 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**



19 études de poste individuel réalisées

  - Nombre d'études de poste toujours significatif (les postes étudiés sont hétérogènes : ATSEM, Administratif, agent technique…)

  - **Dossiers de demande d'aide FIPHFP**

29 dossiers de demande d'aide FIPHFP

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

INSTANCES MEDICALES CONSULTATIVES

Le Conseil Médical Plénier

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

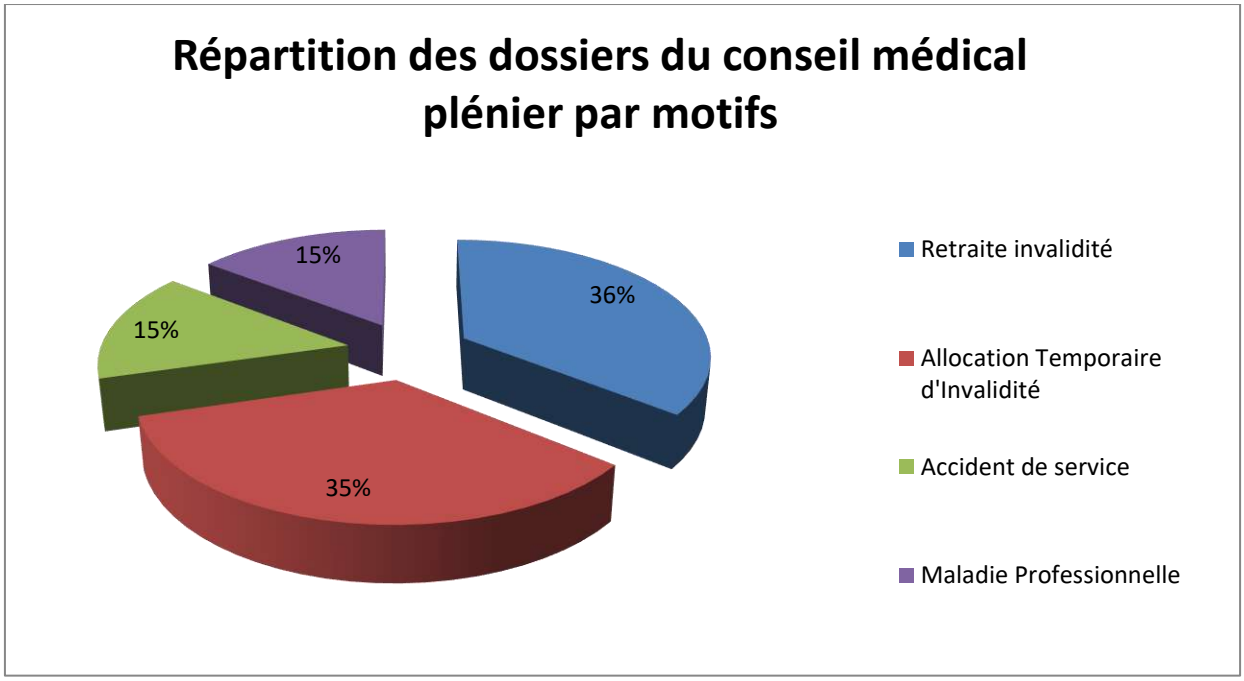
- Le Conseil régional des Hauts de France, Amiens Métropole, le Conseil départemental de la Somme, le SDIS 80 (Sapeur-Pompier Professionnel, Sapeur-Pompier Volontaire) et le CNFPT.

A noter que le SDIS est affilié volontaire pour les agents Personnel Administratif Technique ou Spécialisé.

En 2022, le conseil médical plénier a examiné **194 dossiers** (pour mémoire : 161 en 2021) (soit une augmentation de 28% du nombre de dossiers par rapport à 2020) (et 181 dossiers en 2019).

CDG 80	74 dossiers (38%)
Amiens Métropole	57 dossiers (32%)
Région Hauts-de-France	32 dossiers (18%)
somme Le conseil départemental	27 dossiers (12%)
SDIS Somme	4
Cnfpt	0

120 dossiers collectivités non affiliées (62%)



Répartition des dossiers par motifs :

- Retraite pour invalidité : 36% (69 dossiers)
- Maladie professionnelle : 15% (28 dossiers)
- Allocation Temporaire d'Invalidité - consolidation: 35% (67 dossiers)
- Accident de service : 15% (29 dossiers) (29% en 2020)

Le conseil médical restreint

Par conventionnement, le centre de gestion assure le secrétariat du conseil médical restreint, 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 **1153 dossiers (1113 dossiers + 40 dossiers de temps partiel thérapeutique)**
Pour rappel : en 2021 : 1184 dossiers ; en 2020 : 1150 dossiers et en 2019 : 1274 dossiers

533 dossiers (46%)

321 dossiers (28%)

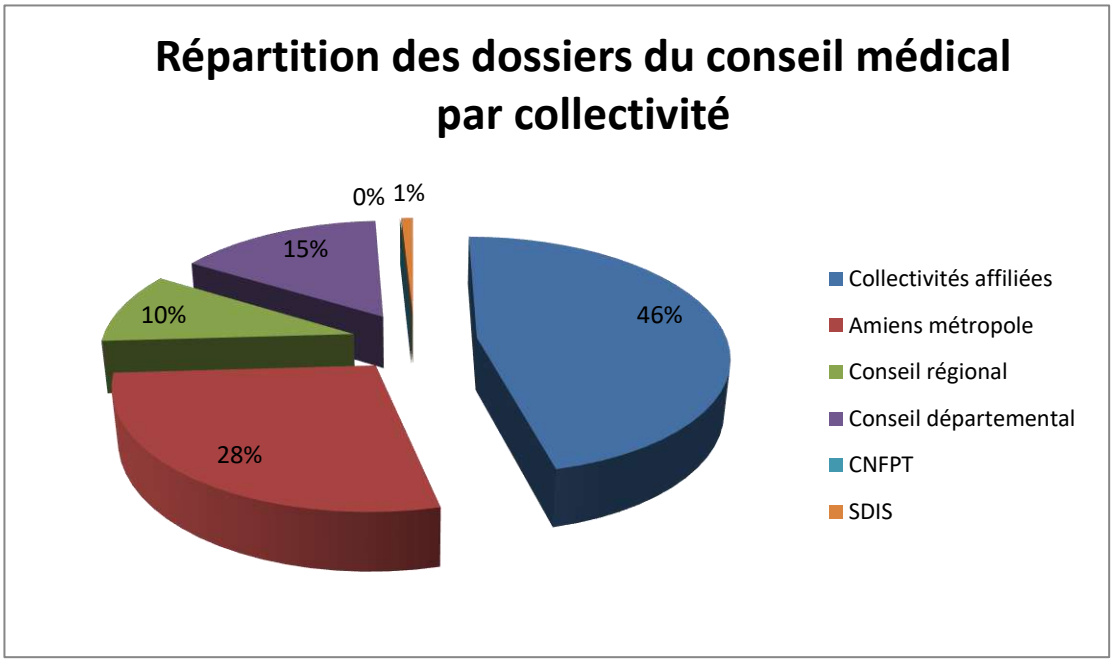
112 dossiers (10%)

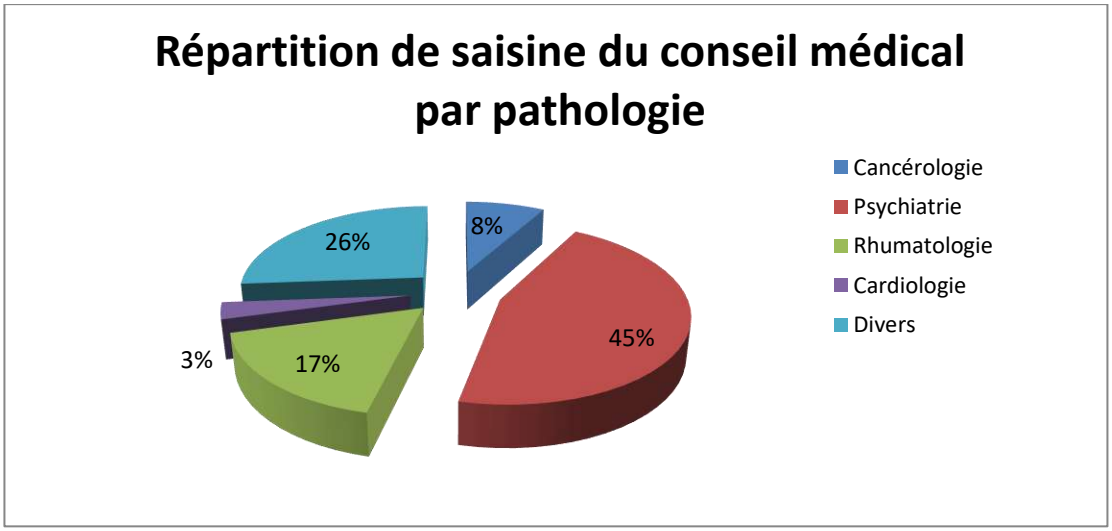
177 dossiers (15%)

10 dossiers SPP-SPV (1%)

0 dossiers

620 dossiers Collectivités non affiliées (51.5%)





La pathologie « Psychiatrie » représente **45%** des dossiers passés en conseil médical restreint (soit une légère baisse par rapport à 2021 (50% en 2021) ; **à relativiser** car l'expertise peut être établie par un médecin généraliste).

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 13 dossiers suivants :

POUR AVIS AU CHSCT	
Projets d'aménagement	0
Documents CHSCT : 3 documents uniques, 2 méthodologie d'évaluation des RPS, 2 programmes d'actions de prévention RPS, 1 compte-rendu de délégation CHSCT	8
Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT)	1
Rapport d'activités du service de médecine du travail	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	2
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	**13**

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 2022, le pôle Santé a répondu aux sollicitations des collectivités et a programmé 7 RDV pour les Périodes de Préparation au Reclassement en collectivité.

ASSURANCE STATUTAIRE

Le contrat groupe des assurances statutaires	
Interface entre les collectivités et l'assureur, le servicegère l'ensemble des prestations. Il conseille etrenseigne 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 2022

COLLECTIVITES
499 assurées dont 33 ayant + de 30 agents
CNRACL

AGENTS
3 976 agents CNRACL dont 2 554 dans des collectivités + de 30 agents.
1 952 agents IRCANTEC

DOCUMENTS DE GESTION
5 558 format papier
17 355 dématérialisés

ADHESIONS
15 nouvelles adhésions en 2022

LES SERVICES ASSOCIES

19 contre-visites médicales (en 2021 : 14)

27 séances de soutien psychologique (en 2021 : 51)

62 expertises médicales (en 2021 : 38)