

Bilan 2008 > 2012



Le Centre de Gestion 22

Centre ressources humaines des collectivités territoriales



“La valeur humaine”

Sommaire



Avant-propos

Un centre de ressources pour les collectivités costarmoricaïnes	4
Les compétences du Centre de Gestion des Côtes d'Armor	5
Un Conseil d'administration issu des mandats locaux	6

1 - Organiser les missions externes par des ressources internes adaptées

Un budget contenu tout en offrant plus de services	10
La logistique de l'établissement	11
Des ressources humaines internes	11
Des outils informatiques et de communication favorisant les échanges	12

2 - Accroître et améliorer le vivier des futurs agents territoriaux

Une harmonisation de l'organisation des concours et examens professionnels	16
Les offres d'emploi : les forts recrutements se calment	17
Les centaines d'emplois réguliers des missions temporaires	18
L'emploi partagé entre collectivités : une évolution vers de nouveaux métiers	20
L'accompagnement professionnel : un tremplin vers l'emploi permanent	21
La promotion de l'emploi territorial : la recherche des meilleurs candidats	22

3 - Répondre à la complexité grandissante en gestion de carrières, statut et commissions médicales

Des réponses de proximité pour développer les pratiques professionnelles	26
L'accompagnement juridique indispensable du conseil statutaire	27
La gestion des carrières : suivi minutieux et espace de concertation	28
Les commissions médicales : des avis d'experts sur ces questions	30

4 - Prendre en compte, de manière globale, la prévention et la santé au travail

La médecine préventive : vers plus d'écoute et de conseils	34
L'évaluation des risques professionnels : une démarche unique en France	35
Une forte évolution des demandes d'inspection en santé et sécurité au travail	36
La mission handicap : une équipe pluridisciplinaire maintien dans l'emploi	37

5 - Satisfaire les demandes ciblées et spécialisées

Le Droit des sols et procédures administratives : l'assistance aux procédures foncières	40
Sécuriser les pratiques pour mieux répondre aux questions juridiques non statutaires	41
L'accompagnement des projets en étude et organisation	42
Vers de nouvelles pratiques de conseil et assistance informatique	43
Un accompagnement renforcé pour l'assistance à l'archivage	45

6 - Expérimenter de nouvelles missions ou activités

Une première expérience très positive en soutien aux réseaux professionnels des EHPAD	50
Un groupement de commandes pour favoriser l'obligation en matière d'accessibilité	51
La prise en compte de l'ergonomie de conception pour la création ou la restructuration des bâtiments	52
L'accompagnement à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires	53

7 - Inscrire le Centre de Gestion dans une vision d'avenir

Les axes stratégiques de l'établissement	56
Un organigramme rénové pour renforcer la transversalité des activités	57

❖ *Un centre de ressources pour les collectivités costarmoricaines*

La loi Defferre du 2 mars 1982, considérée comme l'acte 1 de la décentralisation, a été rapidement confortée par les lois de 1983 et 1984. Elles ont réparti les compétences entre l'État et les collectivités territoriales et donné à ces dernières les moyens de fonctionner, en créant la fonction publique territoriale.

Depuis la loi de 1952, les syndicats de communes pour la gestion des personnels, remplacés au milieu des années 80 par les Centres de Gestion, ont beaucoup évolué. Initialement créés pour faciliter l'émergence d'un statut et sa mise en œuvre progressive, il s'agissait alors de permettre aux agents communaux un déroulement de carrière dans leur collectivité. C'était donc d'abord, et avant tout, l'objectif de bien gérer le dossier individuel des agents.

Depuis, les missions obligatoires se sont diversifiées et aujourd'hui le véritable enjeu est de disposer, dans chaque département, d'un établissement qui soit un appui, un outil partagé entre toutes les collectivités petites et grandes pour permettre une gestion efficace et complète des ressources humaines, c'est-à-dire non seulement les carrières, mais aussi tout ce qui, dans les organisations territoriales, offre un cadre de travail efficace et épanouissant.

Pour que les Centres de Gestion soient en mesure de remplir leur rôle pleinement : aide à la gestion des carrières, appui à l'organisation (bilans et outils d'anticipation, modalités de fonctionnement), mise à disposition de salariés spécialisés dans les différents domaines de l'action territoriale pour la durée nécessaire au développement d'une action dans les collectivités qui en expriment le besoin (via les missions temporaires ou les emplois permanents partagés), il est indispensable que la globalité de leur domaine de compétences (les ressources humaines) soit mieux reconnue dans les textes qui les régissent.

Une autre condition indispensable est à prendre en compte pour que le service rendu par les CDG soit davantage optimisé, que toutes les collectivités y adhèrent selon des critères qui restent à préciser et qui se traduisent par une augmentation des seuils d'affiliation et, si possible, par une représentation nationale. C'est une condition indispensable pour inscrire dans la durée une véritable solidarité entre les territoires les mieux lotis et ceux qui sont géographiquement, économiquement et/ou socialement défavorisés. Une assise financière trop faible pour les CDG ne leur permettrait plus de répondre aux besoins de tous.

Avec le souci de toujours mieux optimiser ses moyens d'action, le CDG 22 s'est efforcé, au cours de ces six dernières années, non seulement de répondre à la demande de ses affiliés en organisant de nouvelles missions, mais s'est aussi préoccupé de prendre toute sa part à la coopération régionale, voire interrégionale (notamment en matière de concours). Il a également été nécessaire de contribuer à la relance de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) afin que ces établissements puissent mieux se faire entendre des pouvoirs publics.

C'est ainsi qu'en tant que 1^{er} Vice-Président de la Fédération, le Président du CDG 22 a souvent été sollicité. Si les Centres de Gestion ont trop souvent souffert d'un manque de notoriété au niveau national, faute de réflexion suffisamment organisée sur ce que devrait être leur champ d'activité, divers événements ont été créés, divers partenariats ont été conclus pour les faire mieux connaître. C'est le cas du Forum Territorial régional. C'est aussi l'objet des Territoriales de Bretagne, fruit d'une étroite collaboration avec l'Université Rennes 2, les CDG bretons et le CNFPT, et très fortement portées par notre établissement. En l'espace de 7 ans, de nombreux sujets ont été abordés : intercommunalité, sécurité, responsabilité des élus et des fonctionnaires, décentralisation, mutualisation, libertés locales, établissements-ressources. Il s'agit d'une part d'un véritable temps d'information et de formation pour les élus, les agents et les futurs agents (étudiants en cours de formation), et d'autre part d'un temps de réflexion et de communication utile pour alimenter les débats nationaux. Le travail réalisé sur les EHPAD est un autre exemple de ce va-et-vient utile entre le local, le régional, l'interrégional et le national.

Au cours des 10 dernières années, le contexte territorial a profondément évolué, notamment en raison du renforcement progressif de l'intercommunalité. Entre 2001 et 2012, les lois ont multiplié les missions obligatoires des Centres de Gestion et redéfini les compétences respectives avec le CNFPT, afin de mieux accompagner les collectivités territoriales.

❖ *Les compétences du Centre de Gestion des Côtes d'Armor*

Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor est un établissement public administratif organisé à l'échelon du département. Les collectivités et les établissements publics de moins de 350 fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, y sont obligatoirement affiliés. Pour les autres collectivités et établissements publics, cette affiliation est volontaire, par le biais de conventions spécifiques.

En 2012 , quelque 600 collectivités et établissements font appel aux conseils et à l'expertise des services.

Le CDG 22 assure des missions institutionnelles et facultatives dans les domaines du recrutement, de l'emploi, de la gestion de carrière et du fonctionnement administratif quotidien des services publics locaux.

Il s'est adapté pour faire face à la demande croissante de conseils spécialisés.

En développant de nombreuses compétences complémentaires et pour mieux répondre aux besoins des collectivités du département, le CDG 22 est devenu l'un des plus importants de France.

Missions obligatoires (collectivités de moins de 350 fonctionnaires) :

- ❖ Organisation des concours et examens professionnels (à l'exception de ceux de catégorie A+)
- ❖ Publicité des créations et vacances d'emploi (Bourse de l'emploi)
- ❖ Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC)
- ❖ Gestion des carrières
- ❖ Reclassement en cas d'incapacité physique
- ❖ Conseil juridique statutaire
- ❖ Secrétariat des instances paritaires
- ❖ Conseil de discipline
- ❖ Droit syndical
- ❖ Partenariat CNRACL
- ❖ Commission de réforme et Comité médical

Missions optionnelles (pour toutes les collectivités affiliées ou adhérentes) :

- ❖ Missions temporaires
- ❖ Emplois partagés
- ❖ Actions de professionnalisation préalables à l'embauche (licences professionnelles, formation)
- ❖ Métiers administratifs territoriaux)
- ❖ Médecine préventive
- ❖ Hygiène et sécurité au travail
- ❖ Inspection
- ❖ Assurance des risques statutaires
- ❖ Conseil juridique non statutaire
- ❖ Etudes et organisation
- ❖ Accompagnement des pratiques professionnelles
- ❖ Droit des sols et rédaction d'actes
- ❖ Conseil et assistance informatique
- ❖ Archives

❖ *Un Conseil d'administration issu des mandats locaux*

Chaque Centre de Gestion de la fonction publique territoriale est dirigé par un conseil d'administration, composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, titulaires d'un mandat local.

Le Conseil d'administration du CDG 22 compte 23 membres et 4 membres siégeant à titre consultatif pour la Ville de Saint-Brieuc et le Conseil général.

Sa composition :

Titulaires :

Loïc Cauret, Maire de Lamballe (Président)

Jean David, Président de la communauté de communes de Belle-Isle-en-Terre (Vice-président)

Gérard Bertrand, Président de la communauté de communes du Pays de Caulnes ((Vice-président)

Rémy Moulin, Maire de Ploufragan (Vice-président)

Michel Vaspert, Maire de Pleudihen-sur-Rance (Vice-président)

Thierry Burlot, Président de la communauté de communes Lanvollon-Plouha (Membre du bureau)

Yvon Le Moigne, Maire de Squiffiec (Membre du bureau)

Jean Audrain, Adjoint au Maire de Langueux (Membre du bureau)

Joseph Collet, Maire de Trévé

Armelle Dessaudes, Maire de Saint-Vran

Jacques Goisnard, Maire de Lanmérin

René Lair, Adjoint au Maire de Plérin

Jean-Yves Le Bas, Maire de Pléneuf-Val-André

Gérard Le Cam, Maire de Plénée-Jugon

Daniel Le Goff, Maire de Saint-Thélo

Jean-Paul Le Goff, Maire de Péder nec

Carole Le Jeune, Maire de Callac

Jean-Pierre Le Normand, Adjoint au Maire de Ploubazlanec

Christian Le Riguier, Maire de St-Martin-des-Prés

Gilbert Le Vaillant, Maire de Quemper-Guézennec

René Regnault, Maire de Saint-Samson-sur-Rance

Pierre Salliou, Maire de Pabu

Christian Urvoy, Maire de Binic

Suppléants :

Yvette Doré, Maire de Hillion

Jean-Yves Renault, Vice-président de la communauté communes Lamballe Communauté

Mickaël Chevalier, Vice-Président de la communauté de communes du Pays de Caulnes

Loïc Le Noane, Maire de Le Foeil

Marie-Thérèse Salou, Maire de Saint-Denoual

Aimé Dagorn, Président de la communauté de communes de Guingamp

Michel Daugan, Maire de Plouasne

Yves Briens, Maire de Quintin

Ange Helloco, Maire de Plouguenast

Robert Rault, Conseiller Municipal de Loudéac

Marie-Annick Mauffrais, Maire d'Evran

Jacqueline Bideau, Adjointe au Maire de Runan

Daniel Baron, Maire de La Malhoure

Gilles Thomas, Maire de Plussilien

Michel Burlot, Maire d'Allineuc

Denis Charles, Maire de Tréméloir

Michel Henry, Maire de Maël-Carhaix

Jean-Yves Philippe, Maire de Saint-Connan

Gérard Soquet, Maire de Mérillac

Jean-Claude Vitel, Maire de Kerfot

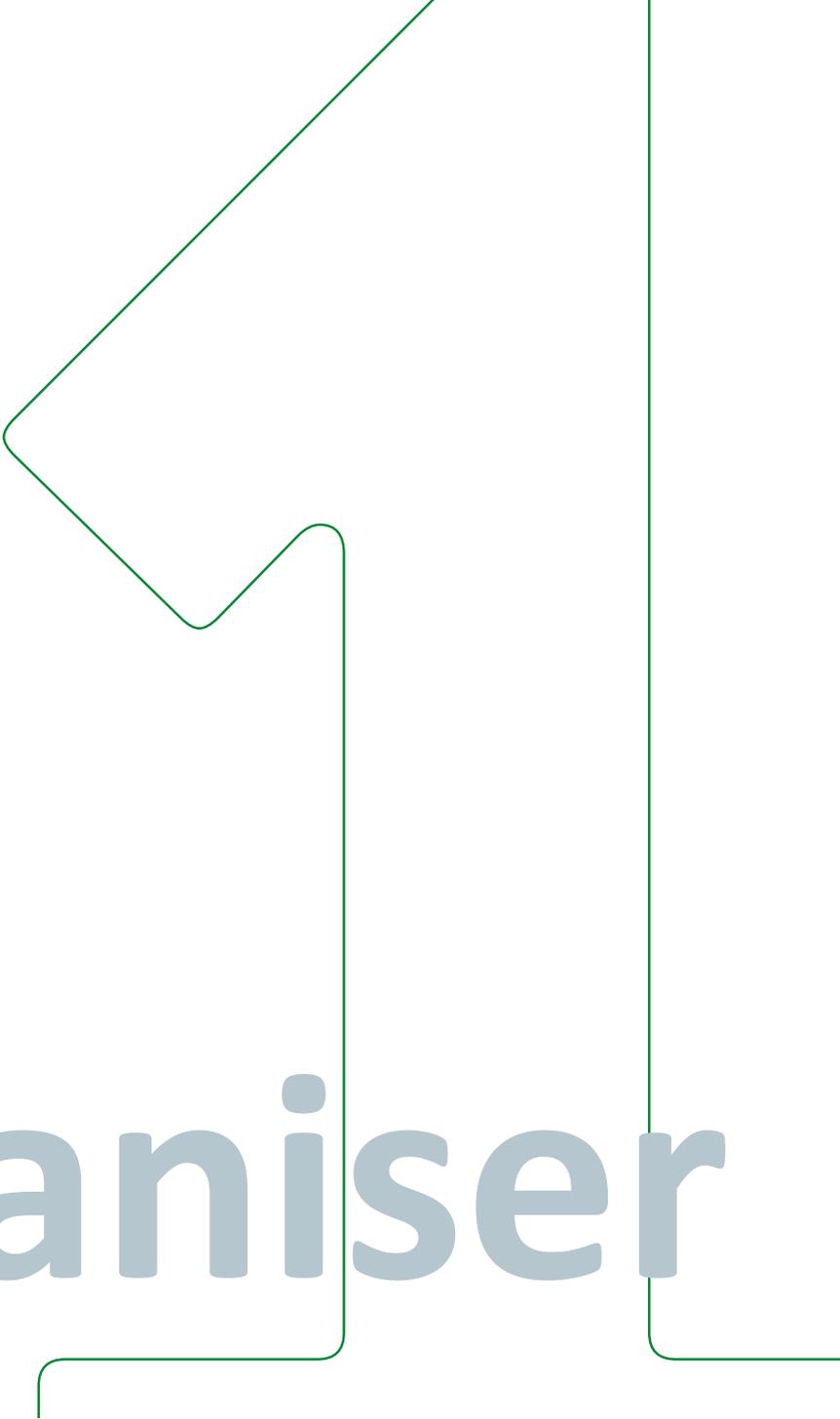
Viviane Le Dissez, Maire de Plancoët

Denis Riaux, Maire de Bobital

Jean-Yves Le Guyader, Maire de Gouarec

Avec le passage de témoin sur le poste de directeur général, le 1^{er} octobre 2013, entre Ambroise Georget et Pierre-Jean Joyeux, c'est une nouvelle période qui s'ouvre à laquelle se prépare activement l'ensemble des personnels de l'établissement dont la mission unique est d'être chaque jour à disposition des collectivités du département.

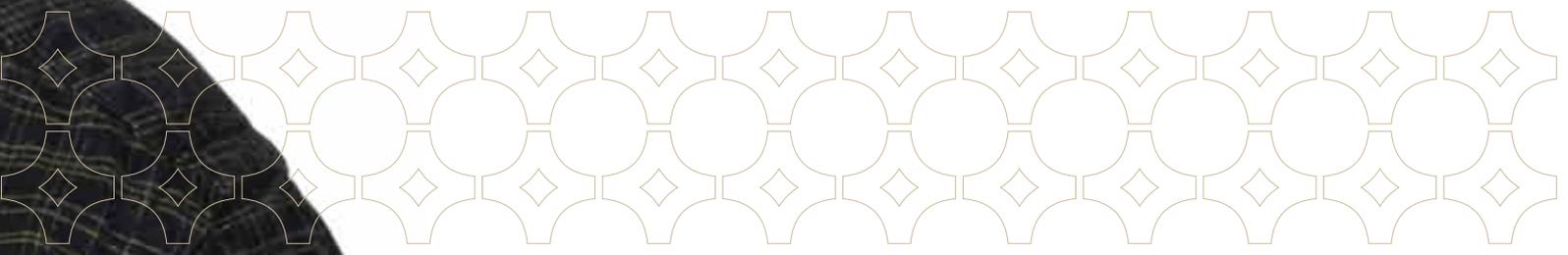




Organiser

les missions externes
par des ressources internes adaptées

- Afin d'augmenter la qualité du service rendu aux collectivités, la logistique et les ressources internes au CDG fournissent les outils et conditions nécessaires au bon fonctionnement des services.



❖ *Un budget contenu tout en offrant plus de services*

Les finances du Centre de Gestion traduisent la volonté affirmée depuis le début du mandat, de contenir le montant des tarifs et des cotisations, tout en proposant des services en constante amélioration afin de mieux répondre aux évolutions des collectivités.

Le principe est d'utiliser au mieux les crédits disponibles, sans pour autant prendre le risque de déstabiliser l'établissement à l'avenir.

Pour y parvenir, plusieurs leviers ont été utilisés :

- ➔ La baisse des taux de cotisations (*de 0.80 % à 0.73 %*) ;
- ➔ La couverture des dépenses d'investissement, sans recourir à l'emprunt ;
- ➔ L'expérimentation de nouvelles missions à la demande de collectivités et de leurs établissements, susceptibles de répondre à l'attente du plus grand nombre.

Aussi les taux de cotisations additionnelles (*hors secteur de la Santé au Travail pour lequel un plan pluriannuel de progression a été décidé dès 2010 pour équilibrer ce service*) ont été maintenus.

Le taux global de cotisation de 1,37 % en 2008 est identique en 2012.

2008	2009	2010	2011	2012
1,37 %	1,38 %	1,42 %	1,42 %	1,37 %

Le Centre de Gestion a, dans le même temps, contenu l'évolution de ses tarifs. Pour ne pas peser sur les budgets locaux, les augmentations ont suivi l'évolution du GVT (Glissement Vieillesse Technique), soit 2,5 % par an maximum. Il faut par ailleurs souligner que l'activité des missions temporaires représente plus de 50 % du budget du Centre et continue de progresser.

Le budget se monte aujourd'hui à 23 M€ (*fonctionnement et investissement réunis*). Dans le cadre de ses missions de ressources à la disposition des collectivités, il est logique que ses charges de personnel représentent 90 % du budget de fonctionnement (siège, emplois partagés et intérimaires). Un fonds de roulement, couvrant environ 2 mois de dépenses, est donc nécessaire. Il est assuré par l'excédent cumulé.

80 % des recettes, proviennent des remboursements de personnel, 15% du produit des cotisations obligatoires et optionnelles, les 5 % restant sont liés aux conventions de partenariats.

La mise en œuvre de la dématérialisation des pièces comptables (*mandats-titres-PJ*) est en cours et doit être opérationnelle dès 2014. Au 1^{er} janvier 2015, l'e-administration facilitera les échanges avec le Trésor Public via le PESV2.

Prospective

La loi du 12 mars 2012 a **renforcé le rôle du CDG** auprès de toutes les collectivités du département affiliées ou non. Les conditions d'exercice de nos conventions avec les collectivités non affiliées sont en cours de mise à jour.

La refonte et la sécurisation sur un plan juridique des conventions pour les missions supplémentaires à caractère facultatif proposées par le CDG **permettront une coopération renforcée avec l'ensemble des collectivités.**

❖ *La logistique de l'établissement*

Le service des moyens généraux gère la logistique et l'intendance générale des locaux : entretien du bâtiment, gestion du parc automobile et des salles, courrier, imprimerie, organisation des manifestations pour faciliter le fonctionnement des services. Sa mission d'accueil et d'orientation du public s'est développée ces dernières années, le nombre de personnes venant aux formations « accompagnement des pratiques professionnelles » ayant fortement augmenté. De plus, la mise à disposition des documents nécessaires à l'apprentissage des stagiaires a généré une croissance importante de la mission reprographie (900 000 copies/an).

Pour faire face aux évolutions des services et mieux répondre aux besoins des collectivités, des opportunités immobilières ont été saisies pour adapter les locaux. Cela a permis de se doter de salles de travail supplémentaires indispensables à l'accueil des élus et des agents des collectivités dans de bonnes conditions ainsi qu'à l'installation de nouveaux services.

❖ *Des ressources humaines internes*

En plus de ses compétences « classiques », gestion de carrière, paie et action sociale, ce service gère la carrière des agents en emplois partagés dans les collectivités. Il intervient aussi en matière de formation et gestion des déplacements.

Ces activités nécessitent une expertise juridique approfondie et une vision plus globale, notamment au travers de la participation au groupe GPEEC, aux Conférences Régionales pour l'Emploi et aux différents réseaux RH.

Évolution des emplois permanents du Centre de Gestion (y compris contractuels sur missions longues) :

	2008	2009	2010	2011	2012
Effectifs du Siège	90	91	92	105	110
Effectifs des services communs	60	61	59	57	52

L'augmentation de l'effectif du Centre de Gestion de 19.6 % depuis 2011 est due au renforcement de certaines missions et à de nouvelles activités proposées à la demande des collectivités (document unique, accessibilité, soutien aux réseaux professionnels (EHPAD), ergonomie de conception, mission Handicap, etc.). Cependant, l'effectif des agents du service emplois partagés a diminué de 13.3 % depuis 2010.

Évolution du nombre de formations suivies par les agents du Centre de Gestion :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents	46	43	60	85	83
Jours de formation réalisés	198	284	177	379	223

Les agents des services doivent **adapter leur niveau d'expertise aux besoins des collectivités et aux évolutions réglementaires, ce qui justifie cette forte augmentation des formations.**

Un comité consultatif des personnels du siège a été élu à l'automne 2012, selon un dispositif comparable à celui retenu pour l'élection du dernier CTP.

❖ *Des outils informatiques et de communication favorisant les échanges*

Les échanges des services de l'établissement avec les collectivités et établissements passent par la mise en œuvre, en interne, d'outils informatiques et de communication efficaces. C'est pour cela que le Centre de Gestion a établi pour quatre ans, depuis 2012, un Schéma Directeur de son Système d'Information. Les objectifs de cet outil d'aide à la décision et de conduite des projets informatiques sont d'améliorer encore la qualité du service rendu en interne et à l'externe, par le développement d'un système d'information dimensionné, sécurisé et adapté aux besoins de l'établissement.

Le CDG poursuit également le développement de sa communication. À cet effet, il a modifié son identité visuelle au début de l'année 2012. Le logo a été modernisé et une charte graphique de création des documents établie, améliorant ainsi la visibilité et la lisibilité tout en harmonisant les productions des services en direction des collectivités.

Le site Internet/Extranet, créé en 2005, constitue son principal vecteur de communication. Il offre, en ligne, une aide essentielle pour la gestion du personnel et des conseils et documents qui permettent d'assister les collectivités dans leur fonctionnement quotidien. Les pages consacrées à l'emploi territorial sont les plus consultées, plus de 35 %. La lettre d'information hebdomadaire relaie chaque vendredi les actualités et informations principales mises en ligne.

Par ailleurs, des films thématiques ont été réalisés pour relayer des expériences fortes du Centre de Gestion comme la formation aux métiers administratifs territoriaux et la mission de maintien dans l'emploi dans les collectivités.

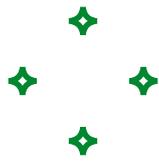
Évolution de la consultation du site :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de visiteurs uniques	93 583	112 822	135 217	169 282	182 921
Nombre de visites	405 861	462 851	497 189	549 216	540 745
Nombre de documents téléchargés	53 650	55 880	56 630	72 223	128 456

La forte croissance du nombre de consultations et téléchargements à partir de 2011 coïncide avec la création d'une lettre d'information hebdomadaire et la mise en ligne systématique des documents destinés aux collectivités.

Prospective

Parmi les projets de son Schéma Directeur du Système d'Information, la refonte du site Internet/Extranet va permettre d'améliorer et de faciliter davantage l'accès aux informations et documents et d'intégrer de nouvelles fonctionnalités. Il devrait voir le jour dans le courant de l'année 2014 et correspondre aux évolutions des services vers les collectivités. D'autres outils mis en œuvre prochainement vont contribuer à améliorer la transversalité entre les services de l'établissement pour favoriser les échanges dématérialisés avec les collectivités.

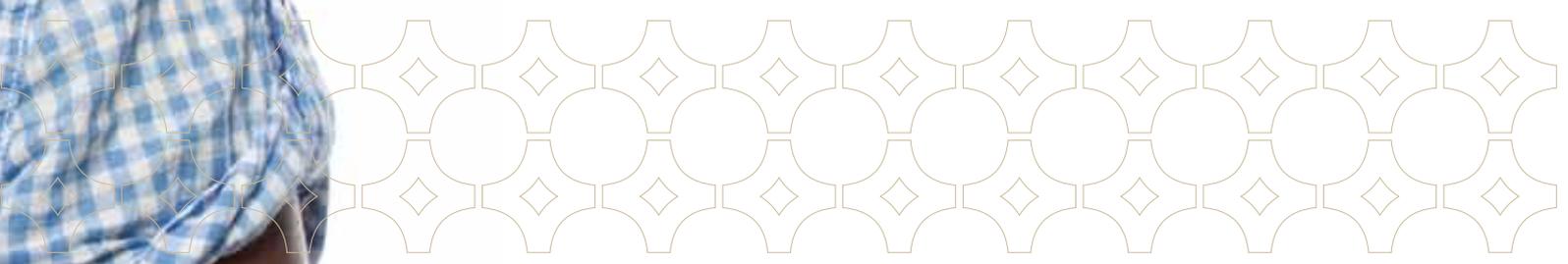






Accroître

**et améliorer le vivier des futurs
agents territoriaux**

- 
- 
- ➔ Pour promouvoir et favoriser l'emploi territorial sous toutes ses formes - riche de 250 métiers de proximité dans des secteurs variés - le Centre de Gestion a renforcé et diversifié son pôle d'activités. En mutualisant et développant ses actions, il permet d'anticiper les évolutions à venir dans ce domaine.

❖ Une harmonisation de l'organisation des concours et examens professionnels

Afin d'assurer le principe d'égalité d'accès aux emplois publics (10 000 candidats/an), le recrutement dans les collectivités territoriales se fait par concours pour la plupart des métiers.

En 2007, l'organisation de l'ensemble des concours et examens a été transférée du CNFPT * vers les Centres de Gestion (à l'exception de ceux concernant la catégorie A+). Cette clarification des rôles de chaque établissement permet notamment aux candidats de n'avoir qu'un interlocuteur. Les concours sont organisés depuis 1996 à l'échelon interrégional (14 départements) pour proposer une offre plus large et limiter les coûts. Une convention a été signée en 2008, instituant un Service Interrégional des concours adossé au CDG 35 (coordonnateur Grand Ouest).

En 2012, trois conventions (applicables en 2013) ont défini de nouvelles règles pour simplifier et harmoniser les pratiques de conventionnement, introduire de nouveaux principes de mutualisation des coûts des opérations de concours et éviter la multiplication des conventionnements croisés entre les CDG.

Chaque année, une quinzaine d'opérations est organisée par le CDG 22, directement ou via une convention avec un CDG partenaire. Un recensement est effectué chaque semestre dans les collectivités du département pour ajuster le nombre de postes inscrits aux concours. Les contenus des épreuves sont régulièrement adaptés en fonction de l'évolution des différents métiers.

* Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Évolution des concours co-organisés par le CDG 22 :

	Nombre de concours	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats
2008	4	3 182	709
2009	3	1 621	649
2010	6	3 606	662
2011	4	1 760	481
2012	5	3 598	830

Les concours et examens professionnels organisés de 2008 à 2012 par le CDG 22 ont été ceux de sage-femme, auxiliaire de soins, infirmier, adjoint administratif, adjoint du patrimoine, adjoint technique (concours et examen), agent de maîtrise, examen agent social, examen rédacteur en chef, animateur socio-éducatif, rééducateur.

Sur la période, les recrutements se sont accrus sur le grade d'adjoint de 2^e classe des filières administrative et technique pour la catégorie C (accessible sans concours). L'essentiel du flux des candidats qui passaient jusqu'à présent le concours a été reporté sur les examens professionnels de 1^{ère} classe.

Les concours de la catégorie B se sont multipliés, du fait de la modification du nouvel espace statutaire (NES). Celui-ci a été reconstruit selon un schéma identique à trois niveaux pour chaque cadre d'emploi : grades d'accès, principal 2^e classe et principal 1^{ère} classe. Parallèlement, les CDG ont donc, pour des raisons de coût, décidé d'organiser les concours de catégorie A sur un rythme bisannuel à partir de 2014 ; le nombre des candidats à ces concours restant stable.

Les missions liées à l'emploi permanent, gestion de la bourse de l'emploi, bilan de l'emploi, bilan social et accueil dédié, sont venues compléter ce service fin 2012.

❖ Les offres d'emploi : les forts recrutements se calment

Les collectivités publient obligatoirement leurs créations et offres d'emplois permanents au Centre de Gestion, via le site internet et le module emploi-territorial.fr.

Évolution et répartition des offres d'emplois de 2008 à 2012 :

	Communes	Structures intercommunales*	CCAS / EPHAD Foyers logements	Conseil général	Total des offres
2008	1 097	380	289	137	1 903
2009	307	353	392	89	1 441
2010	621	514	328	96	1 559
2011	638	616	313	125	1 692
2012	492	495	360	117	1 464

* Communautés de communes et d'agglomération, syndicats intercommunaux, SDIS, OPHLM, CIAS, CDG22

Le chiffre plus élevé des offres en 2008 s'explique par la prise en compte, à cette période, des emplois saisonniers et des mouvements d'avancements de carrières. Ce décompte est supprimé des publicités d'offres à partir de l'année suivante.

Si les déclarations de postes sont en baisse en 2009, on remarque l'augmentation significative des offres dans les CCAS et foyers-logements. En effet, la structuration en Établissements d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) a généré l'embauche de personnels spécialisés, notamment aux postes d'auxiliaires de soins et d'infirmiers.

La reprise des offres en 2011 est liée aux créations d'emplois dans de nouveaux métiers comme l'environnement et aux transferts de compétences dans les intercommunalités. Cette hausse provisoire est également due à l'embauche de personnels suite à des départs à la retraite dans la filière technique.

Les réformes de 2010 et 2011 sur le report de l'âge de départ à la retraite ont généré une baisse significative des offres d'emplois dans les communes et pour la filière administrative.



Prospective

Les années à venir vont voir augmenter les problématiques liées à la Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC). Le Centre de Gestion devra pouvoir développer les outils nécessaires à l'accompagnement des collectivités dans l'évaluation et l'anticipation des besoins en recrutement. L'établissement s'y emploie en favorisant la coproduction d'outils mêlant savoir-faire locaux et expériences des services spécialisés du Centre.

❖ Les centaines d'emplois réguliers des missions temporaires

« Les Centres de Gestion peuvent recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles » (article 25 de la loi n°84-53 modifiée). Par le biais de cette compétence, le Centre de Gestion peut proposer rapidement aux collectivités du département le remplacement des agents titulaires absents temporairement dans l'ensemble des métiers territoriaux, à l'exception de la filière sécurité. En 10 ans, l'effectif mensuel des missions temporaires a doublé, il correspond à 461 emplois temps plein pour 2012.

Au cours des 5 dernières années, le volume annuel des heures travaillées, hors congés annuels, est passé de 584 714 à 738 576 heures. Plus de la moitié des agents sont employés régulièrement pour une durée annuelle proche du temps plein rendu possible par la mutualisation de la gestion des besoins ponctuels exprimés par les collectivités.

Évolution du nombre d'heures travaillées entre 2008 et 2012 :

	2008	2009	2010	2011	2012
Administrative	212 967	227 988	234 055	238 196	248 693
Technique	241 533	264 076	298 420	336 942	338 303
Médico-sociale	97 006	102 841	110 152	121 416	123 126
Animation culturelle & sportive	33 208	39 715	32 328	25 137	28 455

	2008	2009	2010	2011	2012
Administrative	341	302	333	316	317
Technique	465	478	594	617	573
Médico-sociale	187	187	215	241	213
Animation culturelle & sportive	74	85	88	56	52

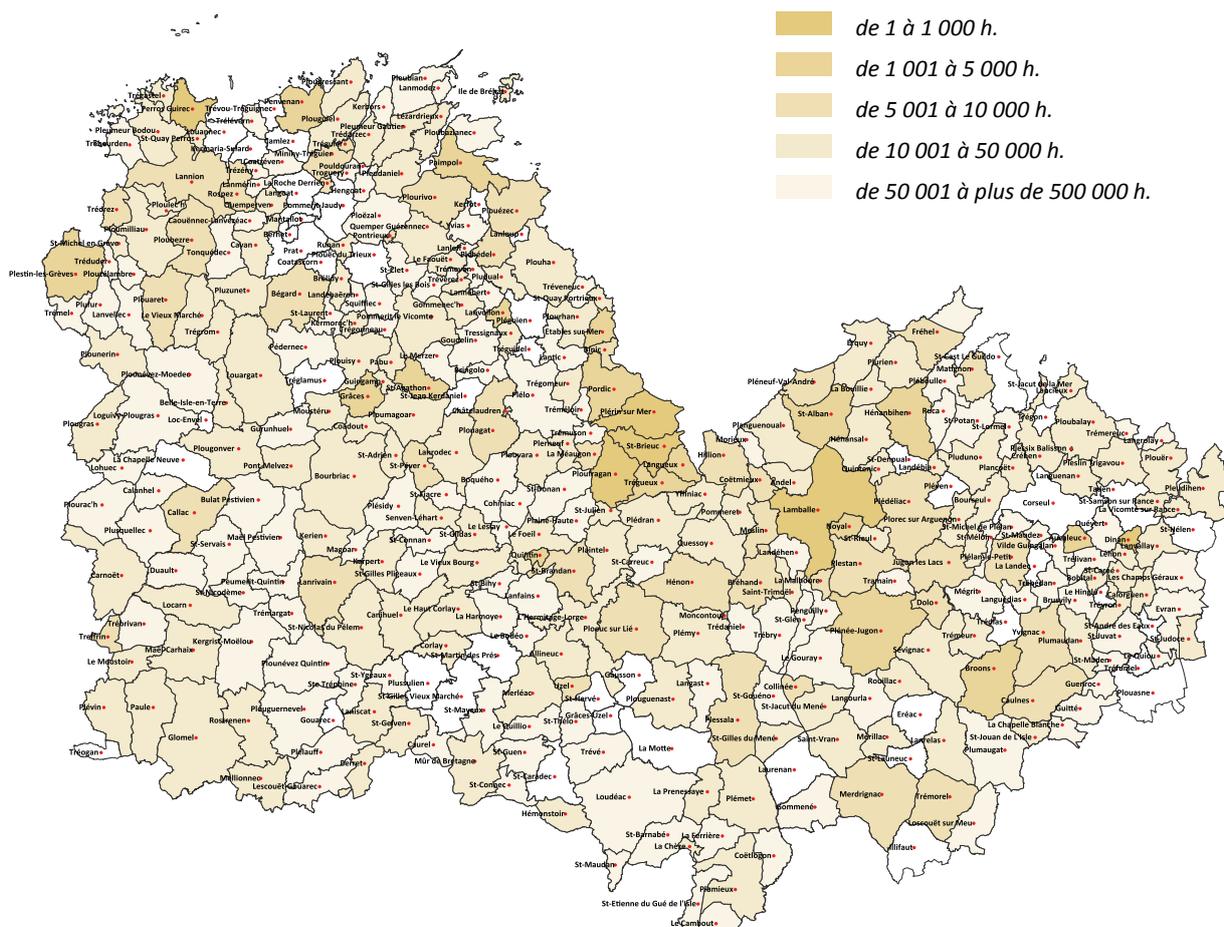
Données (en moyenne) sur la période :

- ➔ Augmentation de 28 % en filière administrative, 47.5 % en filière technique, 18 % en filière médico-sociale et 6 % pour les filières animation, culturelle et sportive.
- ➔ Depuis 2007 : augmentation de 36.5 % du nombre d'heures travaillées.

Une grande diversité de métiers recherchés

- ➔ **Filière administrative :**
Agent d'accueil polyvalent (état-civil et urbanisme), assistant administratif (secrétariat polyvalent), secrétaire de mairie, responsable ou gestionnaire finances-budget-comptabilité, RH/paie, marchés publics, chargé d'urbanisme, chargé de communication, responsable d'EHPAD, DGS...
- ➔ **Filière technique :**
Agent polyvalent (nettoyage-cuisine-entretien), cuisinier, agent de restauration, agent des espaces verts/voirie/collecte, agent de maintenance en bâtiment, informaticien, technicien environnement/bâtiment, DST...
- ➔ **Filière médico-sociale :**
Agent social (entretien et service), aide à domicile, ATSEM, aide-soignant, infirmier, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, responsable SAAD...
- ➔ **Filière animation et culturelle :**
Agent de bibliothèque, bibliothécaire, documentaliste, animateur...

Collectivités utilisatrices du service (en nombre d'heures travaillées) sur la période :



La quasi-totalité des collectivités ayant eu besoin de personnel non permanent a fait appel au service missions temporaires au cours de ces dernières années.

On note l'importance des collectivités non affiliées comme Saint-Brieuc, Ville et CCAS, et le Conseil général, qui participent volontairement à cette mutualisation. Elles contribuent aussi aux frais engagés par le Centre de Gestion, particulièrement en matière de formation des professionnels recherchés par les collectivités.

L'établissement veille à développer de nombreuses actions pour que les agents soient mieux préparés à leurs missions, tant en terme de formations (finances, paie, ressources humaines...), que de sécurité au travail (actions en lien avec celles conduites en direction des agents techniques du service emplois partagés). Le service organise aussi, avec le CNFPT et l'Université Rennes 2, des préparations aux épreuves écrites et orales des concours (administratifs et techniques), afin de faciliter l'intégration des intérimaires au sein de la Fonction Publique Territoriale.

La nouvelle organisation du service, confiant à un seul interlocuteur le suivi de la carrière d'un agent, a permis une meilleure lisibilité pour l'intérimaire. Cette évolution constante permet aussi une meilleure rationalisation du travail.

Dès 2003, les modalités de facturation ont été revues et les tarifs ont diminué de 3 %. Les coûts fixes de gestion ont été « gelés », les seules augmentations constatées sont la conséquence de l'évolution du point d'indice et/ou des cotisations liées à celui-ci. Seule l'heure travaillée est facturée, le nombre d'heures facturées étant inférieur au nombre d'heures rémunérées.



Prospective

Dans le cadre de la mise en place du dispositif des emplois d'avenir, le Centre de Gestion a souhaité, courant 2013, apporter son aide et ses conseils en matière d'accompagnement des collectivités. Un poste de chargé de mission « référent emploi d'avenir » a été créé, sous le pilotage du service missions temporaires. Cette nouvelle offre de services, complémentaire à celle des organismes chargés du dispositif, pourrait aboutir à la création d'emplois partagés entre plusieurs collectivités. Plus encore que cette action liée à l'actualité, de plus en plus de demandes d'emplois à haute technicité sont recueillies. Elles devront donner lieu à un élargissement de l'offre des missions temporaires, et parfois même à la création d'emplois permanents partagés.

❖ L'emploi partagé entre collectivités : une évolution vers de nouveaux métiers

Dans un esprit de mutualisation, le Centre de Gestion permet à de nombreuses petites communes de créer des postes à temps partagé, par le biais de services intercommunaux en emploi partagé. Cette mise en commun repose sur la volonté d'ouvrir des postes pérennes à plein temps. Ce service a permis de conserver des postes de secrétaires de mairie à plein temps par exemple. Au fil des ans, ce dispositif a été étendu à d'autres métiers tels que l'accueil administratif ou certains postes dans les services techniques.

Les agents sont salariés du CDG, mais sont recrutés avec les élus des collectivités concernées. Le rôle du Centre de Gestion est de faciliter le fonctionnement du dispositif, veiller à la mise en place et au respect de l'organisation retenue et gérer la carrière.

Aujourd'hui, 62 collectivités ont un agent à temps partagé au sein de leurs services, 20 collectivités comptent 2 agents et 6 collectivités en ont 3. Un exemple, trois agents techniques assurent dans trois communes différentes, la totalité des activités dans les secteurs voirie, bâtiment, entretien de l'espace public, espaces verts, fêtes et cérémonie, entretien de la station de traitement des eaux usées.

Dans les services emplois partagés techniques, des actions ont été entreprises depuis 2010 pour une meilleure prise en compte de la sécurité. Après un état des lieux permettant d'évaluer les besoins, des formations ont été organisées : CACES 1, 4 et 8 pour la conduite de tracteur et tractopelle, conduite en sécurité de tondeuses autoportées, habilitation électrique, montage et démontage d'échafaudages roulants, sauveteur secouriste du travail (SST) etc. L'organisation du suivi des agents techniques par le service médecine préventive est en cours (réalisation du document unique et mise en place d'un 1/3 temps par le médecin de prévention).

Prospective

Le Centre de Gestion s'est engagé à mettre en place des emplois à temps partagé dans d'autres métiers. Dans les écoles de musique du département et les établissements d'accueil pour personnes âgées, par exemple. Cette mutualisation permettra de proposer un complément d'heures à des agents ne travaillant pas à temps complet et de répondre aux besoins de personnel sur les nouveaux métiers, notamment en EHPA-EHPAD pour les ergothérapeutes, les qualitatifs, les diététiciens...

État des effectifs au 31 décembre 2012 :

52 agents employés : 41 dans la filière administrative, 78.85 %, 11 dans la filière technique, 21.15 %.
11 en catégorie A, 11 en catégorie B et 30 en catégorie C.

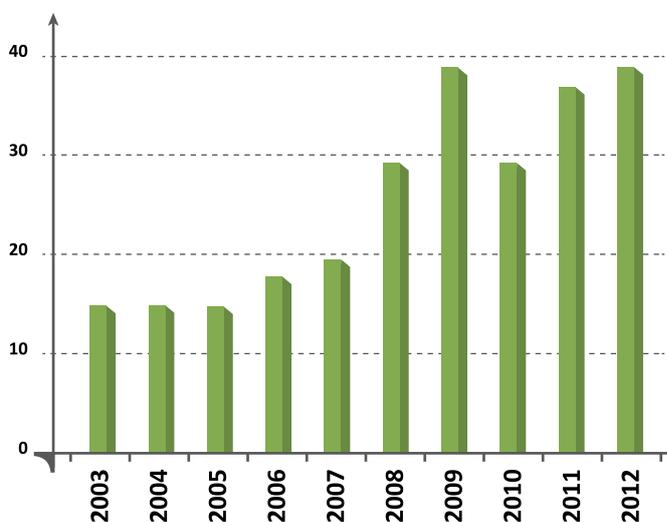
Depuis l'origine, le choix des administrateurs a été de limiter les frais de gestion, aujourd'hui 3,74 %, à un taux qui ne couvre pas la totalité des frais engagés, la différence étant supportée par la cotisation générale. Ce choix s'explique par le fait que les emplois partagés concernent presque exclusivement les plus petites collectivités.

❖ L'accompagnement professionnel : un tremplin vers l'emploi permanent

Le Centre de Gestion a mis en place différents dispositifs d'accompagnement pour préparer les territoriaux de demain.

- ➔ Depuis 1998, la formation « **Métiers de l'administration territoriale** » facilite l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois administratifs. Cet apprentissage sur 3 mois est ciblé et très concret, accessible à bac +2, il est non diplômant. 180 personnes ont suivi cette formation entre 2008 et 2012, 397 depuis ses débuts. 66 % des agents formés ont été nommés dans les deux ans. Plus de 110 collectivités se sont engagées sur le réseau tuteur et une trentaine de formateurs sont accueillis en début de chaque année sur ces temps de formation.

Évolution de la formation « Métiers de l'administration territoriale » :



- L'objectif de la **licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale »**, créée en 2003 (partenariat Université Rennes 2, Centres de Gestion bretons et CNFPT régional), est de professionnaliser des étudiants sur des fonctions polyvalentes et sur une spécialité (finances-marchés publics, personnel-communication, action sociale, aménagement-affaires foncières). Elle a permis de former 166 étudiants costarmoricains (en alternance et sur une durée de 9 mois).
- Depuis 2008, la **licence professionnelle « Métiers techniques des collectivités territoriales »** (deuxième partenariat Université Rennes 2, Centres de Gestion bretons et le CNFPT) forme des personnes ayant une culture technique spécialisée (bâtiment, travaux publics, environnement, urbanisme, etc.) à un métier de gestion des services techniques territoriaux. Cet enseignement, en alternance, est complété par 16 semaines de stages pratiques en collectivité. 42 étudiants costarmoricains ont été formés depuis 5 ans.

Une préparation aux concours est dispensée lors des deux licences professionnelles.

À l'issue de ces formations, 85 % des étudiants et stagiaires travaillent en collectivités (7 % poursuivent leurs études). La plupart intègre le service missions temporaires, avant de postuler aux concours avec un de taux de réussite de 55 %.

Alliés aux offres de formations et aux préparations aux concours pour les agents intérimaires, ces dispositifs constituent un réel tremplin vers les emplois permanents. Ils permettent aussi aux collectivités du département d'accéder à un vivier de personnels compétents et expérimentés.

❖ *La promotion de l'emploi territorial : la recherche des meilleurs candidats*

Le Centre de Gestion a, depuis 2008, intensifié ses actions en faveur de la promotion de l'emploi public territorial. L'établissement participe à des campagnes d'information auprès de divers publics et à des salons professionnels.

Il développe des partenariats avec des acteurs de l'emploi, comme la Cité des Métiers, le Pôle emploi, les Missions locales, MDPH ou Cap Emploi etc. ainsi qu'avec des établissements scolaires, universitaires ou de formation, afin d'étoffer son vivier de candidats.

Le CDG organise des temps de sensibilisation pour les employeurs autour de la Gestion prévisionnelle des effectifs emplois et compétences (GPEEC), qui permet le suivi qualitatif selon une approche métiers, en coopération avec les autres Centres de Gestion bretons et le CNFPT régional.

Depuis 2012, un conseiller emploi peut renseigner le public au CDG. Un accès Internet et de la documentation sont également mis à disposition en libre accès.





Répondre

à la complexité grandissante
en gestion de carrières,
statut et commissions médicales

- ➔ Le cœur de métier du Centre de Gestion demeure la gestion des personnels. La demande s'est accrue ces dernières années du fait d'un environnement juridique toujours plus complexe. L'établissement apporte davantage de conseil, d'assistance et d'expertise aux collectivités pour une application harmonisée et réglementaire du statut.

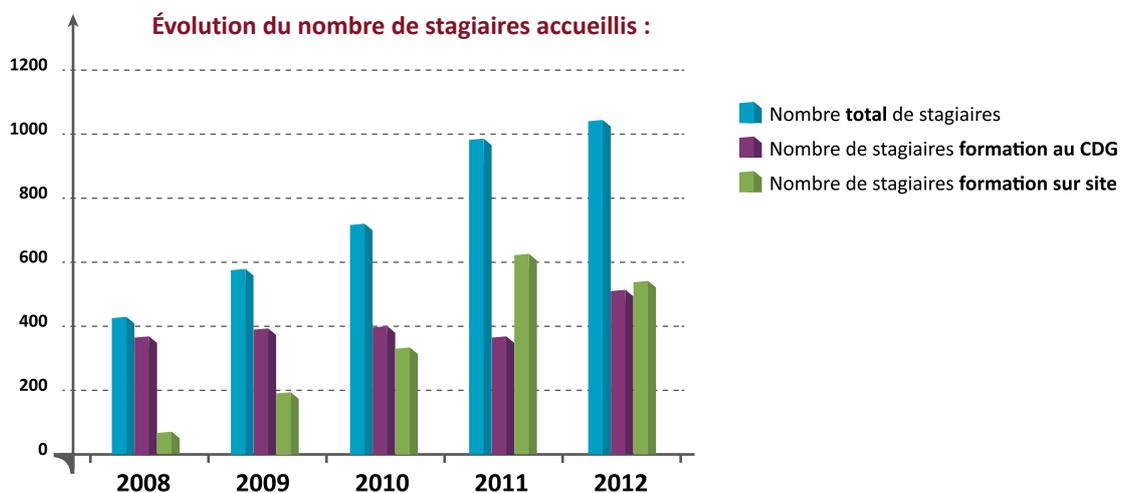
❖ *Des réponses de proximité pour développer les pratiques professionnelles*

En réponse aux demandes des collectivités et parallèlement à la professionnalisation des futurs territoriaux et agents intérimaires, des actions d'accompagnement des pratiques professionnelles sont organisées, en complément de l'offre du CNFPT, établissement chargé de la formation des agents. Ces actions s'adressent à de petits groupes de professionnels et s'inscrivent dans une logique de proximité des acteurs de terrain.

Sur la période, les activités se sont élargies et se déclinent désormais en 6 domaines sur un plus large panel de métiers.

Les actions de professionnalisation sont de trois types :

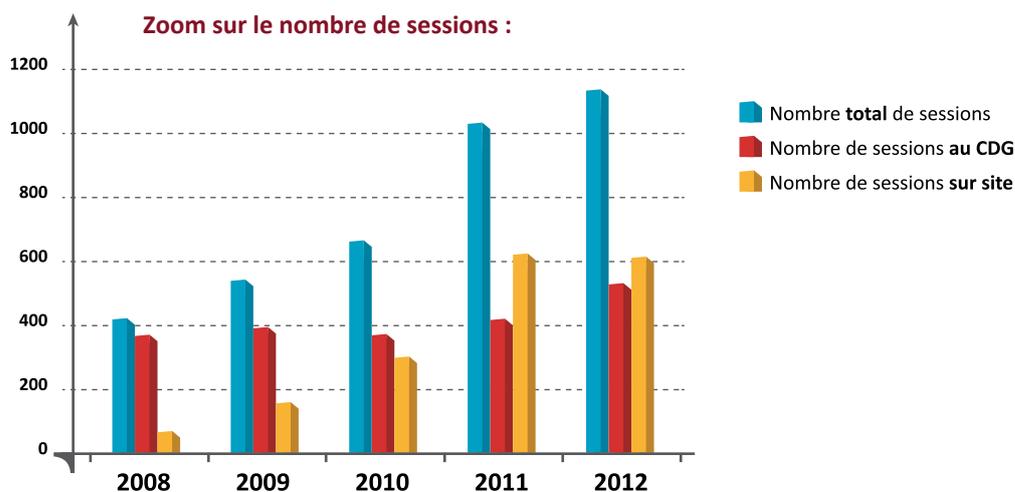
- ➔ **Des actions intergroupes** organisées dans les locaux du CDG, sur la base d'une offre thématique. Pour les professionnels en lien avec les personnes âgées, les enfants, le management, les services techniques, l'administration générale, la santé et la sécurité...
- ➔ **Des actions délocalisées** construites sur mesure pour répondre aux besoins des collectivités. Déclinées en intra groupe sur site pour un seul commanditaire, ou en intergroupes délocalisés chez un porteur de projet qui rassemble des acteurs ayant les mêmes besoins.
- ➔ **Des parcours modulaires** en lien avec l'université : 3 parcours modulaires ouverts aux responsables des services techniques qui souhaitent un prolongement théorique de leur pratique. Les missions liées à l'emploi permanent, gestion de la bourse de l'emploi, bilan de l'emploi, bilan social et accueil dédié, sont venues compléter ce service fin 2012.



Le nombre de stagiaires est passé de 400 à un peu plus de 1000 par an.

Avec une progression très forte des actions sur site, reflet d'un accompagnement sur mesure.

Les sessions comptent en moyenne 9,16 participants, ce qui permet un accueil personnalisé et facilite les échanges entre participants.



De nouvelles thématiques en lien avec les métiers techniques, le management ou l'hygiène et la sécurité sont venues élargir cette offre.

Le nombre de sessions organisées est passé de 41 en 2008 à 112 en 2012.

Ces actions sont complétées par des sessions d'information, mises en place en fonction des actualités. Ce sont des réunions techniques en grande assemblée traitant des évolutions réglementaires et permettant des échanges. 5 à 10 réunions sont organisées par an, pouvant accueillir de 50 à 300 personnes.

En 2012, 740 personnes ont été accueillies, lors de 4 réunions, traitant des thématiques suivantes : la réglementation en matière d'habilitation électrique et de sécurité alimentaire (plan alimentaire), la définition du métier d'infirmier coordonnateur et la réforme des rythmes scolaires.

D'autres accompagnements sont proposés :

Des formations certifiantes pour **les sauveteurs secouristes du travail (SST)**,

Un référencement point relais information pour **l'accompagnement VAE** (accueil d'agents intéressés pour un échange de premier niveau sur la mise en place de cette démarche),

Des **formations à destination des élus dans le cadre d'une convention de partenariat avec l'ARIC**.

Celles-ci seront une priorité pour les années 2014 et 2015. Les premières actions montrent un intérêt pour ces séances de travail au CDG et confirment le soutien concret que l'établissement pourra apporter.

❖ L'accompagnement juridique indispensable du conseil statutaire

Devenu une mission obligatoire du Centre de Gestion, le conseil juridique statutaire accompagne et apporte ses conseils aux collectivités dans le domaine de la gestion du personnel : recrutement, rémunération, paie, discipline, congés, réorganisations de services et établissements, déroulement de carrière, protection sociale...

À cette fin, une veille juridique (lois, décrets, jurisprudences, avis...) et la mise à disposition d'une base documentaire, quotidiennement actualisée, permettent d'apporter aux collectivités une aide et des références juridiques pratiques :

- ➔ 209 modèles d'arrêtés
- ➔ 83 fiches techniques
- ➔ 2 lois
- ➔ 80 circulaires
- ➔ 3 brochures spécifiques : agents non titulaires (25 fiches), filières et cadres d'emplois (50 fiches), régime indemnitaire (69 fiches) sont en ligne sur le site Extranet.

Pour des demandes complémentaires et spécifiques, les conseils sont ensuite très souvent apportés par téléphone (stabilité des appels autour de 3 000 par an), permettant ainsi d'apporter des réponses adaptées dans ce domaine complexe.

En matière de précontentieux, le Centre de Gestion poursuit sa mission d'aide et de conseil et assure des expertises juridiques en direction des élus, Directeurs Généraux, services Ressources Humaines. Celle-ci peut, le cas échéant, comprendre la rédaction des mémoires en première instance devant la juridiction administrative. Le service apporte également des conseils en matière de perte involontaire d'emploi et gestion de dossiers chômage (une vingtaine par an).

Depuis 2010, le législateur a reconnu que les collectivités devaient disposer d'un accompagnement juridique fort, considérant la complexité de cet environnement dans la fonction publique et la responsabilité encourue par l'employeur. Par cette évolution législative, « l'assistance juridique statutaire » est intégrée dans la cotisation obligatoire du Centre de Gestion. La part de la cotisation optionnelle qui était consacrée à cette activité est utilisée pour financer toutes les activités d'accompagnement développées par l'établissement et qui ne peuvent donner lieu à facturation ponctuelle.

❖ *La gestion des carrières : suivi minutieux et espace de concertation*

Le Centre de Gestion assure la gestion administrative des 10 900 fonctionnaires titulaires et stagiaires des collectivités affiliées, incluant de plus en plus d'études pour les agents sous contrat. Cette mission comprend le suivi des carrières, la notation-évaluation, le droit syndical, mais aussi le secrétariat des organismes paritaires (CAP* pour toutes mesures d'ordre individuel propres à la carrière de l'agent, CTP* départemental pour les questions générales de fonctionnement et d'organisation des services).

* CAP : Commission administrative paritaire / CTP : Comité technique paritaire

Les dossiers de retraites des fonctionnaires du régime de la CNRACL sont également étudiés et contrôlés par le CDG, à titre gratuit.

Évolution de l'effectif géré :

	2008	2009	2010	2011	2012
Titulaires & stagiaires	9 279	9 832	10 081	10 316	10 029
Non titulaires	827	943	1 112	1 079	870
Total	10 106	10 775	11 193	11 395	10 899

L'effectif territorial est en constante évolution. La diminution en 2012 est liée à la désaffiliation réglementaire de Saint-Brieuc Agglomération.

De nombreuses évolutions statutaires :

- ➔ **La réforme de la catégorie B**, avec le reclassement des agents dans les nouveaux cadres d'emplois et la refonte des règles de gestion (813 agents concernés entre 2010 et 2012).
- ➔ **Le passage progressif de la notation à l'entretien professionnel** dans le cadre de l'expérimentation prévu par la loi. Des outils adaptés à cette nouvelle procédure, livret explicatif, trame et modèle de compte rendu d'entretien, ont été conçus par un groupe de travail pluridisciplinaire (représentants du CDG, élus, syndicats et services des collectivités) et présentés lors de réunions d'information auprès des collectivités (plus de 300 personnes dans le département). 25 % des collectivités et établissements affiliés sont rentrés dans l'expérimentation (145), ce qui représente 25 % de l'effectif des agents précédemment notés (2530).
- ➔ **La poursuite du travail de numérisation des dossiers individuels**, commencé en mai 2006 (dématérialisation du dossier papier) : 10 514 dossiers alimentés. Cette étape est nécessaire pour, dans un second temps, envisager le partage de données sécurisées.

Différentes évolutions concernant le secrétariat des instances paritaires, placées auprès du CDG :

En CAP :

- ↪ Le doublement du nombre d'agents présentés en CAP dans le cadre d'un avancement de grade en raison de la disparition des quotas statutaires, au profit de ratios fixés directement par l'organe délibérant.
- ↪ La possibilité depuis le 1^{er} janvier 2010 d'accéder au 2^e grade des cadres d'emplois de catégorie C (Adjoint technique, Adjoint administratif de 1^{re} classe...) au titre de l'ancienneté et non plus seulement au titre d'un examen professionnel.
- ↪ La transmission, depuis la fin d'année 2010, de la liste des agents promouvables aux collectivités.

Évolution des dossiers étudiés en CAP :

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Avanc ^s de grade	Promo. interne								
Catégorie A	25	39	39	51	32	59	50	65	48	72
Catégorie B	89	195	109	202	136	270	115	455	122	232
Catégorie C	552	23	633	35	539	56	952	46	1 017	29
Total	666	257	781	288	707	385	1 117	566	1 187	333

En 2011, forte augmentation liée à la fusion des cadres d'emplois de contrôleur et technicien supérieur.

Évolution des dossiers étudiés en CTP départemental :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de réunions	3	6	5	5	6
Nombre de dossiers	582	489	374	413	681

- ↪ L'apparition de nouvelles compétences entraînant une augmentation des obligations de saisine sur la politique indemnitaire, la protection sociale, le programme pluriannuel de résorption de l'emploi précaire...
- ↪ La mise en place d'outils à destination des collectivités tels que le règlement type de formation en 2010.

On note la stabilité du nombre de conseils de discipline sur la période.

La mission **droit syndical** implique le calcul des crédits départementaux alloués pour que les organisations représentées dans les instances paritaires exercent leur mission.

Depuis cette mandature, la charge financière de la totalité des heures, utilisées en décharges de service et au titre des autorisations spéciales d'absence, est assurée. Le versement d'une compensation financière aux collectivités employeurs, correspondant aux temps d'absence de leurs agents liés au fonctionnement des organismes paritaires placés auprès du CDG (CTP, CAP, commissions de réformes), est effectué.

Un module de formation est proposé aux personnels des collectivités en charge de cette mission.

Le Centre de Gestion poursuit son partenariat avec la CNRACL pour conseiller les collectivités dans la gestion des dossiers et des procédures liés à la **retraite** du régime spécial. Mais aussi pour contrôler les dossiers et appliquer le droit à l'information des agents.

Le service a dû faire face à deux réformes majeures des retraites en 2010 et 2011. Les demandes d'informations se sont multipliées, tant de la part des agents que des collectivités employeurs. Beaucoup d'études de dossiers de départs anticipés (parents de 3 enfants et carrière longue), des réalisations accrues de simulations de retraite et la mise en place de formations (sur la nouvelle réglementation et nouvelles procédures de gestion dématérialisée des dossiers).

Dossiers traités pour le compte de la CNRACL	2008	2009	2010	2011	2012
Départs en retraite	202	126	170	366	240
Autres dossiers (validations, ...)	351	404	420	161	140

Une nouvelle réforme des retraites est annoncée. La fiabilisation des comptes de droit, nouvelle mission prévue par la loi de mars 2012 fera également l'objet d'une assistance du CDG.

Prospective

Afin d'améliorer le suivi de carrières, la consultation de la situation des effectifs par collectivité est envisagée, tout comme la simplification des procédures de saisie et d'organisation des CAP et CTP.

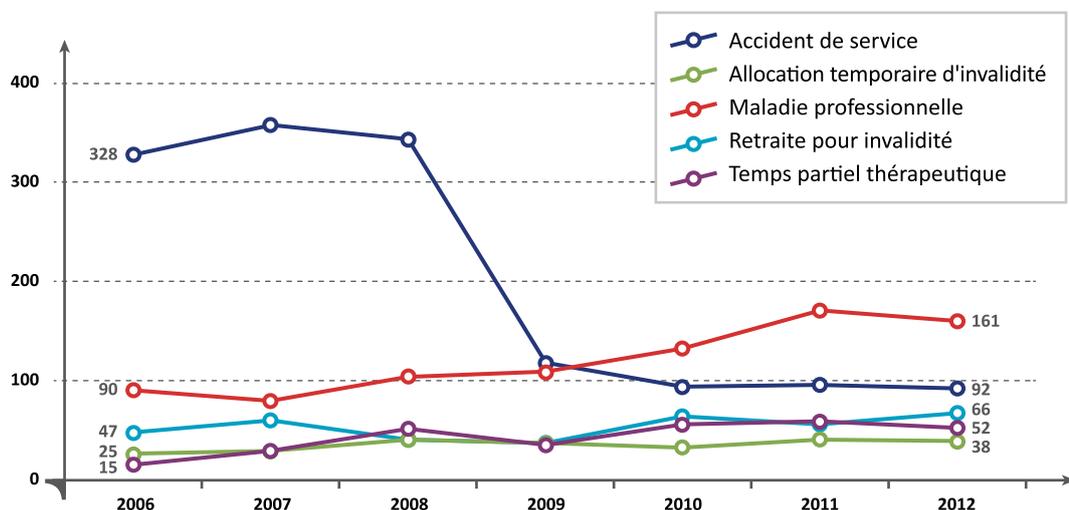
La création d'un service de GRH au profit des affiliés leur permettant de gérer la carrière de leurs agents, par voie dématérialisée grâce à un outil informatique mutualisé au niveau départemental est également une piste d'évolution à étudier.

❖ Les commissions médicales : des avis d'experts sur ces questions

La loi du 12 mars 2012 prévoit la prise en charge des secrétariats des commissions médicales, à titre obligatoire par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées, à titre volontaire pour les collectivités non affiliées. Depuis 2006, ces missions étaient déjà assurées par le Centre de Gestion, afin d'offrir aux collectivités un guichet unique et rendre un service de qualité, en réduisant de façon significative les délais d'instruction des dossiers.

La Commission de réforme, instance paritaire, se prononce sur l'imputabilité au service des accidents ou des maladies professionnelles dans l'hypothèse où l'administration territoriale ne l'aurait pas reconnue préalablement.

Évolution des motifs de saisine :



Le nombre de saisines a diminué à partir de 2009, avec la parution du décret 2008-1191 donnant aux collectivités la possibilité de se prononcer sur l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident.

Le nombre de dossiers traités est passé de 578 en 2008 à 465 en 2012.

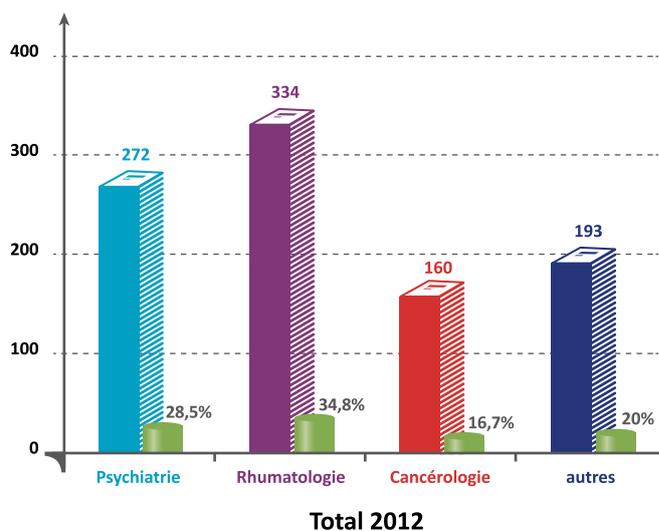
En revanche, depuis cette réforme, les dossiers soumis à la Commission de Réforme se sont singulièrement complexifiés et médicalisés (rechute d'accidents - contestations des avis plus fréquentes au regard de nouveaux éléments médicaux ou autres - demandes de reconnaissance de maladie professionnelle en augmentation très significative depuis 2010).

Les avis restent obligatoires pour les demandes de retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité et les reprises de fonctions à temps partiel thérapeutique.

Le Comité médical, composé exclusivement de médecins, est chargé de donner un avis sur des questions médicales (congé maladie,...). Il est consulté obligatoirement pour la prolongation des congés maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs, l'octroi et le renouvellement d'un congé longue maladie ou de longue durée, la réintégration après douze mois consécutifs de congé maladie, l'aménagement des conditions de travail après congé de maladie ou disponibilité d'office, le reclassement, la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement.

Le nombre de dossiers traités de 2007 à 2012 a augmenté de 56 % (passant de 708 à 959).

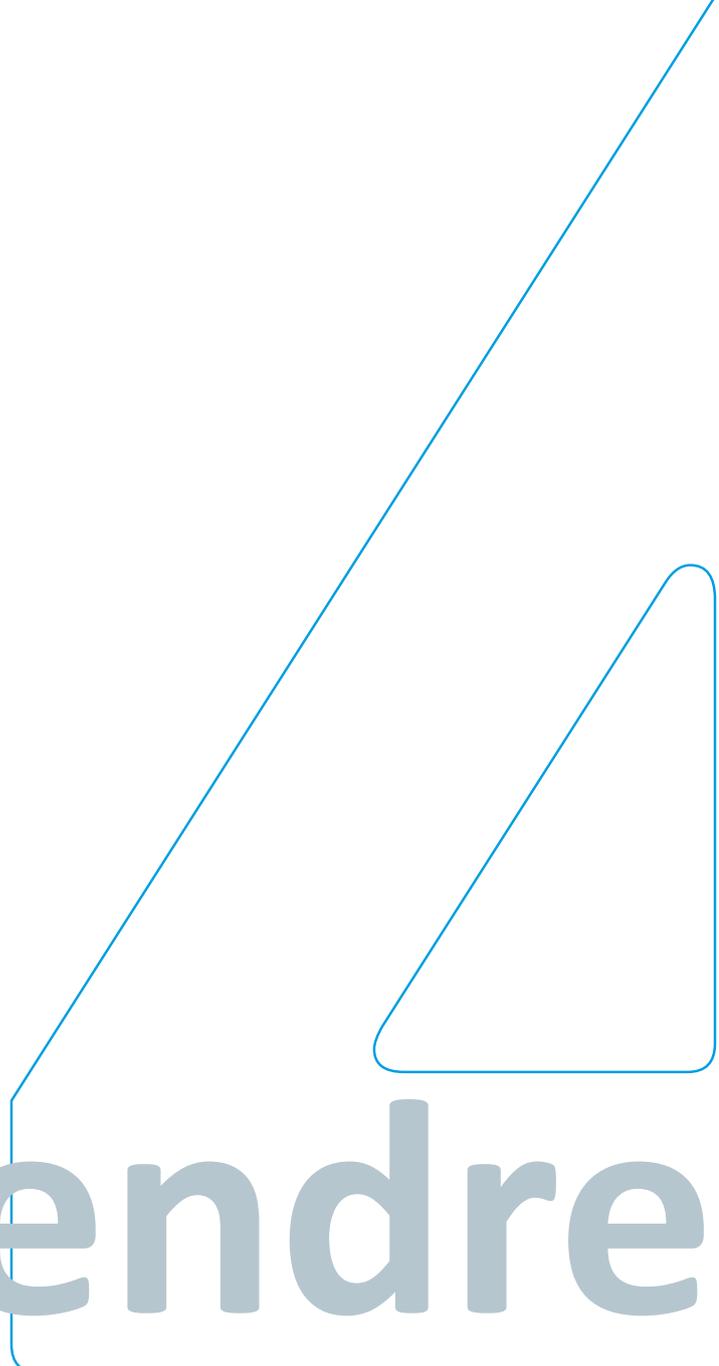
Nombre de dossiers examinés en 2012 par groupe de pathologies :



Le Comité médical peut recourir s'il y a lieu au concours d'experts.

Malgré l'absence de statistiques rétrospectives observant le nombre de dossiers classés par pathologie, l'observation d'une année suffit à mettre en évidence la prépondérance de la rhumatologie et de la psychiatrie et la disproportion entre le nombre d'experts et le nombre de saisines dans ces spécialités.

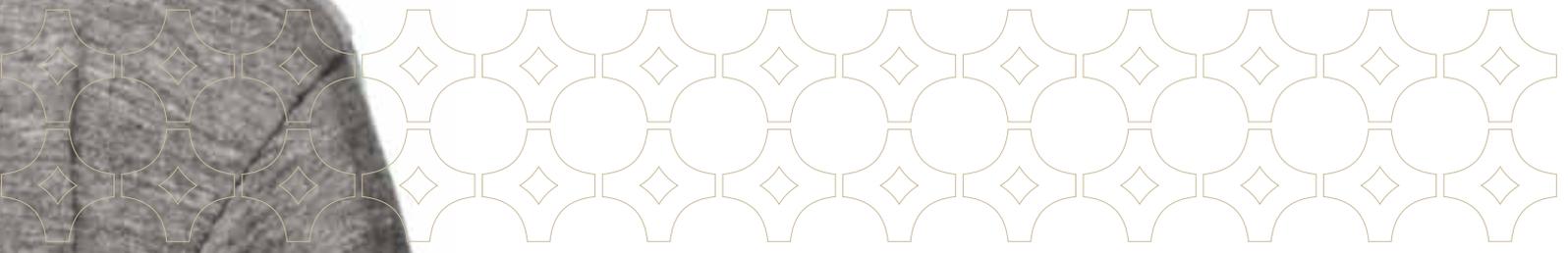




Prendre

**en compte, de manière globale
et coordonnée, la prévention
et la santé au travail**

- 
- Un autre axe fort de l'action du Centre de Gestion est celui de la santé au travail. Des actions menées en pluridisciplinarité permettent d'anticiper les situations à risque en agissant sur les paramètres favorisant des conditions de travail efficaces.



❖ *La médecine préventive : vers plus d'écoute et de conseils*

Le Centre de Gestion propose un service de médecine préventive, dont le rôle essentiel est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention assurent deux grandes missions : la surveillance médicale des agents, médecine d'écoute et non de prescription et l'action sur le milieu professionnel (conseiller l'autorité territoriale).

En 2010, le Centre de Gestion a proposé aux collectivités au vu de l'évolution réglementaire, une périodicité des visites médicales à 2 ans, sauf pour les agents soumis à une surveillance médicale renforcée. 60 % de l'effectif suivi est resté à 1 an et 40 % à 2 ans.

Nombre d'agents déclarés de 2008 à 2012 :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents déclarés	16 718	16 485	15 595	15 628	17 045

Collectivités adhérentes de 2008 à 2012 :

	2008	2009	2010	2011	2012
Collectivités adhérentes	639	638	632	632	625

Une nouvelle organisation du temps de travail des médecins a été proposée en 2010, par tiers :

- ➔ 1/3 de visites médicales
- ➔ 1/3 d'activités sur l'environnement de travail
- ➔ 1/3 d'activités connexes (rédactions de rapports, réunions CHS ou autres, formations...)

Le champ d'intervention du médecin de prévention est vaste : amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, adaptation globale des postes, techniques et rythmes de travail adaptés à la physiologie humaine, actions de formation à l'hygiène et la sécurité, etc.

Il travaille en collaboration avec les autres services du Centre de Gestion, chargés du handicap, de l'hygiène et de la sécurité entre autres.

L'ensemble des collectivités du département est suivi par ce service qui propose aussi une mission d'accompagnement psychologique des agents. L'objectif est de permettre une écoute individuelle des souffrances liées au travail. Ces interventions s'inscrivent dans une démarche de prise en compte de la dimension psychosociale, visant à préserver la santé au travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Les interventions principales sont :

- ➔ L'accompagnement des agents confrontés à une situation professionnelle générant une souffrance personnelle.
- ➔ L'intervention après un événement grave visant à rencontrer les personnes ayant subi un choc psychologique (victime ou témoin de faits), dans le cadre du travail (accident, agression physique ou verbale, suicide ou tentative de suicide...)

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de personnes accompagnées	69 dont 15 suite à un événement grave	80 dont 26 suite à un événement grave	61 dont 22 suite à un événement grave	53 dont 9 suite à un événement grave	102 dont 57 suite à un événement grave

❖ *L'évaluation des risques professionnels : une démarche unique en France*

En 2009, seulement 5 % des collectivités du département des Côtes-d'Armor avaient répondu à leurs obligations réglementaires (décret 2001-1016) en réalisant le **document unique d'évaluation des risques professionnels**.

Pour les aider dans la mise en place de cette démarche très chronophage, le Centre de Gestion a créé une nouvelle mission.

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'actions 2007-2010 du Fonds National de Prévention pour la mise en place du document unique, 391 collectivités ont bénéficié d'une aide financière et d'un accompagnement du CDG.

11 techniciens ont ainsi sillonné le département pour recueillir et collecter les informations des collectivités demandeuses. Ce travail a permis de recenser avec les agents les risques professionnels, liés à l'activité sur chaque poste de travail (identification des dangers, analyse et classement des risques). La synthèse et un plan de préconisations d'actions ont été présentés, dans un document unique, aux responsables de chaque collectivité. Un travail de mise à jour annuelle est aussi proposé.

Trois niveaux d'intervention possibles :

- Niveau 1 : mise à disposition d'une trame type de document unique préremplie
- Niveau 2 : accompagnement de la collectivité dans la réalisation du document unique
- Niveau 3 : accompagnement des collectivités dans la réalisation du document unique sur l'ensemble du territoire intercommunal.
Un niveau 3.1 a été créé pour que l'intervention se réalise avec plusieurs collectivités d'un même territoire, sans que celle-ci soit portée par l'intercommunalité.

Répartition du nombre de collectivités par niveau d'intervention :

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
		308 collectivités	35 collectivités
2 agents	2 760 agents	4 753 agents	910 agents

418 démarches ont été réalisées, soit 74 % des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

391 collectivités ont bénéficié d'un financement complet de l'opération de la part du Fonds National de Prévention.

Cette opération est unique en France, par le nombre de démarches réalisées et la couverture départementale très importante.



Prospective

Créé lors de la réorganisation des services en novembre 2012, le service Conseil hygiène sécurité au travail enregistre de nouvelles demandes d'intervention. 12 de niveau 2 et 1 de niveau 3 (comportant 7 collectivités) sont programmées. Le Centre de Gestion a décidé d'accompagner, à titre gracieux, les collectivités ne comptant pas d'agents CNRACL dans la mise en place du document unique. 32 collectivités supplémentaires demandent une présentation de la démarche.

❖ *La mission handicap : une équipe pluridisciplinaire maintien dans l'emploi*

En 2008, le Centre de Gestion a conventionné avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, afin d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur obligation définie par la loi de février 2005.

Dans le cadre de cette mission :

- ➔ Il propose un accompagnement à l'aménagement des postes de travail et au reclassement professionnel,
- ➔ Il favorise l'insertion professionnelle et facilite le recrutement,
- ➔ Il sensibilise les employeurs et gestionnaires des ressources humaines.

Les employeurs publics qui emploient plus de 20 équivalents temps plein sont assujettis à la contribution au FIPHP, mais l'ensemble des collectivités territoriales peut bénéficier des financements du Fonds.

Cette mission s'appuie sur l'expertise des professionnels de son pôle de prévention et santé au travail ainsi que sur de nombreux partenariats avec les associations et organismes œuvrant en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Notamment par le biais d'une convention avec Cap emploi, qui apporte son concours et son expertise au Centre de Gestion en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales.

Le Centre de Gestion est l'intermédiaire entre l'employeur, les experts et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

Évolution des interventions sur la période :

Aménagements de poste de travail	175
Études de reclassements professionnels	125 dont 8 ont donné lieu à une saisine de la CAP
Recrutements d'agents reconnus en qualité de travailleur handicapé (accompagnement fort)	7 recrutements au titre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et 203 contrats de travail

Évolution du taux de personnes recrutées reconnues en qualité de travailleur handicapé :

2008	2009	2010
3,83 %	4,05 %	4,23 %

Prospective

Une nouvelle convention a été signée en 2012 jusqu'en 2014 avec le Fonds d'insertion. Elle vient conforter les missions existantes et affirme de nouveaux objectifs. Cette convention prévoit la formation des acteurs gestionnaires du handicap (Conseil et accompagnement des élus et responsables RH, des médecins de prévention du CDG et des agents chargés des marchés publics aux clauses sociales), prévoit la sensibilisation des employeurs au reclassement pour favoriser le recrutement des travailleurs handicapés (accompagnement, appui au recrutement et à l'intégration, etc.), ainsi que le reclassement et le maintien dans l'emploi (études aménagement/adaptation de poste dans l'emploi). Son champ d'action s'étend désormais également à l'aide au recrutement d'apprentis.



❖ *Le Droit des sols et procédures administratives : l'assistance aux procédures foncières*

Mission administrative optionnelle à disposition des collectivités depuis 1990, le service doit sa création à la **procédure de mise en place de périmètres de protection autour des points d'eau publics** et au partenariat créé alors avec le Conseil Général. Cette procédure suit les règles du code de l'expropriation pour cause d'utilité publique et ces périmètres constituent une servitude d'utilité publique. Pendant une vingtaine d'années, le service a suivi pour le compte de collectivités, l'ensemble des tâches administratives générées. Aujourd'hui, cette activité en fin de cycle comprend 8 dossiers en cours d'instruction.

Parallèlement à cette mission, le service a développé la **rédaction d'actes en la forme administrative** authentifiés par les autorités territoriales (acquisitions, ventes, échanges, créations de servitudes) et élargi les interventions en matière de **procédures foncières** (expropriation, biens vacants et sans maître, immeubles menaçant ruine). Les actes en la forme administrative relèvent exclusivement du droit privé et la faculté pour y recourir n'est ouverte aux collectivités que dans la mesure où elles sont parties prenantes.

Le service a rédigé, en moyenne, 190 actes par an et essentiellement pour des communes. 16 Communautés de communes ont demandé une mise à disposition de personnel pour la réalisation d'actes authentiques.

Quelques opérations menées : le transfert de biens d'associations foncières, dissoutes au profit de communes. Le transfert de casernes au Service Départemental d'Incendie et de Secours. L'acquisition de parcelles afin d'améliorer la sécurité et la visibilité le long d'un chemin rural. Les conventions de passage de canalisations en terrains privés.

Pour les dossiers suivis en matière d'expropriation, le service peut être mis à disposition. Dès qu'il s'agit :

- d'élaborer les dossiers d'enquêtes préalables à la déclaration d'utilité publique et parcellaire.
- de rédiger un mémoire valant offres.
- de saisir le juge de l'expropriation.
- de faire publier l'ordonnance d'expropriation par le service de la publicité foncière.

Depuis quelques mois, une nouvelle mission a été créée en direction du **secteur funéraire**. Proposant aux communes, la saisie des données funéraires nécessaires à l'utilisation d'un logiciel « gestion de cimetière ». Il peut également élaborer un règlement intérieur de cimetière, outil conseillé afin de fixer les règles de fonctionnement, organiser et faciliter les relations avec les prestataires funéraires et prévenir ainsi, différends et conflits. Les règlements intérieurs des cimetières de trois communes ont été élaborés.

Enfin, le service conseille les collectivités soit au titre d'affaires en cours ou à venir, soit à propos de questions plus générales, en matière de foncier ou de funéraire et sans intervention ultérieure du Centre de Gestion. Les demandes concernent la voirie (biens du domaine public/privé), la publicité foncière, la procédure d'expropriation, le droit de préemption (déclaration d'intention d'aliéner - réponse, délais, conséquences...), etc.

❖ *Sécuriser les pratiques pour mieux répondre aux questions juridiques non statutaires*

Complémentaire de l'activité précédente, la mission de conseil juridique autre que statutaire, propre au Centre de Gestion des Côtes d'Armor, est assurée à la demande des collectivités dans plusieurs domaines :

- ➔ **Droit de la commande publique** (les marchés publics : de la définition des besoins à la réception, choix des procédures de marchés, délégation de service public, contrats complexes,...),
- ➔ **Droit de l'urbanisme** (PLU, cartes communales, lotissements, participations, droit de préemption...),
- ➔ **Réglementation générale,**
- ➔ **Droit des collectivités territoriales**, en particulier les règles d'occupation du domaine public, la vie des assemblées, la réglementation des cimetières, le commerce, l'intercommunalité, les services publics...

Dans ce cadre, la mission consiste à pratiquer une veille juridique, accessible et ciblée, sur la réglementation générale, diffusée sur le site Internet du Centre de Gestion. Elle répond rapidement aux diverses sollicitations et conseille les collectivités par téléphone, courriels (entre 50 et 60 % des demandes de renseignements), parfois courriers ou rendez-vous.

Elle passe également par une information juridique auprès des services du Centre de Gestion, notamment ceux qui interviennent au jour le jour sur le terrain afin de renforcer la sécurité juridique des actes de l'établissement.

Ce service n'a pas pour vocation de remplacer les consultations spécialisées auprès des cabinets d'avocats ou autres professionnels du droit. Il accompagne les collectivités partenaires du Centre de Gestion dans une veille juridique active. Défricher une réglementation de plus en plus complexe (dans le domaine de la commande publique par exemple), faciliter l'accès à l'information et favoriser l'émergence d'une culture juridique partagée. Il s'agit d'un accompagnement sollicité par les élus et les personnels des communes et établissements assimilable à une mise à disposition de compétences. Le financement est assuré par la cotisation optionnelle.

Le service vulgarise les principaux textes et réglementations qui paraissent dans le domaine de la législation des collectivités territoriales et assure quelques journées d'information destinées aux agents des collectivités (marchés en procédure adaptée, marchés de maîtrise d'œuvre...).

	2008	2009	2010	2011	2012
Réponses aux questions des collectivités	460	599	878	791	963



Prospective

Les demandes formulées par les collectivités portent de plus en plus fréquemment sur les problématiques d'intercommunalité et de gestion des services publics. L'existence d'un réseau structuré d'expertises juridiques et administratives, spécialisées, pourrait constituer une réponse intéressante aux attentes ressenties.

❖ L'accompagnement des projets en étude et organisation

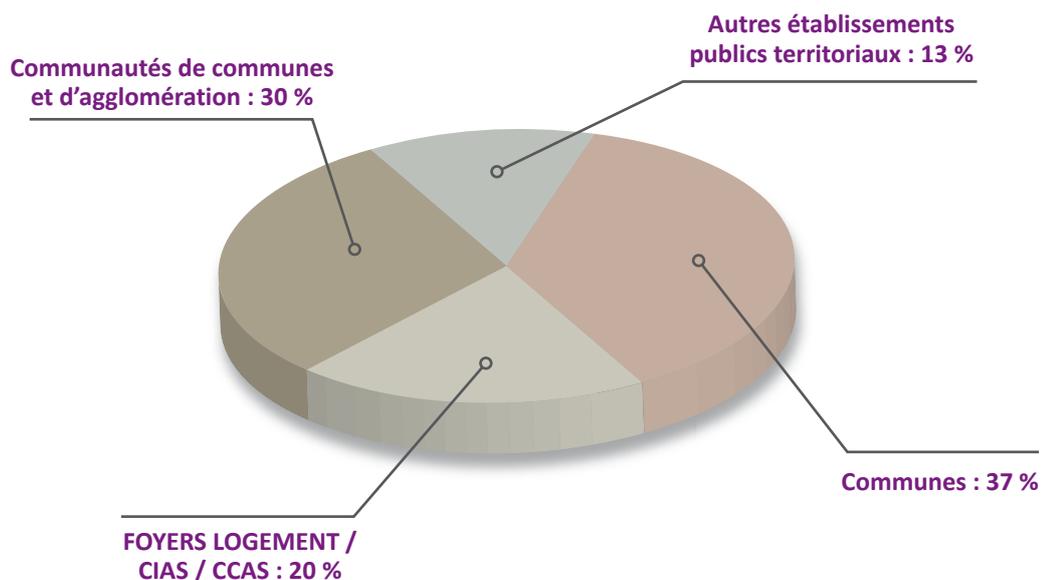
Pour accompagner l'évolution des collectivités, dans leur structuration (renforcement de l'intercommunalité, fusion d'EPCI, dissolution de syndicat,...) ou la prise en compte du facteur humain dans l'organisation, avec un contexte budgétaire contraint, le Centre de Gestion propose un appui méthodologique. Celui-ci s'exprime dans quatre domaines : conseil en organisation (outils de management ou de gestion, de recrutement...), étude d'organisation (pistes d'évolution), aide à la définition et à la conduite de projets, accompagnement à la réalisation d'outils de pilotage des ressources humaines (aide au recrutement, fiches de postes, plan de formation...).

Quelques exemples d'interventions :

- Accompagnement d'une intercommunalité, suite à la reprise d'une compétence en régie jusqu'à déléguée à une association, pour intégrer le service et son personnel dans son organisation.
- Interrogation d'un EHPAD dans une démarche d'évaluation interne.
- Sollicitation d'une Communauté de communes, suite au transfert de plusieurs compétences et à la multiplication de son personnel par trois, pour la mise en œuvre d'un fonctionnement optimum.
- Accompagnement d'une Communauté de communes et de sa ville centre pour mutualiser les services finances et ressources humaines et en structurer l'organisation.

65 études ont été menées, 63 collectivités accompagnées. Pour faire face à la demande en évolution permanente et mieux répondre aux sollicitations des collectivités, l'équipe des chargés d'études mis à disposition des collectivités a été renforcée et ses qualifications diversifiées. Ce développement s'est exprimé dans différents domaines : l'accompagnement des évaluations internes et des reconventionnements EHPAD, le transfert de compétences (ALSH, tourisme...), les mutualisations et fusions, l'accompagnement à la création d'outils RH (plan de formation, règlement métier,...), etc.

Collectivités et établissements accompagnés par les conseillers du service Étude et organisation entre 2008 et 2012 :





Prospective

La recomposition des territoires devrait se poursuivre, engendrant de nouveaux projets pour les structures territoriales (fusion, transfert). Les collectivités et communautés de communes pourraient être amenées à solliciter le service pour les accompagner à adapter leurs organisations aux nouveaux enjeux. La coproduction d'outils de gestion à la taille des collectivités apparaît comme une nécessité de plus en plus prégnante aux yeux de nombreux élus et responsables administratifs territoriaux. Le Centre de Gestion se prépare à disposer très rapidement de spécialistes supplémentaires en capacité d'être tenus à disposition des collectivités demandeuses pour mettre en place les outils indispensables de bilans et de prospectives, tout particulièrement en matière de gestion des ressources humaines et de leurs organisations.

Plus spécifiquement, les EHPAD sont dans l'obligation d'établir leur évaluation interne avant 2014. Les services d'aide et de soins à domicile devront répondre à cette obligation d'ici 2015. Les accompagnements pour l'évaluation interne et les projets d'établissement doivent donc se poursuivre.

❖ L'assurance des risques statutaires : véritable outil de pilotage de l'absentéisme

Dans le cadre d'un contrat-groupe d'assurance, qui couvre les risques statutaires liés aux absences du personnel, les collectivités adhérentes peuvent être remboursées du paiement des indemnités journalières liées aux absences de leur personnel en cas de maladie, maternité, paternité, grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, décès. Ce contrat groupe mutualisé est devenu un réel outil de pilotage de l'absentéisme sur le département.

La loi sur la Réforme des retraites a impacté les contrats d'assurance statutaires au niveau national, puisque les provisions techniques ont été revues à la hausse. Il en a résulté une majoration des taux contractuels fin 2012. Les taux tous risques, calculés sur la masse salariale, sont de **6.55 % pour les agents CNRACL** et de **1.25 % pour les agents IRCANTEC**.

Le marché 2007-2010 représentait 21 millions d'euros de primes, le contrat actuel 2011-2015, **45 millions d'euros**.

Évolution du nombre de collectivités adhérentes :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Collectivités	413	413	413	415	448	451

Évolution du nombre de collectivités adhérentes :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agents	6 500	7 880	7 994	8 183	8 590	9 278

Le contrat-groupe propose également des services associés tels que le **contrôle médical**, aléatoire ou ciblé, les **expertises médicales** demandées pour les agents dont le dossier « Accident/Maladie Professionnelle » doit être examiné par la Commission de Réforme, ou, à la demande des collectivités, pour reconnaître l'imputabilité sans passer par la Commission de Réforme.

Évolution des contrôles proposés et de la proportion des contrôles acceptés :

	2008	2009	2010	2011	2012
Contrôles proposés	262	175	138	130	141
Contrôles acceptés par l'employeur	93	53	64	77	67
Pourcentages de contrôles acceptés	35%	30%	46%	59%	47%

Évolution des expertises :

	2008	2009	2010	2011	2012
Expertises effectuées	297	306	284	338	314

Suite à l'analyse des résultats statistiques, le service réalise **des bilans d'absentéisme** puis **des plans d'action** pour lutter contre ce phénomène. En 2012, le taux d'absentéisme sur le contrat groupe (451 collectivités) était de 8.70 %. Le Centre de Gestion propose un contrôle continu aux collectivités pour sensibiliser les gestionnaires ressources humaines (1/2 journée deux fois par an). Il réalise l'étude approfondie des accidents et maladies professionnelles, au sein d'un groupe transversal créé au Centre de Gestion, composé des médecins de prévention, du référent Handicap et du secrétaire de la Commission de réforme. Et il organise des réunions d'information sur des thématiques comme le risque routier ou l'impact de la réforme des retraites sur les contrats d'assurance fin 2012.

Dans ce cadre, le service inclut **un soutien psychologique** aux agents victimes d'agressions verbales ou physiques sur le lieu de travail, ce qui permet de prévenir les arrêts longs et favorise le maintien en activité (programme court par un psychologue clinicien désigné selon le secteur géographique de l'agent). Il prévoit également un accompagnement psychologique individuel pour aider les agents à retrouver un équilibre et prévenir les arrêts répétés, quelle que soit la cause des difficultés rencontrées, privées ou professionnelles.

Un autre service associé est le **recours contre tiers responsable**, lorsqu'un agent est accidenté par le fait d'une personne ou d'un élément tiers. Cette procédure permet aux collectivités de recouvrer selon le cas, les traitements, charges patronales ou frais médicaux engagés.

Prospective

Le marché actuel se terminera au 31 décembre 2015. Dès 2014, le Centre de Gestion informera les collectivités et consultera celles dont l'effectif est supérieur à 30 pour préparer en commun la définition des besoins nécessaires à l'élaboration d'un nouveau contrat.

*Parallèlement, le Centre de Gestion prévoit **d'accompagner les politiques de gestion de ressources humaines** par la mise en place d'une réflexion GPEEC afin de s'adapter à trois contraintes importantes des années à venir : le vieillissement des agents territoriaux (pyramide des âges du département), la pénibilité des métiers (usure professionnelle) et le recul progressif de l'âge de départ à la retraite. Le service Assurance des risques statutaires sera intégré à la réflexion sur les outils à mettre en œuvre.*

❖ Vers de nouvelles pratiques de conseil et assistance informatique

Le Centre de Gestion exerce depuis les années 80 une assistance informatique par la mise à disposition d'agents territoriaux spécialisés en informatique de gestion auprès des collectivités du département qui le demandent.

Les principales interventions concernent l'aide à l'informatisation (installation et formation à l'utilisation des logiciels), l'assistance téléphonique et la réalisation de tâches telles que les opérations de paie, la gestion des listes électorales et des séances d'accompagnement professionnel.

Concernant l'aide à l'informatisation, le service conseil et assistance informatique forme et assiste au quotidien les utilisateurs des logiciels des principaux éditeurs utilisés dans le département. Il intervient de plus en plus dans des domaines connexes aux logiciels (assistance aux métiers de la fonction publique territoriale, échanges dématérialisés avec les différents organismes, installation des matériels).

	2008	2009	2010	2011	2012
Logiciels JVS	227	228	231	233	237
Logiciels MAGNUS	297	299	303	309	310
Total	524	527	534	542	547

Le nombre d'adhésions a évolué de 4 % sur la période.

Le service a modifié depuis peu ses niveaux d'interventions auprès des collectivités. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les options 2 et 3 d'assistance sur site ont été supprimées en raison de leur faible taux d'utilisation et remplacées par une option 4. Cet accompagnement permet des interventions avec une prise en main, des ordinateurs, à distance. Son objectif est de favoriser l'informatisation et, à terme, le développement de l'e-administration. L'option 1 à l'intervention est cependant maintenue.

Nombre*	2008	2009	2010	2011	2012
Option 1	285	269	277	286	290
Option 2	45	43	43	39	37
Option 3	1	1	1	1	1
Option 4	193	214	214	216	219
Total	524	527	534	542	547

** Option 1 : Contribution forfaitaire à l'intervention / Option 2 : Contribution forfaitaire assistance sur site pour 6 interventions par an / Option 3 : Contribution forfaitaire assistance sur site pour 12 interventions par an / Option 4 : Contribution forfaitaire d'accompagnement (formation et assistance sur site).*

La réalisation des paies pour les collectivités est en légère baisse. Signalons le départ de 2 collectivités aux effectifs importants. Mais cette diminution s'explique aussi par l'amélioration du niveau d'équipement informatique des collectivités.

Collectivités adhérentes :

Nombre	2008	2009	2010	2011	2012
Bulletins annuels	18 970	18 980	18 234	15 953	15 673
DADS-U –Agents déclarés	1 324	1 533	1 373	1 302	1 201
Collectivités	121	126	120	115	118
Tarifs par bulletin produit et par mois	5,90 €	5,90 €	6,05 €	6,05 €	6,17 €

La confection des listes électorales connaît une baisse d'activité, 18 991 électeurs gérés en 2008 pour 16 122 en 2012, ce qui s'explique aussi par un meilleur niveau d'équipement des collectivités.

Communes adhérentes :

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'électeurs	18 991	17 166	16 343	16 001	16 122
Nombre de communes	28	26	25	24	24
Tarifs par électeur saisi	0,36 €	0,36 €	0,37 €	0,37 €	0,37 €

L'effectif du service a progressé de 20 % sur la période pour faire face aux nombreux changements de logiciels informatiques intervenus dans les collectivités, changements liés à l'évolution d'internet et du Web. Le Centre de Gestion s'organise tant en interne qu'en externe pour être en capacité de répondre à la demande des collectivités à période qui devrait connaître une rapide et forte extension de la dématérialisation des actes et un développement important du travail partagé et sécurisé sur les données (création de documents, transmission, archivage électronique, sécurisation des procédures...).



Prospective

Ces interventions d'aide à l'informatisation sont appelées à se développer, pour répondre à l'évolution des échanges dématérialisés et afin d'accompagner les collectivités dans la mise en place de l'e-administration et la création d'e-services (PES, transmission des actes, services en ligne à la population...).

❖ *Un accompagnement renforcé pour l'assistance à l'archivage*

Depuis 1995, dans le cadre de ses missions optionnelles, l'établissement met à la disposition des collectivités des archivistes assurant une mission de classement, maintenance, conseil, formation et mise en valeur du patrimoine pour les collectivités (frais de conservation des archives municipales obligatoire). Ce travail permet de préserver le patrimoine écrit, de le mettre à la disposition des citoyens et de faciliter les recherches administratives au sein des services.

Avant toute intervention, le service procède à un diagnostic du fonds des archives de la collectivité et lui soumet une estimation financière. Ce travail est réalisé en étroite collaboration avec le service des Archives départementales, qui exerce un contrôle scientifique et technique des archives des collectivités notamment pour les éliminations d'archives (visa obligatoire) et les classements (contrôle réglementaire).

La totalité des archives traitées au cours des cinq dernières années représente 3 975,2 mètres linéaires, dont 2 757,09 mètres d'archives classées et 1 218,33 de documents éliminés, soit une proportion de 70 % de conservation définitive de documents pour 30 % de documents détruits. Pendant la période, 795 mètres linéaires ont été traités par an contre 418 mètres linéaires pour la période 2001-2007. Cette forte augmentation est le signe d'une activité croissante et d'un intérêt de plus en plus affirmé des collectivités pour se conformer à la réglementation et à la bonne gestion des archives publiques, singulièrement de la part de nouvelles collectivités (61 nouvelles collectivités sur la période). Aussi, pour mieux répondre à ces attentes, l'établissement a recruté de nouveaux archivistes.

83 opérations de classement ont été effectuées au sein de 66 collectivités et 71 opérations de maintenance ont été réalisées auprès de 42 collectivités (certaines communes ont bénéficié de plusieurs maintenances pendant la période). 3 missions de conseils en archivage ont également été menées.

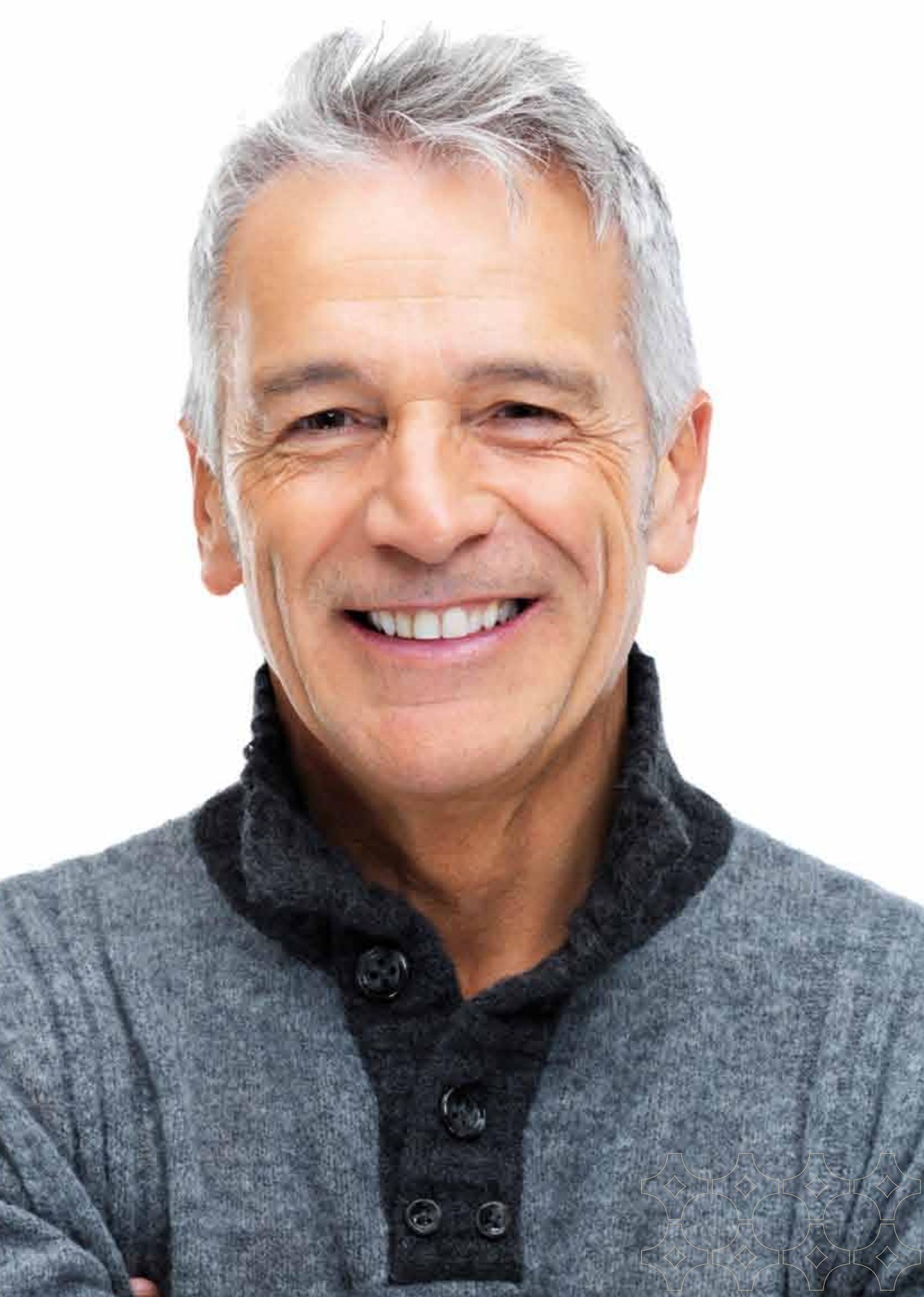
Après avoir été les partenaires essentiels des communes de moins de 10 000 habitants ou des EPCI de taille moyenne depuis plusieurs années, les missions archivistiques se sont développées récemment auprès des communautés de communes et d'agglomération et collectivités de plus de 10 000 habitants.



Prospective

Afin d'assurer une gestion en continu de la chaîne archivistique et de traiter au mieux le volume conséquent de documents, une nouvelle mission sera proposée dans les prochains mois. Elle prévoit un conventionnement de 5 ans avec les collectivités importantes, incluant une présence continue de l'archiviste sur l'année et la mise en place d'une fonction « archives » au sein de la structure (sous forme d'emplois permanents partagés entre plusieurs collectivités et gérés par le CDG).

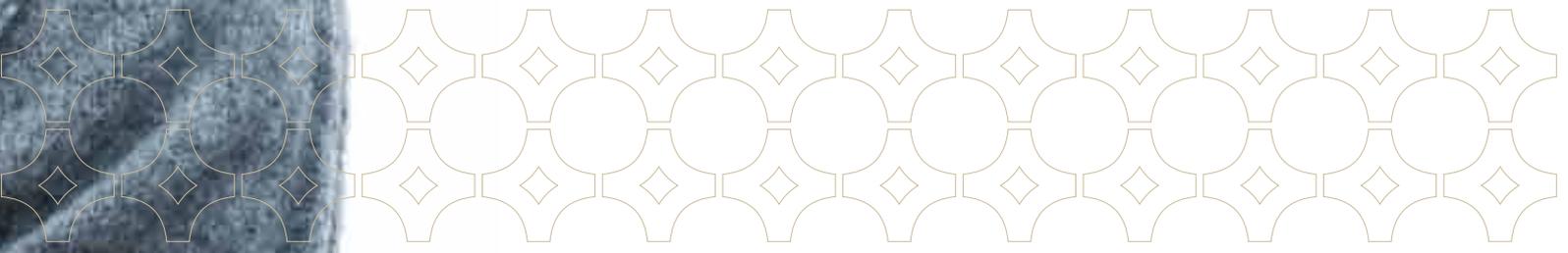
Dans les prochaines années, des missions d'assistance seront proposées aux collectivités du département pour la mise en œuvre de la dématérialisation et des procédures et de l'archivage électronique. La signature d'un partenariat avec le syndicat mixte emegalis ainsi que le recrutement d'une archiviste spécialisée participent à cette volonté d'être en situation de tenir à disposition des collectivités les compétences ad hoc.



Expérimenter

de nouvelles missions
ou activités

- ➔ Elles répondent à des demandes exprimées par les collectivités et établissements. À l'étude pour trouver leur bon fonctionnement en termes d'organisation et de financement, elles seront ensuite, éventuellement, développées et pérennisées.



Il s'agit des missions :

- Soutien aux réseaux professionnels, à l'instar de l'expérience en cours menée avec les EHPAD ;
- Accessibilité ;
- Ergonomie de conception ;
- Accompagnement à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires ;
- En projet également, une assistance dans le domaine financier et un centre de ressources documentaires.

❖ *Une première expérience très positive en soutien aux réseaux professionnels des EHPAD*

La proportion d'établissements d'accueil pour personnes âgées rattachés à une collectivité territoriale est très importante dans notre département. Aussi, fin 2008 et suite à des enquêtes mettant en évidence les difficultés des gestionnaires à faire face à la transformation des foyers logements en EHPAD (Établissement d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes), le CDG a décidé d'accompagner les établissements d'accueil pour personnes âgées en initiant une démarche ouverte (Commission EHPAD) vers les acteurs du secteur médico-social. Il s'agit d'apporter un soutien aux gestionnaires (élus et directeurs) dans leur quotidien et leurs projets et de participer à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans ces structures.

Quelques chiffres (données du Conseil général 22, novembre 2012) :

- **75 structures territoriales** sur 136 au niveau départemental (soit environ 55 % des établissements du département contre une moyenne de 37 % au niveau national) dont **18 EHPA** (Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées) et **57 EHPAD** (Établissement d'Hébergement pour les Personnes Âgées Dépendantes).
- 4 158 places dans ces 75 établissements (sur 9 940 sur le département) soit environ 42 % de l'offre en termes de places.

À la phase de diagnostic menée en 2009 qui a permis d'identifier les problématiques des établissements, a succédé une phase de mise en œuvre à partir de janvier 2010 pour apporter des réponses concrètes aux difficultés des établissements.

Quelques exemples de réalisations de la Commission EHPAD :

- Le document unique de délégations,
- Le classeur pour la passation de marchés publics dans le cadre de la mise en œuvre des évaluations externes dans les ESMS,
- Le support d'information sur la place des élus dans la gestion des établissements d'accueil pour personnes âgées,

Des temps d'apports théoriques :

- Les partages de retours d'expériences de terrain, des temps d'échanges comme par exemple « Les différentes formes de mutualisation entre EHPA-EHPAD »,
- Des réunions d'information sur « La gestion budgétaire des EHPAD » pour les élus ou sur « Les états prévisionnels des recettes et des dépenses dans les EHPAD » ou « Le travail de nuit en EHPA-EHPAD »,
- Plus de 100 visites de terrain organisées en 4 ans
- Une trentaine de réunions d'information thématiques ou restitutions des travaux
- Plus de 80 séances de travail avec les différents partenaires du réseau.

Des actions de promotion de la filière médico-sociale de la FPT :

- Interventions auprès d'étudiants infirmiers ou aides-soignants, dans des IFSI et IFAS du 22
- Actions de promotion en partenariat avec la Cité des Métiers

En 2012, lors de la phase d'évaluation de l'apport des travaux menés dans le cadre de la Commission, 71 établissements ont été visités. Une restitution de ce travail effectuée en décembre 2012 a été suivie d'un réajustement du plan d'actions. À ce réseau d'élus et de professionnels très actif sont associés les partenaires du secteur (associations de directeurs, partenaires institutionnels tels que l'Agence Régionale de Santé (ARS Bretagne), le conseil général des Côtes d'Armor et le conseil régional de Bretagne, partenaires sociaux et autres).



Prospective

Il est envisagé d'élargir la réflexion de la Commission aux services du domicile (aide et soin à domicile) et plus largement au secteur social et médico-social. Une autre piste d'évolution consistera à partager cette expérience avec de futurs réseaux professionnels tels que les « secrétaires de mairie », les assistants de prévention, etc.

❖ *Un groupement de commandes pour favoriser l'obligation en matière d'accessibilité*

Le Centre de Gestion a proposé (mi-mai 2012) un nouvel accompagnement aux collectivités pour la mise en œuvre de leurs obligations en matière d'accessibilité issues de la Loi du 11 février 2005 dite «Loi handicap».

L'objectif de cet accompagnement est d'aider les collectivités à réaliser :

- Le diagnostic accessibilité de leurs Établissements Recevant du Public (E.R.P.) et de leurs Installations Ouvertes au Public (I.O.P.),
- Leur Plan de mise en Accessibilité de la Voirie et des Espaces publics (P.A.V.E.).

L'accompagnement se décompose en 2 niveaux, qui peuvent être complémentaires :

- Niveau 1 : adhésion à un groupement de commandes,
- Niveau 2 : suivi de la mission confiée aux bureaux d'études par des techniciens du CDG 22 mis à disposition.

Au 1^{er} septembre 2013, **109 adhésions** au groupement de commande ont été enregistrées et **82 demandes** de devis pour le niveau 2.

❖ *La prise en compte de l'ergonomie de conception pour la création ou la restructuration des bâtiments*

Depuis mars 2013, le Centre de Gestion présente cette nouvelle mission aux collectivités. Il s'agit d'un apport spécifique fournissant les moyens de prendre en compte l'activité future des agents dans les décisions de conception de bâtiments (Construction, extension /rénovation d'un bâtiment, création de nouveaux espaces ou de nouveaux postes de travail, etc.). Dans ce cadre, l'ergonome accompagne le maître d'ouvrage tout au long du projet en l'aidant à l'instruction de ses choix.

Plusieurs intervenants du pôle prévention et santé au travail du Centre de Gestion (médecins, inspecteurs, conseillers hygiène et sécurité, ergonome...) rapportent fréquemment des cas où la prévention des risques n'a pas été (ou très peu) intégrée à la conception ou la restructuration de bâtiments.

Aussi, la mission de l'ergonome de conception permet de supprimer des incohérences et dysfonctionnements d'un bâtiment, de faire participer les utilisateurs au projet, d'améliorer la santé, la sécurité, le confort des agents et des usagers ainsi que leur efficacité et de diminuer les coûts en intervenant en amont.

Trois niveaux d'intervention sont envisageables :

- ➔ La programmation : de l'accompagnement du maître d'ouvrage (président, maire...) dans l'élaboration du cahier des charges ou programme jusqu'à la rédaction des repères ergonomiques (instruction sur les fonctionnements possibles, aide à l'élaboration du cahier des charges)
- ➔ La conception : des réunions de travail avec la maîtrise d'œuvre jusqu'à la rédaction d'exigences de conception
- ➔ La réalisation et mise en service : participation de l'ergonome aux réunions de chantier jusqu'à l'accompagnement au changement des agents et équipes (formations-actions).

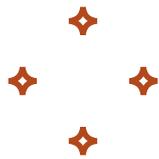
❖ *L'accompagnement à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires*

Cette mission ponctuelle est proposée aux 282 communes du département disposant au moins d'une école depuis fin 2012. Elle permet de les informer (fiches techniques, outils pratiques, réunions de sensibilisation) et de les accompagner (interventions lors de réunions d'information au niveau intercommunal, ateliers d'échanges pour les techniciens en charge de la mise en place de la réforme, méthodologie de mise en œuvre...).

Pour répondre également de manière très concrète aux besoins des collectivités dans ce cadre, divers partenariats et dispositifs ont été institués :

- ➔ création, à l'initiative du Centre de Gestion, d'un groupe interinstitutionnel (Direction Académique, Conseil général, DDCS, CAF, CNFPT) afin d'harmoniser les réponses apportées aux collectivités et de partager les informations et de chacun sur la réforme ;
- ➔ collaboration avec le Syndicat de Gestion du Pôle Universitaire (SGPU) pour faciliter le recours des collectivités de l'agglomération briochine aux étudiants afin de renforcer leurs équipes d'animation. Ce dispositif, expérimenté à la rentrée universitaire 2013, pourrait être développé, en fonction des résultats obtenus, en septembre 2014 ;
- ➔ création d'un dossier type de saisine du CTP élaboré en collaboration avec le secrétariat des Instances Paritaires du CDG pour faciliter le montage des dossiers pour les collectivités et leur traitement par les partenaires sociaux et les élus ;
- ➔ relais de la Ligue de l'enseignement 22 pour l'organisation de sessions de formation de Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur (BAFA) adaptées aux territoriaux.

Cette mission se poursuivra sur les années 2013-2014 afin d'accompagner les collectivités tout au long de la mise en œuvre de la réforme.





Cette démarche d'adaptation a donné lieu à une nouvelle organisation des services, fin 2012. Confortant l'existant autour du conseil et de l'accompagnement, tout en développant de nouvelles missions à la demande des collectivités.

L'affirmation du fait intercommunal, à la fin du siècle dernier et plus encore depuis le début de ce nouveau siècle, n'enlève en rien la pertinence des établissements départementaux spécialisés en matière de ressources humaines et de compétences spécifiques - et parfois « pointues » - mises à disposition, mais exige de repenser très fortement leur organisation et leurs moyens d'action. C'est la raison pour laquelle vos administrateurs ont décidé, à mi-mandat, de redéfinir les axes stratégiques de l'établissement.

❖ *Les axes stratégiques de l'établissement*

Dans le courant de l'année 2012, les administrateurs du Centre de Gestion ont défini les grands axes stratégiques de l'établissement pour les années à venir. C'est pour mieux y répondre que la réorganisation des services a été menée fin 2012.

Conforter l'existant :

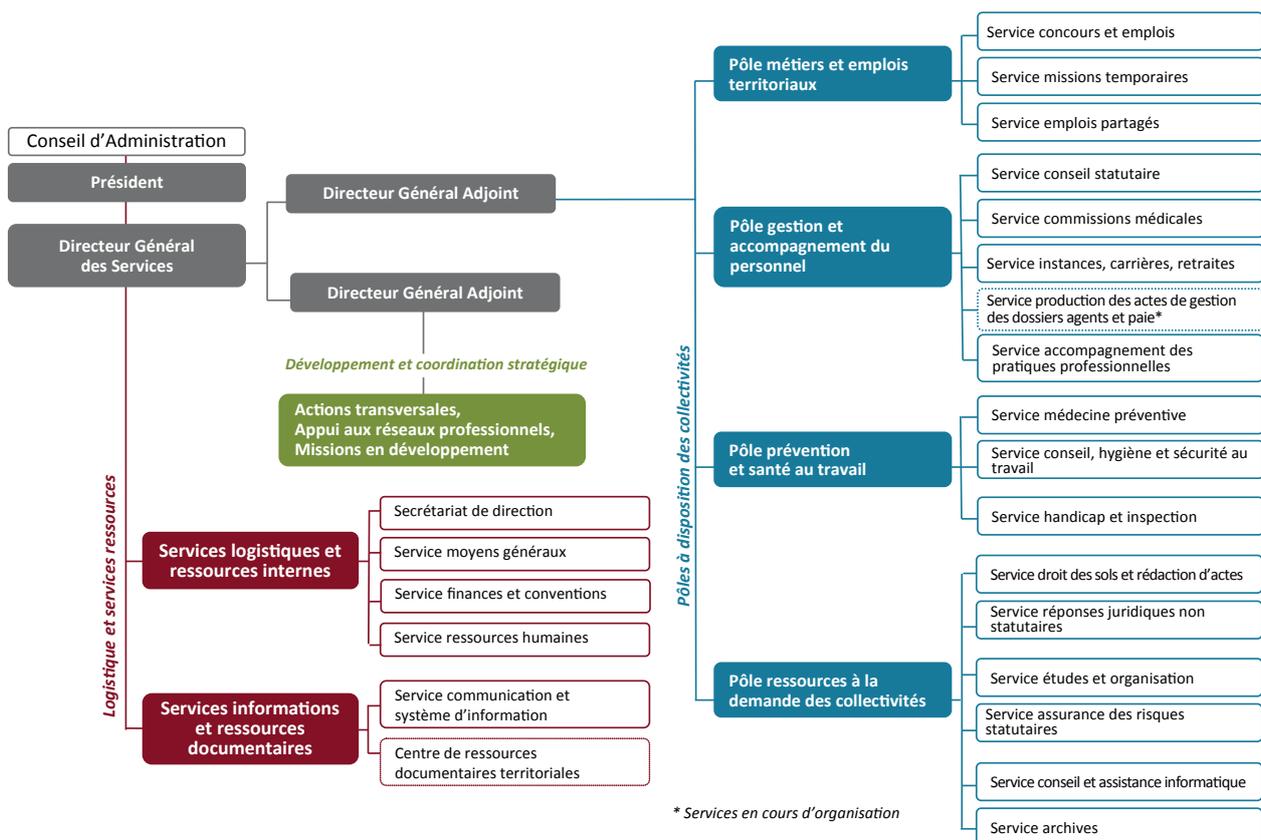
- ➔ Renforcer et diversifier l'activité sur l'accueil-emploi, la mobilité et les emplois partagés (avec l'impératif souligné du respect de la dignité des personnes) ;
- ➔ Favoriser le travail en commun concernant l'application du statut, la gestion des carrières et des retraites et la professionnalisation des agents territoriaux (accompagnement de l'agent tout au long de sa carrière) ;
- ➔ Parfaire les réponses techniques et globales en matière de sécurité au travail et de dispositifs de prévention ;
- ➔ Être réactif pour tenir à disposition des territoires des ressources et des compétences spécialisées en fonction des demandes formulées.

De nouvelles activités à développer (nouvelles missions / nouvelles approches) :

- ➔ Engager le chantier de la dématérialisation globale, partager des bases de données avec les collectivités, sécurisation informatique (en lien avec le schéma directeur du système d'information interne) ;
- ➔ Structurer un centre de ressources documentaires territoriales pour les besoins des services et ouvert pour les collectivités ;
- ➔ Apporter appui et soutien aux réseaux professionnels ;
- ➔ Produire des outils de pilotage interne plus développés (bilan d'activité, bilan social, gestion prévisionnelle, fiches projet, fiches action, outils de suivi et d'évaluation, plan de classement...) ;
- ➔ Proposer un accompagnement en matière comptable et budgétaire (suppléer l'action assurée par les trésoriers) dans la limite de ce qui n'est pas opposable ;
- ➔ Être attentif à l'évolution des dispositions législatives et réglementaires concernant le dialogue social, la protection et l'action sociale ;
- ➔ Être réactif pour mettre à disposition compétences et personnels de toutes spécialités (y compris rares) à la demande et pour une période donnée (à l'exemple du Document unique) : accessibilité, questions liées à la sécurité civile, etc ;
- ➔ Proposer à tous nos partenaires potentiels une charte de bons usages pour préciser les champs d'intervention des uns et des autres, délimiter les coopérations, les mutualisations (travail en réseaux porteur d'un service public local de qualité) ;
- ➔ Mesurer le niveau de satisfaction des collectivités, recueillir leurs attentes et suggestions.

❖ Un organigramme renouvelé pour renforcer la transversalité des activités

Un nouvel organigramme en a découlé qui, à l'usage, devrait probablement connaître quelques adaptations, car, en matière d'organisation, rien ne doit être figé. Ce nouvel organigramme traduit une volonté de renforcer la transversalité entre les services du CDG, à affirmer des choix stratégiques forts comme l'accompagnement de proximité en matière de dématérialisation intégrale des productions administratives couplées tout naturellement à un partage de données sécurisé (évitant les multiples re-saisies).



Cet organigramme prend aussi en compte les attentes formulées pour mettre à disposition à la demande et pour le temps nécessaire des professionnels spécialisés dans les différents domaines de l'activité territoriale.

Enfin, la nouvelle organisation a aussi pour objet de conforter, de rendre encore plus efficace les secteurs d'activité qui, depuis toujours, font que la sollicitation de l'établissement par les collectivités ne faiblit pas.



Centre de Gestion
Eleusis 2

1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex

Tél. 02 96 58 64 00
Fax 02 96 58 63 63

E-mail : cdg22@cdg22.fr
Site : www.cdg22.fr