

Plérin, le 21 novembre 2022

# Rapport annuel d'activités 2021





# Sommaire

Editorial.....	4
Organigramme.....	5
Les chiffres clés.....	3
Direction générale des services.....	4
Pôle Juridique .....	4
Pôle Informatique.....	10
Direction administration générale et soutien aux collectivités.....	13
Service Communication et Administration Générale.....	13
Service Ressources Humaines .....	17
Service Finances et Conventions .....	21
Service Archives.....	25
Animation et coordination de réseaux professionnels .....	26
Observatoire Régional de l'Emploi Territorial .....	30
Direction emplois et carrières .....	34
Service Missions Temporaires .....	34
Service Concours et Emplois.....	38
Service Instances, Carrières et Retraites .....	40
Service Etudes et Organisation.....	53
Direction prévention et santé au travail.....	58
Service Médecine Préventive .....	58
Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail.....	64
Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi .....	64
Service Assurance des Risques Statutaires .....	73
Autres activités.....	77
Territoriales de Bretagne.....	77

# Editorial

Arrêt sur image de l'activité du Centre de Gestion en 2021, ce rapport d'activité présente les missions et les projets les plus prégnants pour chaque service de l'établissement, dans un contexte encore compliqué sur le plan sanitaire, marqué par un troisième confinement national.

Malgré les contraintes fortes qui ont pesé sur les relations de proximité, marqueur du Centre de Gestion dans ses relations avec le territoire, les chiffres de ce rapport illustrent sa mobilisation constante au service des collectivités et établissements publics locaux, grâce à l'engagement de tous ses agents.

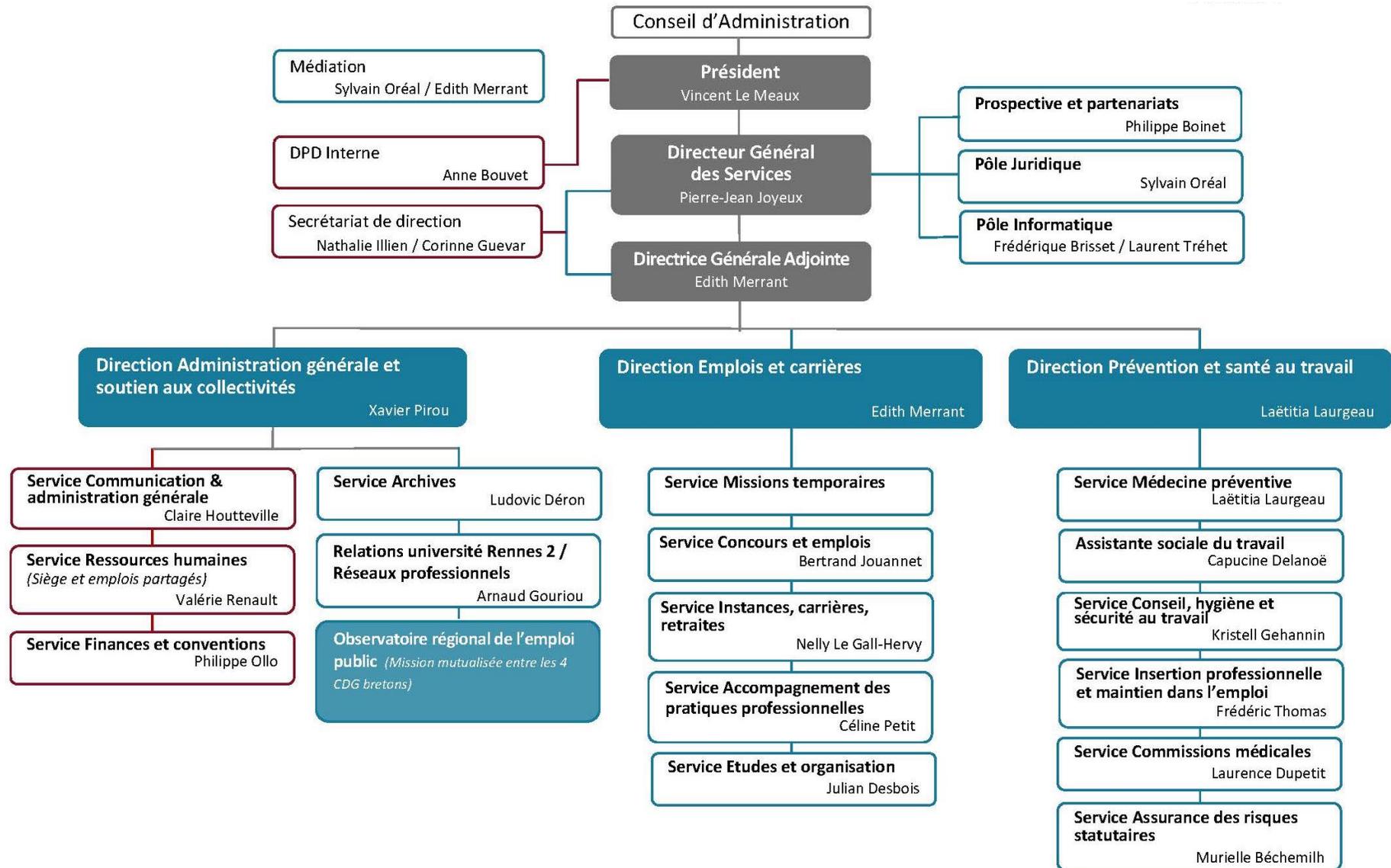
Si ce rapport donne l'occasion de mettre en avant l'expertise « ressources humaines » du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, telle la gestion de la carrière de 13 652 agents territoriaux, les 2 715 offres publiées à la bourse de l'emploi, ou encore la prise en charge de 1 937 candidats inscrits aux concours ; l'adaptation de son offre à une évolution accrue des besoins des élus locaux dans leur fonction d'employeur est également à relever. Qu'il s'agisse des réponses juridiques, statutaires, d'études ou de conseils, ou bien de la mobilisation de compétences spécialisées comme en témoignent le développement des études ergonomiques, des bilans médico-professionnels, ou du coaching.

Dans un environnement complexe, en transition, c'est fort de la confiance des collectivités que le Centre de Gestion des Côtes d'Armor a fait preuve de proactivité pour anticiper les sujets majeurs à venir. Ainsi 2021 annonce déjà 2022 et ses projets innovants, parmi lesquels l'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale et la création de la marque employeur des collectivités territoriales de Bretagne, ou encore la mise en place de la convention collective d'assurance prévoyance.

Bonne lecture !

**Vincent LE MEAUX**  
**Président du Centre de Gestion des Côtes**  
**d'Armor**

# Organigramme



# Les chiffres clés

## chiffres clés 2021

**486** collectivités et  
établissements publics affiliés

**26.5 M€** de budget

**149** agents siège  
et **30** emplois partagés

**561** agents temporaires  
mis à disposition/mois

### SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS

#### Pôle Juridique

- 4 050 consultations statutaires / 440 collectivités renseignées
- 347 dossiers chômage
- 1 471 réponses juridiques diverses
- 141 actes fonciers rédigés pour 41 collectivités
- 15 accompagnements à la gestion des cimetières

#### Archives

- 1 975 mètres linéaires traités pour 51 collectivités

#### Etudes et organisation

- 24 interventions en collectivité
- 9 coachings individuels (dont 3 en reprise d'activité)
- 16 assistances au recrutement

#### Pôle informatique

- 444 collectivités accompagnées (assistance métiers)
- 315 collectivités adhérentes au DPD mutualisé
- 27 164 bulletins de paie édités à façon pour 120 collectivités



### CARRIÈRES & EMPLOIS

#### Concours et emplois

- 1 937 inscrits
- 425 lauréats
- 2 715 déclarations d'emplois
- 141 rediffusions d'offres (suite à recrutement infructueux)

#### Formation

- 194 actions de formation
- 1 550 stagiaires accueillis
- 1 dispositif de formation aux métiers territoriaux avec 3 parcours en alternance (42 stagiaires)



#### Missions Temporaires

- 2 238 demandes de personnel
- 653 885 heures facturées
- 287 collectivités bénéficiaires

#### Instances, carrière, retraite

- 13 652 agents gérés
- 385 dossiers en CAP
- 502 dossiers en CT
- 385 demandes d'avis de liquidation retraite

### PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

#### Médecine préventive

- 800 visites médicales,
- 4 390 entretiens infirmiers,
- 246 accompagnements psychologiques

#### Conseil, hygiène et sécurité au travail

- 290 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- 58 collectivités inspectées
- 17 projets d'ergonomie en conception

#### Assurances des risques statutaires

- 15 026 agents couverts
- Taux d'absentéisme : 11.40%
- 194 expertises médico-administratives



#### Commissions médicales

- commission de réforme : 322 dossiers
- comité médical départemental : 988 dossiers

#### Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- 53 études ergonomiques
- 26 dossiers de reclassement
- 9 recrutements d'apprentis
- 13 bilans médico-professionnels
- 6 Période de Préparation au Reclassement (PPR)

#### Assistance sociale

- 201 personnes accompagnées dans 94 collectivités

### RH, FINANCES & LOGISTIQUE

#### Ressources humaines

- 113 agents formés
- 495 arrêtés et contrats édités,
- 1 289 actes
- Moyenne d'âge globale : 46.6 ans



#### Finances et conventions

- 1.52% : Taux de cotisation au CDG (inchangé depuis 2018)
- 7 578 écritures comptables

#### Portail Internet

- 8 248 visiteurs par jour
- 6 204 807 pages vues
- 1 246 abonnés à la lettre d'information

#### Administration générale

- 15 882 courriers reçus
- 271 166 kms parcourus par les services
- 1 151 réservations de salles de réunions



# Direction générale des services

## **Pôle Juridique**

### **Service Conseil Statutaire**

#### **➤ Assistance Juridique Statutaire**

---

La loi n°2012-347 dite « Sauvadet » a intégré dans les missions obligatoires des Centres de Gestion , « l'assistance juridique statutaire » y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à [l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires et à . Elle fait aussi partie du bloc insécable au bénéfice des collectivités ou établissements non affiliés au CDG qui peuvent demander à en bénéficier par convention dans le cadre d'un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines (l'article L452-38 depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022 dans le code général de la fonction publique)

L'ensemble des collectivités et établissements publics adhèrent à cette mission.

#### **Consultations juridiques**

---

Le service Conseil Statutaire exerce une fonction de conseil, d'expertise et d'assistance en matière de gestion de personnel auprès des collectivités affiliées et non affiliés, des services en interne et dans une certaine mesure de plus en plus importante des agents territoriaux du département (suite à l'arrêt du Conseil d'Etat, n°373218, 27 janvier 2014).

Les domaines les plus importants concernent le recrutement, la rémunération, les droits et obligations, les congés, l'organisation des territoires et la protection sociale.

Des consultations quotidiennes sont organisées au bénéfice des collectivités à la demande des autorités territoriales, des Directeurs Généraux et des services de ressources humaines.

En interne, le service participe à la sécurisation des actes en matière de gestion du personnel et exerce une fonction support en direction de l'ensemble des services.

#### **Veille juridique et information**

---

La veille juridique a pour objectif d'informer les affiliés sur l'évolution de la réglementation en matière de gestion du personnel et mettre à disposition des documents et modèles opérationnels. Des actions d'information sont aussi accomplies sur le département en direction de réseaux professionnels, des élus et des responsables administratifs. Des réunions d'information ont ainsi été réalisées en septembre 2021 à cet effet. En lien avec le service accompagnement des pratiques professionnelles, des actions sont menées en direction des professionnels, présents et futurs, dans le cadre de l'acquisition de connaissances en matière de droit de la fonction publique et de son application.

#### **Etudes des droits aux allocations chômage**

---

Une expertise dans le domaine de l'assurance chômage dédiée aux employeurs en auto-assurance est proposée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire.

## ➤ Indicateurs d'activité

---

S'agissant d'une mission obligatoire, l'ensemble des collectivités de moins de 350 agents sont affiliées. Les collectivités non affiliées du département ont passé une convention pour bénéficier du bloc insécable et de l'assistance juridique statutaire. Une dotation de fonctionnement est attribuée notamment pour tous les abonnements à des fonds juridiques documentaires et revues professionnelles au bénéfice de l'ensemble des services du CDG22.

### **Documentation**

---

Le service diffuse sur le site internet du Centre de Gestion une information juridique dématérialisée apportant ainsi aux collectivités une aide et des références juridiques pratiques.

Au titre des évolutions, principalement depuis 2016, le service participe à des opérations de conseils complexes à la demande de certains établissements afin de les accompagner dans leurs décisions et élaborer des études juridiques détaillées.

### **Conseils**

---

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)</b>	4016	4017	4100	<b>4050</b>
<b>Collectivités</b>	448	433	450	<b>440</b>
<b>Sollicitations chômage</b>	209	274	276	<b>347</b>

99% des réponses apportées de façon dématérialisée (téléphone et mail).

## ➤ Faits marquants 2021

---

- Installation des nouvelles autorités territoriales
- 2<sup>ème</sup> année de crise Covid-19
- Déploiement du SEGUR de la santé
- Poursuite de l'application de la loi de transformation de la fonction publique
- Renégociation des protocoles liés au temps de travail
- Renforcement des activités du Référent Déontologue
- Compte tenu de l'évolution des droits en matière d'assurance chômage dans le secteur public durant cette période et des nouvelles modalités de départ de la fonction publique, une augmentation très importante des demandes d'études des droits est intervenue. Un conseil spécialisé dédié accompagne des situations complexes à la charge des employeurs locaux. Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public est venu consolider les droits des agents publics. 61 nouveaux dossiers d'études ARE ont été enregistrés dont 22 liés à des ruptures conventionnelles. Ce dispositif expérimental est véritablement mobilisé par les employeurs publics à la demande des agents même s'il existe aussi de nombreux refus après évaluation des droits.

### **Base documentaire**

---

Le service est le principal contributeur du site « CDG22 » en termes de documentation juridique et actualise quotidiennement les pages d'informations. Sur le fonds documentaire permanent, il existe 511 documents de base régulièrement mis à jour dont : 254 modèles d'arrêtés/contrats mis à jour régulièrement, 9 guides thématiques,

176 fiches, des brochures de 101 fiches et le flash Infos Juridiques (100aine /an) [hors crise Covid]. L'objet est un droit de la fonction publique territoriale accessible et opérationnel pour les employeurs locaux. Des milliers de consultations sont enregistrées par mois (cf. consultations du site CDG22).

## **Coopération Régionale**

---

Pour le fonds documentaire, une coopération régionale entre les CDG de Bretagne a été initiée depuis 2015. Elle permet la mutualisation de plusieurs documents communs sur l'ensemble de ce territoire, d'où des échanges réguliers entre experts et des analyses juridiques territorialement cohérentes et harmonisées en direction des collectivités et établissements de Bretagne : fiches techniques mutualisées, guides mutualisés. Ce travail est reconnu au niveau national et permet d'assurer une visibilité singulière des Centres de Gestion de Bretagne par une charte graphique propre à la coopération.

Au-delà de la coopération, le conseil statutaire est représenté à la commission de l'ANDCDG.

### ➤ **Bilan 2021**

---

L'année 2021 est marquée toujours par la crise Covid et ses effets sur le service public et les agents y contribuant. Des dispositions exceptionnelles ont été prises à ce sujet par le gouvernement et la nécessité de les déployer dans les territoires. Le CDG22 a contribué à accompagner les collectivités dans ce domaine exceptionnel qui doublait l'actualité réglementaire de droit commun lié au statut.

La coopération régionale a été un axe fort des objectifs des conseils juridiques statutaire des Centres de Gestion de Bretagne. Cette coopération a permis au-delà du domaine concerné d'enrichir les connaissances et de travailler avec des collègues de Centres de Gestion extérieurs. Le fond documentaire régional constitué bénéficie d'une visibilité et d'une reconnaissance au-delà de la Bretagne administrative.

#### **Recettes :**

Le service Conseil Juridique Statutaire est financé par une part de la cotisation obligatoire suffisante à son équilibre. A noter que les dépenses de personnels n'ont pas évolué depuis 2010 (3,5 ETP).

## **Service Droit des Sols**

### ➤ **Missions du service**

---

Les missions du service consistent à rédiger les actes de mutations foncières et à accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de leurs cimetières.

La mission d'accompagnement à la Gestion des cimetières continue sa progression, le service apporte une aide administrative et juridique aux collectivités afin de poser un diagnostic. Celui-ci permet d'aboutir selon les cas à la mise en œuvre de la reprise administrative de concessions, à la mise à jour et/ou saisie de données et à la rédaction d'un règlement intérieur de cimetière.

## ➤ Indicateurs d'activité

### **La rédaction d'actes**

Année	2018	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	52	47	49	<b>41</b>
Nombre d'actes	137	205	209	<b>141</b>
Heures facturées	1 433 h	1 714 h	1 769 h	<b>1 697 h</b>

### **L'accompagnement à la Gestion des cimetières**

Année	2018	2019	2020	2021
Nombre de Collectivités	13	16	16	<b>15</b>
Heures facturées	562 h	573 h	505 h	<b>365 h</b>

L'accompagnement à la gestion des cimetières est une mission unique en *Bretagne*. Elle vient en réponse aux difficultés exprimées par les collectivités et a vocation à optimiser la gestion de cet espace public. Les années 2015-2016 correspondent à la phase d'implantation sur le territoire.

## ➤ Faits marquants 2021

Il est constaté une activité équilibrée sur l'année 2021 par rapport à l'année 2020. Il est historiquement observé une diminution des sollicitations des Collectivités l'année suivant les élections municipales.

Les perspectives restent encourageantes pour l'avenir. Il existe une vraie reconnaissance de l'expertise par les services de l'Etat, et une présence active sur le terrain. Le fait marquant pour l'année 2021 est la sollicitation par des collectivités hors département des Côtes d'Armor (Ile et Vilaine –Morbihan) en lien avec la coopération des CDG de Bretagne qui ne propose pas ce type de mission .

La formation et la communication réalisées ont permis de faire connaître les prestations, anciennes comme la rédaction des actes, et nouvelle, comme l'accompagnement à la gestion des cimetières.

### **Commentaires :**

Sur l'année 2021, une moyenne de 41 communes et EPCI ont fait appel au Droit des Sols pour la rédaction d'actes et le conseil en matière foncier.

Le Service a été sollicité par une Ville de l'agglomération briochine afin de les accompagner dans la régularisation des emprises de voirie sur l'ensemble du territoire communal. Il s'agit d'une mise à disposition de personnel équivalent à 1344 h à réaliser sur l'année 2022. Cette demande a nécessité une modalité coopération particulière compte tenu de son importance.

En matière funéraire, la demande d'accompagnement faisant l'objet d'une mise à disposition de personnel chiffrée se maintient (15 collectivités).

Et s'agissant du conseil funéraire, les communes ont aujourd'hui le réflexe CDG. Il s'agit d'une mission qui connaît une progression substantielle, relevant de la cotisation additionnelle « conseils ».

L'expertise détenue par les collaboratrices du service est régulièrement mobilisée pour former des agents des collectivités du département ou des stagiaires de la formation FMAT

## Service Réponses juridiques non statutaires

### ➤ Missions du service

---

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, en passant par l'exécution des contrats, le choix des procédures, les délégations de service public, baux et contrats complexes,).
- Droit de l'urbanisme (PLU, cartes communales, lotissements, participations, droit de préemption, analyse des risques contentieux...),
- Réglementation générale
- Droit des collectivités territoriales, en particulier les règles d'occupation (et de valorisation) du domaine public, la vie des assemblées, le statut des élus, la réglementation des cimetières, le commerce, l'intercommunalité, les services publics...
- Précontentieux (analyse de risque)

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 des agents et des élus et conseille les collectivités par téléphone, courriels (entre 60 et 80 % 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 (Service des études, notamment).

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 aux fins de 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...).

### ➤ Indicateurs d'activité

---

L'indicateur principal est le suivant :

	2018	2019	2020	2021
Réponses aux questions des collectivités	1 234	1 404	1 652	<b>1 471</b>

Tableau 1 : évolution annuelle du nombre de sollicitations du service depuis 2015 :

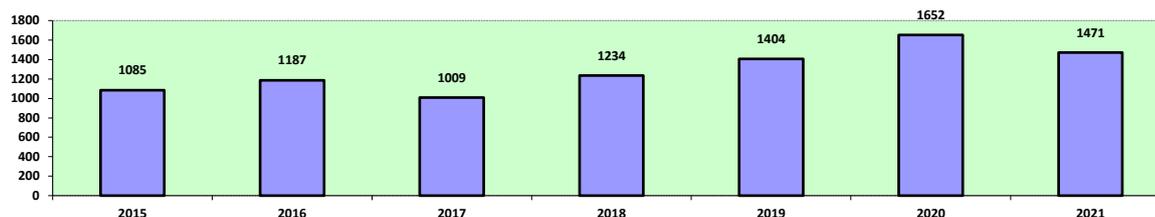
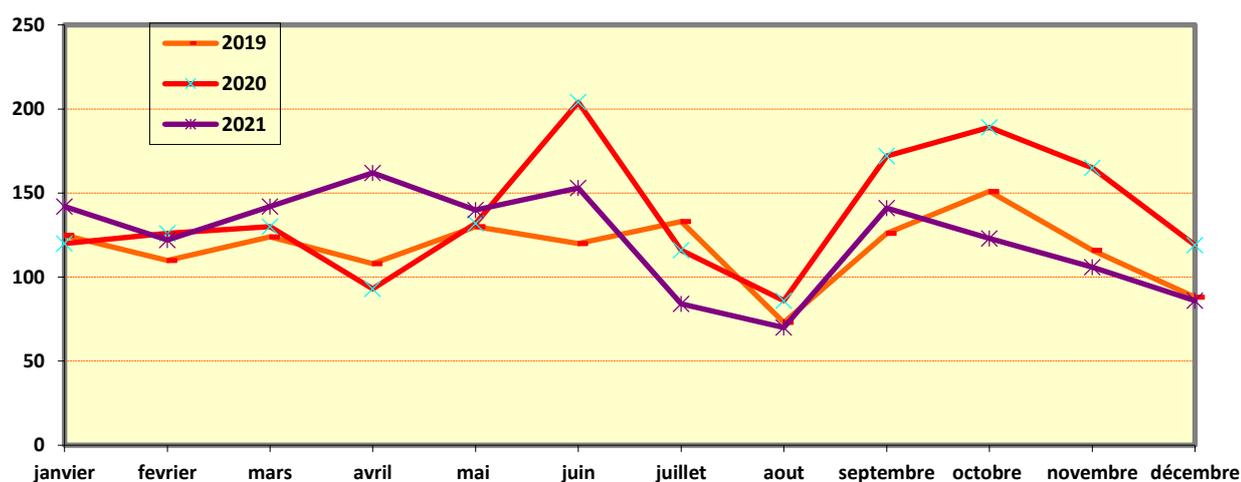


Tableau 2 : évolution mensuelle du nombre des sollicitations pour la période 2019-2021 :



En

moyenne, les collectivités auront sollicité le service 122 fois par mois en 2021, contre 138 fois par mois pour 2020, qui reste une année exceptionnelle à tous points de vue du fait de la pandémie et de la tenue des élections municipales. Les pointes annuelles de service restent les mois de juin, de septembre et d'octobre.

Du point de vue de l'activité du service, 2021 a marqué en quelque sorte, un retour « à la normale », marqué cependant par de nombreuses questions en matière de commande publique, ayant directement trait à l'évolution de la situation économique mondiale et au contexte d'inflation.

En outre, le service met en ligne en moyenne une cinquantaine de brèves d'informations par an (brèves réglementaire et veille juridique) sur le site internet du Centre de Gestion, qu'il diffuse également auprès des agents et collectivités directement concernés.

A ce titre, l'année 2021 aura été celle de la montée en puissance du Code de la Commande Publique, de l'entrée en vigueur des nouveaux CCAG, et de la publication de la loi ASAP, essentiellement.

Dernier élément dans ce bilan : le service a organisé 3 sessions de formation, au profit d'une trentaine de stagiaires :

- Marchés publics à procédure adaptée (29 avril, 3 juin)
- Initiation aux marchés publics (pour la FMAT) (22 novembre)
- Marchés publics de maîtrise d'œuvre (21 octobre et 14 décembre)

## Commentaires

Les demandes formulées par les collectivités portent sur un ensemble de plus en plus vaste et disparate d'interrogations, touchant à tous les domaines de l'action publique et au-delà (les problématiques relatives

au droit privé - à l'exécution des contrats de droits privé particulièrement -, à l'état civil notamment explosent), et ne se limitent plus depuis bien longtemps au domaine principal de compétence du service, à savoir la commande publique.

## Pôle Informatique

### ➤ Missions du pôle

#### ➤ Missions pour les collectivités :

- Assistance métier aux collectivités à l'utilisation des logiciels de gestion (Berger-Levrault, CIRIL et JVS)
- Paies (paie à façon, paie à distance, N4DS/DSN)
- Délégué à la Protection des Données (DPD) mutualisé
- Informaticien mutualisé pour les collectivités
- Conseil et accompagnement informatique
- Accompagnement des collectivités dans le développement de l'administration numérique adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain

#### ➤ Missions pour le CDG22 :

- Assistance aux utilisateurs
- Gestion de l'infrastructure et des logiciels
- Maintien en bon fonctionnement, sécurisation et optimisation du système d'information
- Accompagnement des projets informatiques
- DPD du Centre de gestion (rattaché au Président)
- Gouvernance et pilotage stratégique du système d'information

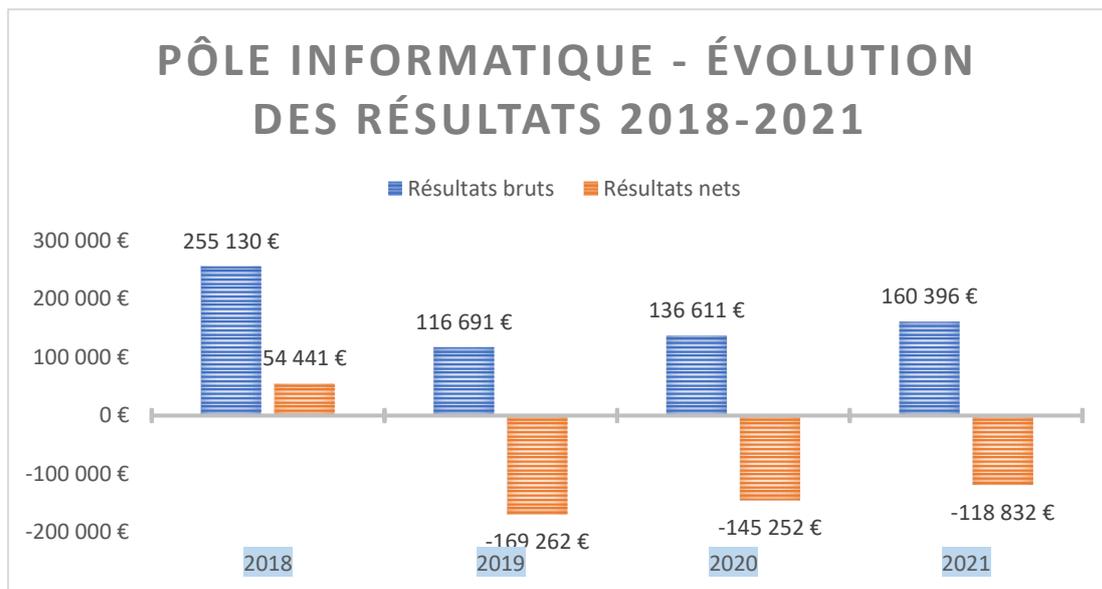
### ➤ Indicateurs d'activité

Année	2018	2019	2020	2021
Assistance métier – nombre de collectivités JVS	197	186	180	<b>177</b>
Assistance métier – nombre de collectivités BL	253	240	290	<b>258</b>
Assistance métier - nombre de collectivités adhérentes au SIRH départemental	7	7	9	<b>9</b>
Assistance métier – nombre d'agents gérés dans le SIRH départemental	4 714	4 547	5 158	<b>5 648</b>
Paie à façon – nombre de collectivités	129	121	118	<b>120</b>
Paie à façon – nombre de bulletins	19 407	19 336	26 727	<b>27 164</b>
<b>Paie à façon – nombre de N4DS</b>	<b>3 258</b>	<b>2 413</b>	<b>2 908</b>	<b>1 460</b>
Appels téléphoniques	24 396	33 372	17 781	<b>17 347</b>
Ateliers de prise en main logiciel - nombre d'actions	108	73	47	<b>42</b>
Ateliers de prise en main logiciel - nombre de participants	337	325	265	<b>171</b>
Ateliers de prise en main logiciel – nombre d'heures	-	424	265	<b>311</b>
Nombre d'actions DPD CDG	150	154	157	<b>138</b>
Nombre de collectivités DPD mutualisé	262	302	309	<b>315</b>
Assistance informatique du CDG22 – nombre de tickets	597	934	1 277	<b>614</b>

## ➤ Principaux projets 2021 :

- Portail RH et évolution de la GED
- Mise à disposition de l'outil RHé@ pour l'autoévaluation RH aux collectivités
- Accompagnement au passage à la DSN
- Accompagnement au passage à la M57
- Mise à disposition d'informaticiens mutualisés
- Mise à disposition d'une solution de gestion de la conformité RGPD aux collectivités
- Mise en place de la mission E.RH

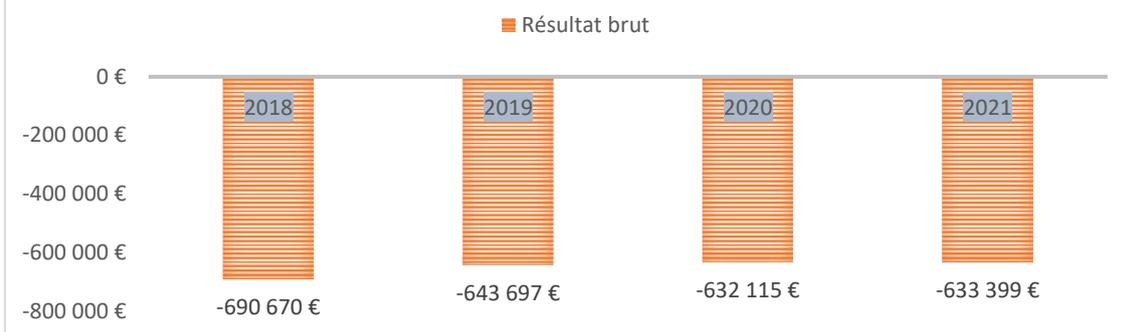
## ➤ Résultats financiers analytiques



### Commentaires :

2021 une année encore marquée par la crise sanitaire et ses impacts pour les collectivités/établissements publics et beaucoup d'évolutions réglementaires dans de nombreux domaines d'activités et par voie de conséquence l'augmentation de la fréquence des mises à jour des solutions logicielles. Un accompagnement de proximité pour le passage à la DSN et matière de mise à disposition de compétences (Ressources Humaines, techniciens informatiques, chef de projet par exemple) . Les missions R&D viennent s'ajouter aux résultats communiqués car elles sont financées par l'excédent et permette d'investir dans les innovations pour demain.

## INFORMATIQUE INTERNE - COÛT DE GESTION 2018-2021



### Commentaires :

L'Informatique Interne intègre les dépenses liées au développement de l'E-Administration. Le coût de gestion est à considérer au regard des amortissements importants, consécutifs à la progression des investissements informatiques depuis 2016, en corrélation avec le projet d'établissement. Ils s'élèvent à 328 000 € en 2020 et 318 000€ en 2021, en intégrant les frais d'études liés au projet de coopération informatique Grand Ouest (GO +) dont l'amortissement s'est éteint en 2021.

# Direction administration générale et soutien aux collectivités

## Service Communication et Administration Générale

### ➤ Missions du service Administration Générale

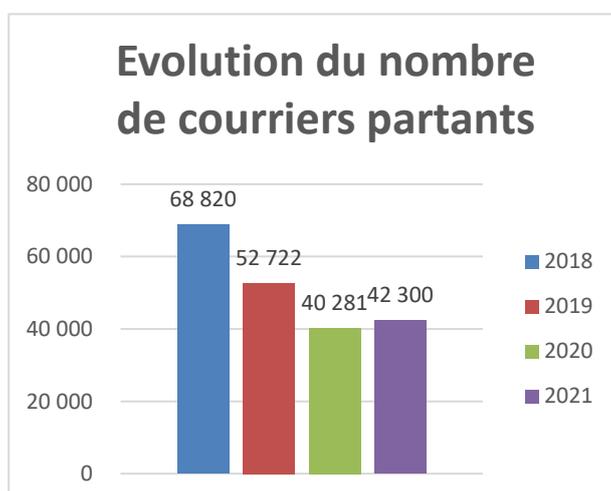
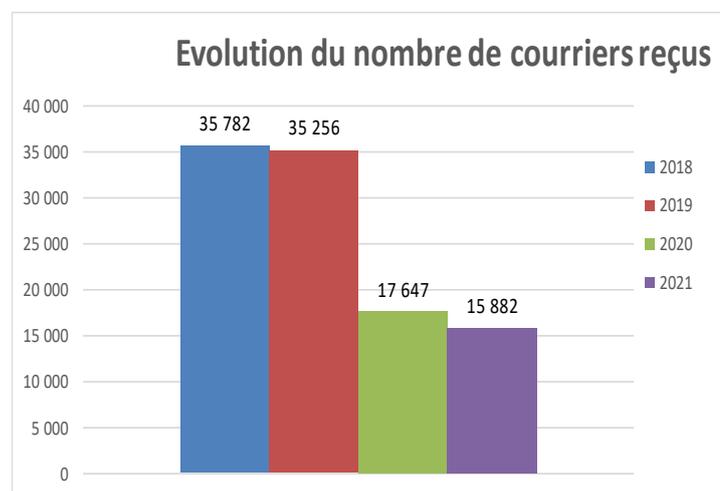
Le service Administration Générale assure la plupart des dépenses générales de fonctionnement et d'investissement du Centre de Gestion (bâtiments, véhicules de services, administration générale, achats courants) hors informatique.

Il réalise le standard téléphonique et l'accueil du public. Il assure le secrétariat des organes institutionnels avec le secrétariat du Président et le suivi des dossiers de réunions du Conseil d'Administration et du Bureau. Il est chargé également de l'intendance générale de l'établissement (courrier, réservation de salles, suivi du parc des véhicules, suivi des travaux, réservation des déplacements, fournitures de bureau, etc.). Les activités fonctionnent avec 7 agents, à temps complet et non complet.

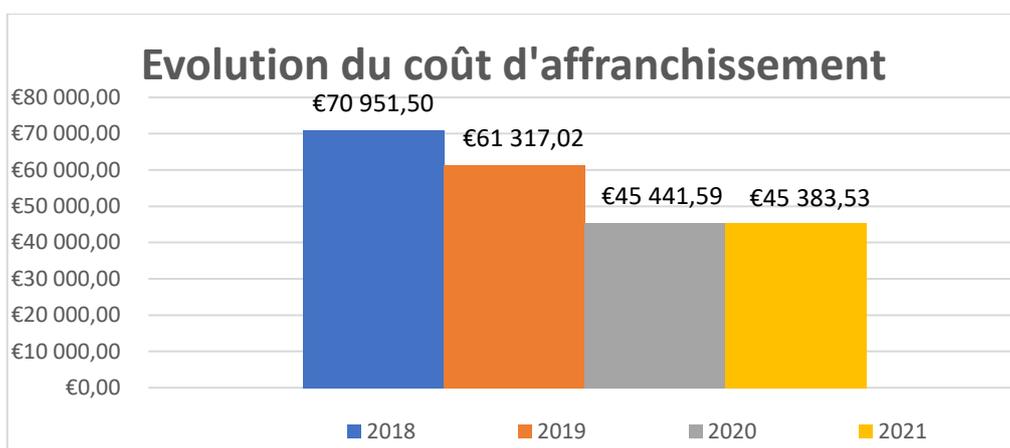
### ➤ Indicateurs d'activité

#### Gestion du courrier

En 2021, la gestion du courrier poursuit son évolution avec toujours une forte baisse des courriers reçus (-10%) mais en revanche, une légère augmentation du courrier au départ du CDG (+ 5 %). Malgré la dématérialisation, certains envois doivent nécessairement être envoyés en format postal (pour 1/3, il s'agit d'envois du service des missions temporaires à destination des agents intérimaires).



Par conséquent, le budget consacré à l'affranchissement se maintient sur l'année 2021.



## Gestion des salles

Année	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de réservation des salles de réunions</b>	866	725	938	<b>1151</b>
<b>Dont : Réunions internes</b>	185	173	195	<b>199</b>
<b>Réunions externes</b>	405	266	459	<b>556</b>
<b>Formations</b>	257	247	264	<b>357</b>

Le nombre de réservation des salles de réunions au CDG a fortement augmenté pour la deuxième année consécutive. Ceci est notamment dû au fait de l'organisation de nombreuses réunions ou de rendez-vous individuels avec les collectivités et leurs agents. Le nombre de formations organisées au Centre de Gestion est également en forte augmentation.

## Gestion du parc véhicules

	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de véhicules</b>	20	24	27	<b>25</b>
<b>Kilométrage parcouru</b>	297 998	304 113	230 416	<b>271 166</b>
<b>Coût carburant</b>	27 295,20 €	30 096,07 €	15 534,72 €	<b>25 839,96 €</b>
<b>Coût Péage</b>	270,40 €	909,08 €	30,04 €	<b>164,53 €</b>
<b>Entretien / réparation</b>	8 655,09 €	6 523,55 €	5 753,18	<b>6 267,34 €</b>

Le nombre de déplacements a logiquement augmenté après l'année COVID 2020, pour retrouver quasiment celui des années 2018-2019, comme le coût consacré au carburant.

Le plan de renouvellement du parc automobile (2019-2021) s'est poursuivi. Le nombre de 25 véhicules dans le parc automobile reste pour l'instant stable, avec des éliminations de 2 véhicules datant de 2005 envoyés à la destruction car nécessitant trop de réparations coûteuses.

Le coût d'entretien reste stable.

## Réservation billets hôtels et trains

	2018	2019	2020	2021
<b>Réservation billets de trains - Hôtels</b>	92	117	42	<b>72</b>
<b>Coût train-avion et métro</b>	15 720 €	15 912 €	6 249 €	<b>12 878 €</b>
<b>Coût hébergement</b>	7 440 €	11 004 €	9 339 €	<b>11 097 €</b>

Le nombre de déplacements est logiquement reparti à la hausse, après la baisse de 2020 liée au Covid-19, pour assister à des formations ou réunions (agents, élus du Conseil d'administration). Ce qui a généré automatiquement la hausse des coûts de déplacement et d'hébergement.

### ➤ Missions du service Communication

La fonction de la mission Communication est de faciliter la circulation de l'information en direction des divers publics internes et externes. Ses activités consistent à élaborer la politique de communication de l'établissement, notamment en gérant le portail internet, à participer à la mise en œuvre de projets, à l'organisation d'événementiels et à promouvoir l'emploi territorial. L'activité fonctionne avec 1.5 personnes.

### ➤ Indicateurs d'activité

#### Portail internet

##### Nombre de consultations :

	Pages vues	Visiteurs par jour	Téléchargements
<b>2018</b>	3 790 566	3 712	1 048 475
<b>2019</b>	3 749 437	4 130	1 001 871
<b>2020</b>	7 189 226	10 248	590 945
<b>2021</b>	<b>6 204 807</b>	<b>8 923</b>	<b>254 400</b>

Après l'année « exceptionnelle » 2020 liée à la période de confinement pendant laquelle la consultation du portail du CDG avait très fortement augmenté, les consultations sont en légère baisse: le nombre de visiteurs/jour a baissé de -12%, le nombre de pages vues de -13% et le nombre de documents téléchargés : - 56%.

##### Palmarès des mots clés recherchés (Top 10 des mots les plus recherchés) :

Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	
Du 1/01 au 31/12/2018 :		Du 1/01 au 31/12/2019		Du 1/01 au 31/12/2020		Du 1/01 au 31/12/2021		
<b>1</b>	arrêté	17 748	arrêté	14 762	arrêté	13 538	arrêté	8 693
<b>2</b>	concours	13 422	concours	13 299	concours	9 302	agent	6 620
<b>3</b>	agent	11 531	agent	11 833	agent	8 179	concours	5 621
<b>4</b>	adjoint	8 196	formation	7 783	temps	6 312	temps	5 503
<b>5</b>	formation	8 194	fiche	7 428	Adjoint	5 950	promotion	5 256
<b>6</b>	temps	7 230	temps	6 918	Formation	5 883	formation	5 161
<b>7</b>	liste	6 194	adjoint	6 272	fiche	5 668	interne	4 208

<b>8</b>	modèle	6 103	technique	5 573	Modèle	4 978	grille	4 060
<b>9</b>	fiche	6 036	Liste	5 336	technique	4 606	liste	3 705
<b>10</b>	examen	5 791	congé	5 016			technique	3 680

## Contenus les plus visités :

	Titre	Nbre consultations	Titre	Nbre consultations	Titre	Nbre consultations	Titre	Nbre consultations
	Du 1/01 au 31/12/2018		Du 1/01 au 31/12/2019		Du 1/01 au 31/12/2020		Du 1/01 au 31/12/2021	
<b>1</b>	Bourse de l'emploi	307 828	Bourse de l'emploi	265 736	Accompagnement aux mobilités professionnelles (hors champ médical)	235 059	Bourse de l'emploi	152 882
<b>2</b>	Résultats et listes (Concours)	24 953	Résultats et listes	26 747	Bourse de l'emploi	215 580	Offres d'emploi en intérim	24 824
<b>3</b>	Calendrier des concours et examens	24 787	Calendrier des concours et examens	22 512	Recommandations et consignes COVID-19	55 686	Sécur de la Santé 2022	17 760
<b>4</b>	Calendrier (Concours)	18 985	Présentation (Concours)	18 448	Offres d'emploi en intérim	53 287	Programme Formations 2022	16 253
<b>5</b>	Espace candidats (Missions temporaires)	18 332	Inscription (concours)	16 314	Dossier : lignes directrices de gestion	46 962	Réformes statutaires au 1er janvier 2022	15 698
<b>6</b>	Présentation (Concours)	17 883	Calendrier	15 702	Fiche technique : la rupture conventionnelle	39 411	Calendrier des concours et examens	14 073
<b>7</b>	Inscription (Missions temporaires)	16 097	CAP (outils et documents)	13 416			Modèles d'arrêtés : mise à jour des modèles régie	13 777
<b>8</b>	Modèles de délibération et d'arrêtés RIFSEEP	15 271	Les services du CDG	12 073			Dossier : RIFSEEP	12 018
<b>9</b>	Modification des nouvelles conditions du temps partiel thérapeutique	14 893	Modèles délibérations et arrêtés RIFSEEP	11 860			Concours : résultats et listes	11 932

Les mots clés recherchés et contenus visités restent liés principalement à la recherche d'emploi et informations concours mais aussi aux formations pour les agents et aux dossiers expert liés aux changements de réglementation.

**1 246 abonnés** reçoivent la lettre d'information hebdomadaire qui relaie chaque vendredi les actualités et informations principales mises en ligne (-200 abonnés).

Le recours aux réseaux sociaux professionnels s'est développé depuis 2020 (LinkedIn, Facebook) :

**LinkedIn** : La page est principalement consacrée à des mises en avant :

- d'offres de recrutement pour le CDG et les collectivités ayant pris la prestation recrutement,
- d'actions de promotion de l'emploi,
- du fonds documentaire du CDG (schémas pédagogiques sur nos missions, modèles de documents, guides et fiches RH...)
- d'actions et missions du CDG

La qualité et la réactivité des informations nous a permis une forte augmentation du nombre d'abonnés : 1 200 abonnés en 2020 / 1 800 en 2021).

**Facebook** : la page est principalement consacrée aux informations et actualités sur le recrutement et l'emploi. Le nombre d'abonnés reste pour l'instant relativement faible en 2021 : environ 250 abonnés.

Concernant la politique de communication de l'établissement, la charte éditoriale élaborée fin 2019 poursuit sa mise en œuvre. Parmi les documents et plaquettes « externes » :

- La collection des « guides missions » s'est poursuivie avec la mise en place de nouvelles thématiques telles que : le conseil et accompagnement des organisations, l'assistance au recrutement ou le conseiller en prévention mutualisé
- Une nouvelle lettre de la santé est parue en juin 2021
- Un livret d'accueil a été conçu pour les stagiaires de la formation PAGS, organisée en alternance au CDG
- Une chemise pour la formation des élus « maîtriser les enjeux et bien débiter son mandat » a été préparé avec l'ARIC,
- Dans une nouvelle collection autour de la thématique santé, deux dépliants ont été préparé : « Quels accompagnements psychologiques pour les collectivités adhérentes au contrat groupe ? » et « Pourquoi faire reconnaître sa situation de handicap ? ».

Le service a réalisé également de nombreux supports pour l'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines, basé au CDG 22 : baromètre de l'emploi, étude sur les secrétaires de mairie et DGS des communes bretonnes, synthèse rapport social unique, etc.

Les modèles de documents internes ont été actualisés en 2021 : courrier, note d'information, compte rendu, diaporama, etc.

Le service intervient également en accompagnement des services pour la conception de leurs diaporamas et outils de présentation vers les collectivités.

## Service Ressources Humaines

### ➤ Missions du service

---

Le Service Ressources Humaines met en œuvre la politique RH décidée par l'autorité territoriale.

A ce titre, il est le garant des intérêts de l'établissement, des règles visant à l'équité de traitement des agents et de l'adaptation des Ressources Humaines aux objectifs du Centre de Gestion.

Le service gère les emplois et veille au développement des compétences par la mise en œuvre d'actions de formation. Il assure le pilotage de la masse salariale et la gestion administrative et statutaire. Aussi, il apporte son appui et son expertise aux services sur les questions RH et accompagne les responsables, les agents et les services sur les actualités RH.

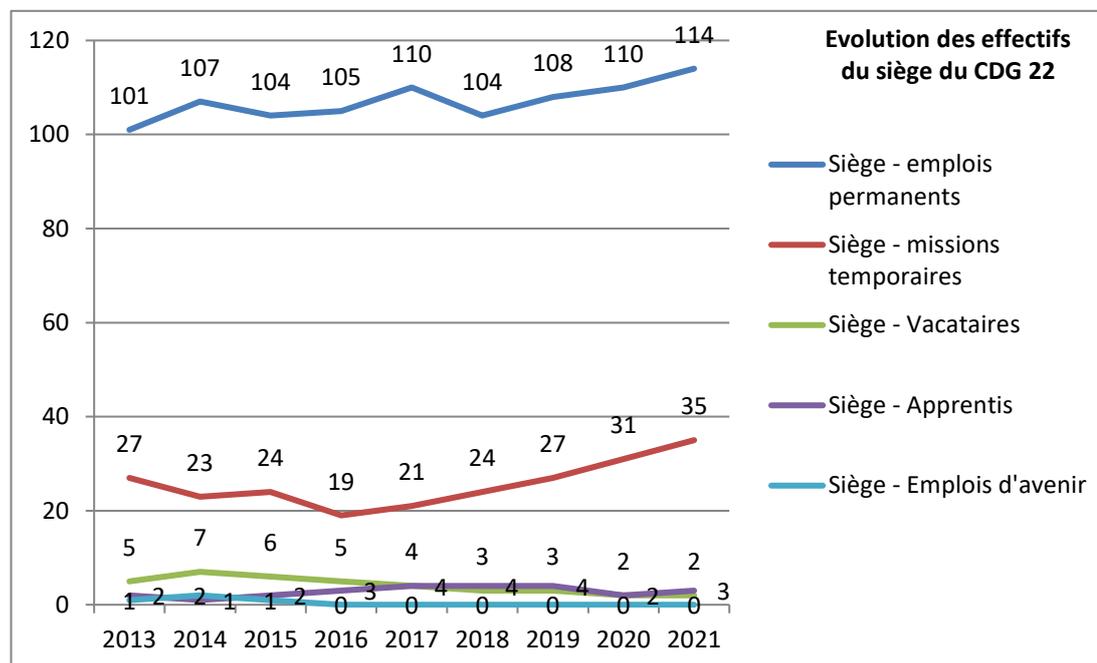
Le Service RH gère les agents du siège et les agents en emplois partagés.

En 2021, une mission à l'échelle départementale a été confiée au SRH, la mise en œuvre d'une convention de participation « prévoyance », cette action se concrétisera au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et fera l'objet d'illustrations chiffrées dans le rapport d'activité 2022.

### ➤ Indicateurs d'activité

---

## Evolution des effectifs du siège



## Analyse de l'évolution de l'effectif 2015 à 2021

### S'agissant des effectifs sur emplois permanents, sur cette période de 7 ans, nous retenons :

- Malgré une relative stabilité, de nombreux mouvements tant en arrivées (mutations, stagiairisations) qu'en départs sont à souligner chaque année (dont 8 départs en retraite sur la période dont 4 pour la seule année 2017, des mutations de fonctionnaires plus fréquentes toutes catégories confondues et de plus en plus de démissions de contractuels sur emploi permanent dont des agents en CDI pour création d'entreprise ou mobilité hors FP),
- Des nouveaux besoins en recrutement sur la période :
  - 7 infirmiers en santé au travail,
  - 1 expert SIRH,
  - 1 assistante sociale du travail poste mutualisé entre 5 structures (villes, interco et CDG),
  - 1 chargé de mission gens du voyage poste mutualisé entre la Préfecture des Côtes d'Armor et 7 EPCI,

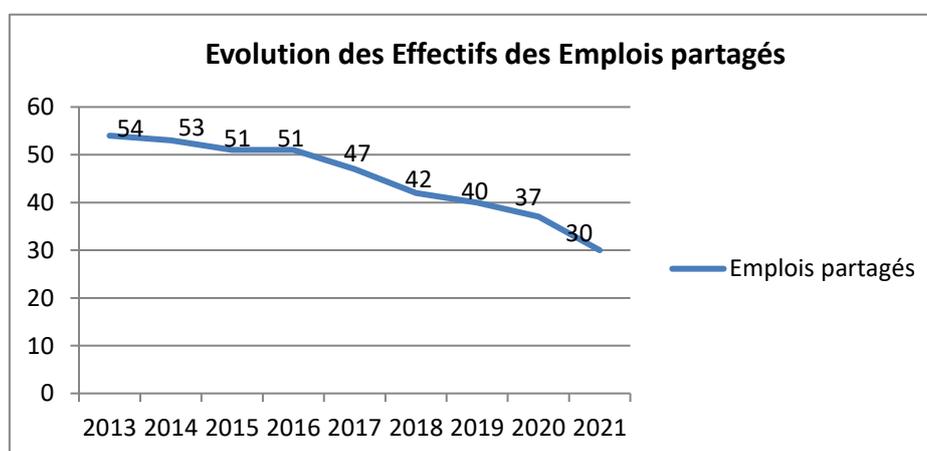
### S'agissant des effectifs sur emplois non permanents, sur cette période de 7 ans, nous retenons :

- Nous atteignons un pic à 35 agents au 31/12/2021 lié notamment aux nouvelles missions « recherche et développement » ;
- De nombreux mouvements tant en arrivées qu'en départs sont à souligner chaque année,
- De nouveaux besoins en recrutement non permanents pour faire face au développement des missions facultatives du CDG ne permettant pas de pérenniser des postes d'emblée :
  - Développement de l'activité formation (SAPP et CHSCT),
  - Développement de l'activité du service études et organisation,
  - Développement de l'activité des archives,
  - Développement de l'activité du pôle informatique (RGPD notamment),
  - Développement de l'accueil d'apprentis,
  - Développement de missions « recherche et développement »

**Outre les effectifs, il apparaît important de rappeler les principales mesures collectives RH mises en œuvre pendant le mandat 2014-2020 puis en 2021 :**

2014	Maintien du pouvoir d'achat des agents suites au contrôle de la CRC qui demandait le retrait de la prime de fin d'année et de la prime de fonctions informatiques,
2015	Nomination d'un binôme d'assistant de prévention avec un infirmier et un administratif, Elaboration d'un Plan d'actions GPEC,
2016	Revalorisation du Régime Indemnitare des agents temporaires sur deux ans, Passage à la version full web de ciril qui permet des ouvertures aux agents (congrés...), Mise en place des entretiens de transmission des savoirs à l'occasion de chaque départ d'agent permanent, Mise en place des immersions professionnelles en interne au CDG 22, Etude sur les frais de déplacements au CDG,
2017	Dématérialisation de la pose des absences, Marché public titres restaurant, 1ère expérimentation du télétravail, Reprise de la gestion des agents temporaires du siège au sein du service Ressources Humaines,
2018	Adoption d'un nouveau règlement du temps de travail et mise en conformité avec passage aux 1 607H00, 1ère année de Déploiement du télétravail après expérimentation, Mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois y ouvrant droit, GPEC Inter CDG bretons : mise en place d'indicateurs RH communs,
2019	Rédaction d'un premier plan de formation annuel renouvelé en 2020, pour les agents du siège, 2ème année de développement du télétravail, 1ère année de versement du CIA aux agents du siège, GPEC du pôle informatique : travail sur les compétences du pôle en lien avec le projet de pôle,
2020	3ème année de développement du télétravail, Extension du RIFSEEP à tous les agents du siège y ouvrant droit, Mise en place du RIFSEEP pour les agents des services Emplois Partagés, Elaboration d'un règlement santé sécurité.
2021	LDG : orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, définition des critères pour les avancements de grade, promotions internes, nominations suite à concours, nominations sur poste à responsabilité après travail en groupe de travail (élus, administration, représentants des agents),  PSC : amorce de la démarche, étude des nouveaux textes, retours d'expérience auprès d'autres CDG, recherche d'un AMO, lancement de la communication auprès des collectivités

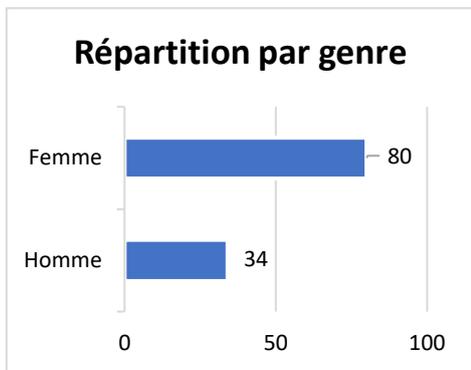
### **Evolution des effectifs des emplois partagés**



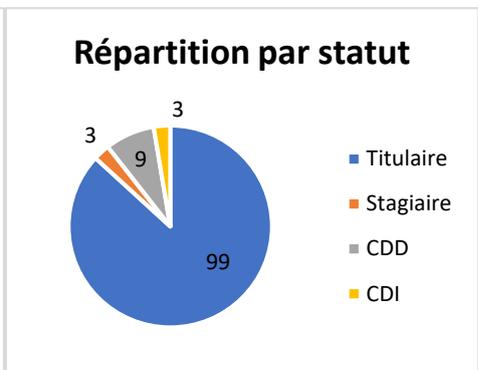
## Zoom sur les effectifs sur emplois permanents du siège

114 agents sur emplois permanents au 31/12/2021 et une moyenne d'âge globale des agents sur emplois permanents de 46.6 ans.

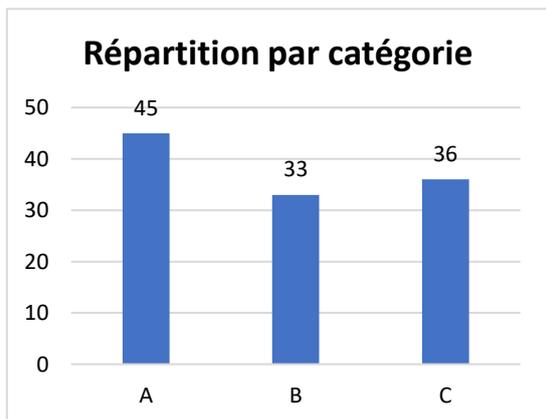
Répartition par genre



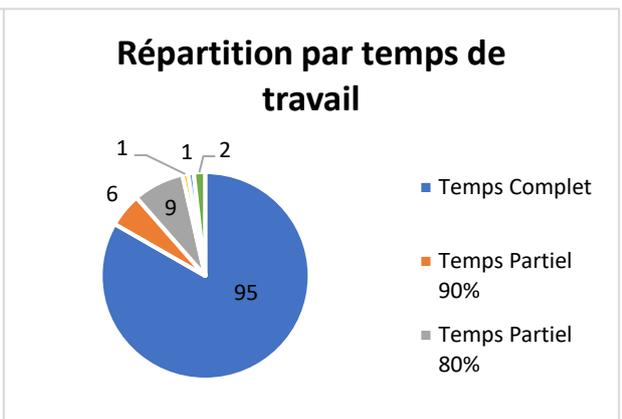
Répartition par statut



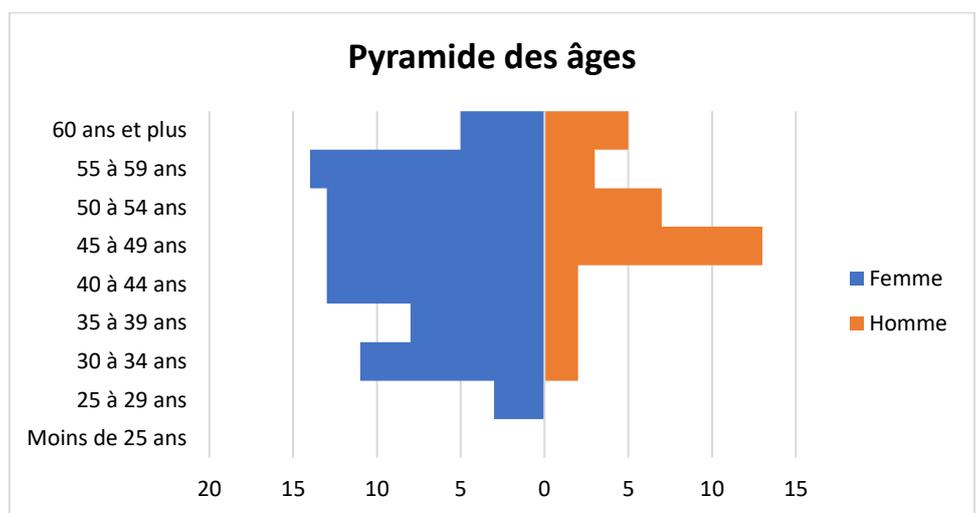
Répartition par catégorie



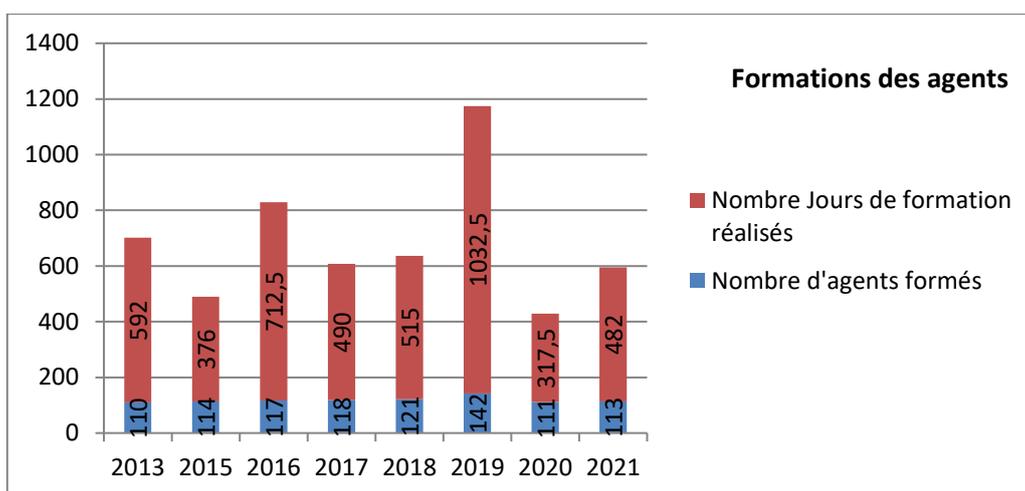
Répartition par temps de travail



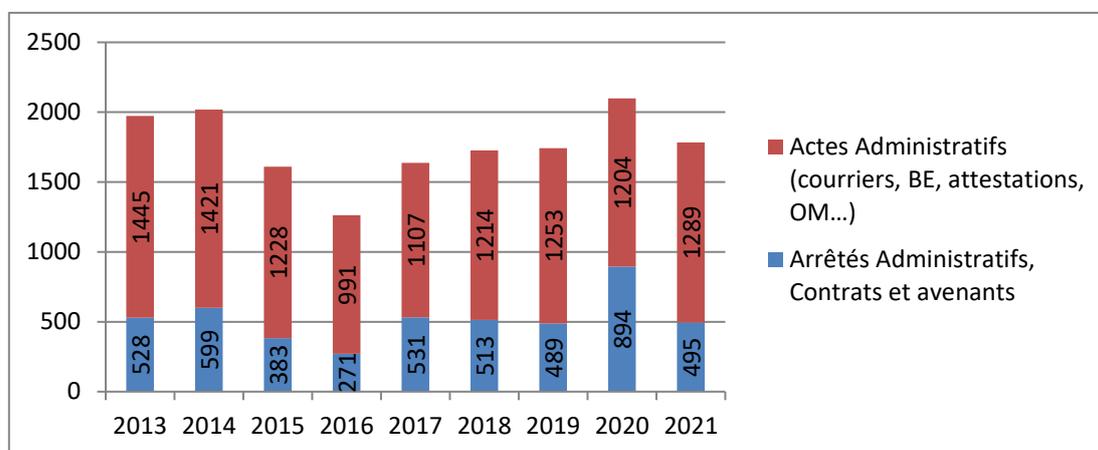
### Pyramide des âges des agents



### Formation des agents du siège



## Activité administrative du service



## Service Finances et Conventions

### ➤ Missions du service

Le service Finances et Conventions est chargé de l'élaboration budgétaire du Centre de Gestion 22 et du suivi de son exécution. Il est aussi chargé du suivi et de l'encaissement des cotisations et des contributions des collectivités. Il gère également le dossier des Assurances Générales de l'établissement, le suivi financier des marchés publics et assure au quotidien un contrôle de gestion.

### ➤ Indicateurs d'activité

### Evolution budgétaire

TOUTES SECTIONS	2018	2019	2020	2021
<b>Budget total</b>	31 119 534	31 024 346	31 432 619	<b>35 058 126</b>
<b>Compte Administratif D</b>	24 092 554	23 634 784	23 629 204	<b>26 516 163</b>
<b>Compte Administratif R</b>	24 142 205	24 493 179	24 354 655	<b>27 385 354</b>
<b>Résultat F+I</b>	49 652	858 395	725 451	<b>869 191</b>

<b>Affectation du résultat</b>	- -	- 380 000	-	-
<b>Résultat Cumulé F + I</b>	6 573 443	7 051 837	7 777 289	<b>8 646 479</b>

**Commentaire 2021 :**

**En fonctionnement**, l'exercice 2021 s'est traduit par une hausse des dépenses (+12%) et des recettes (+13%) par rapport à 2020. Le résultat positif de l'ordre de **0.847 M€** (3.1% des recettes budgétaires) est en hausse de plus de 38 % par rapport à l'exercice précédent (**0.613 M€**).

L'exercice 2021, malgré un exercice encore marqué par la crise sanitaire, a vu l'activité du Centre de Gestion se maintenir à un très bon niveau pour tous les services.

En recettes, l'activité des missions temporaires représente **13 mois d'exercice** avec un volume horaire de **711 000 heures**, dont 636 000 heures sur l'année civile, semblable à l'exercice 2020 (634 000 heures). Les recettes constatées ne sont pas grevées comme les exercices antérieurs du retour financier aux collectivités selon le volume horaire sollicité (remise désormais effectuée par mandatement en N+1 représentant 224 000€). Par ailleurs, les cotisations génèrent des recettes supplémentaires de l'ordre de 0.303M€. **En investissement**, les dépenses ont été réalisées à hauteur de **64 %**, les dépenses de travaux d'aménagement de la salle du Conseil d'Administration et d'acquisition du matériel de biométrie ayant été reportées à 2022. Les recettes ont été réalisées pratiquement en totalité soit un solde d'exécution positif à hauteur de **0.021 M€ (0.112 M€ en 2020)**. En incluant le solde positif de fonctionnement, le résultat cumulé progresse de **0.869 M€** pour atteindre **8.646 M€**.

**Commentaire 2018-2021 :**

Après un retour à l'équilibre du résultat financier en 2016, les 3 dernières années présentent un résultat global positif relativement stable malgré la conjoncture économique, atteignant 0,869M€ en 2021 et lié à une politique volontariste de maîtrise des dépenses à caractère général, d'un contrôle renforcé de la masse salariale et d'un niveau d'activité soutenu. Durant la période, le taux de cotisation au CDG est resté inchangé à 1.42 % et les contributions horaires ont été revalorisées 2 fois de 1.5 % et 1 % pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

**Exécution budgétaire**

<b>Ecritures comptables</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Titres</b>	3 891	3 956	<b>3 816</b>	<b>3 982</b>
<b>Mandats</b>	3 190	3 531	<b>2 867</b>	<b>3 267</b>
<b>Engagements (D+R)</b>	419	389	<b>286</b>	<b>329</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>7 500</b>	<b>7 876</b>	<b>6 969</b>	<b>7 578</b>

**Commentaire 2021 :**

L'année 2021 présente un volume d'activité comparable à celui de 2018, après la baisse significative de 2020 liée à la crise sanitaire.

**Commentaire 2018-2021 :**

On peut constater une **moyenne de 7 480** écritures comptables par an sur la période 2018-2021 dont 52% de titres de recettes.

## Evolution des cotisations des collectivités :

AFFILIEES	2018	2019	2020	2021
Taux cotisation obligatoire	0.77 %	0.77 %	0.77 %	0.77 %
Produit	2 130 370 €	2 232 323 €	2 222 955 €	2 379 945 €
Taux cotisation option Santé	0.42 %	0.42 %	0.42 %	0.42 %
Produit	1 557 140 €	1 614 429 €	1 612 500 €	1 708 242 €
Taux cotisation option Conseil	0.23 %	0.23 %	0.23 %	0.23 %
Produit	638 413 €	668 739 €	665 877 €	713 207 €
<b>Taux Global</b>	<b>1.42 %</b>	<b>1.42 %</b>	<b>1.42 %</b>	<b>1.42 %</b>
<b>TOTAL 1.42 %</b>	<b>4 325 923 €</b>	<b>4 514 491 €</b>	<b>4 501 332 €</b>	<b>4 801 394 €</b>
NON AFFILIEES	2018	2019	2020	2021
Taux moyen cotisation socle	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %
Produit	120 810 €	120 550 €	120 856€	124 573€
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4 446 733 €</b>	<b>4 635 041 €</b>	<b>4 622 188 €</b>	<b>4 925 967 €</b>

### Commentaire 2021 :

Une augmentation significative du produit des cotisations de l'ordre de + **6,57 %** est constatée par rapport à 2020. Elle affecte aussi bien le produit de la cotisation obligatoire que celui des cotisations additionnelles. Ce constat peut s'expliquer par des recrutements dans les collectivités liées à la reprise d'activité post crise sanitaire, et par des besoins de personnel pour la mise en œuvre des projets politiques des équipes municipales élues en juin 2020.

### Commentaire 2018-2021 :

Le produit global augmente de **10.78 %** entre 2018 et 2021 malgré une stabilité des taux de cotisation (1,42% au total). Les cotisations représentent dans leur ensemble 18 % des produits de fonctionnement. Par ailleurs, 7 entités non affiliées au CDG22 qui emploient près de 10 000 agents stagiaires, titulaires et contractuels cotisent à la cotisation socle de **0.10 %** en moyenne. Il s'agit de la Région Bretagne, du Conseil Départemental, des villes de Saint-Brieuc, de Lannion et de leurs CCAS et de la communauté d'agglomération de Saint-Brieuc Armor Agglomération.

## **Evolution du nombre des collectivités affiliées entre 2015 et 2021**

### Tableau récapitulatif au 31/12/2021 :

Collectivités affiliées	2018	2021	Evolution
<b>Communes</b>	342	336	- 6
<b>Centres Communaux d'Action Sociale</b>	81	73	- 8
<b>Centres Intercommunaux d'Action Sociale</b>	7	7	0
<b>Caisses des Ecoles</b>	8	8	0
<b>Communautés de Communes</b>	4	3	- 1

Communautés d'Agglomérations	3	4	+ 1
Etablissement Public Départemental (SDIS)	1	1	0
Etablissements Publics Locaux	4	2	-2
Offices Publics de l'Habitat	4	2	-2
Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	3	0
SIVOM	3	3	0
SIVU	24	14	- 10
SM Ouverts et Fermés	17	22	+ 5
EPIC Office du Tourisme	0	1	+ 1
TOTAUX	<b>501</b>	<b>479</b>	- <b>22</b>

## Assurances Générales

### ◆ Assureurs :

- SMACL (protection juridique, protection fonctionnelle, véhicules)
- MAIF (dommage aux biens)
- PARIS NORD ASSURANCES SERVICES (responsabilité civile)

Gestion du contrat tous risques : paiement des primes, déclarations des sinistres, suivi administratif des dossiers et des remboursements.

### ◆ Quelques chiffres

TOUS RISQUES	2018	2019	2020	2021
Primes payées	18 534 €	21 392 €	19 787 €	<b>18 480</b>
Indemnisations	0 €	4 765 €	2 221 €	<b>0 €</b>
Ratio sinistre sur prime brut	0.00	0.22	0.11	<b>0.00</b>

### Commentaire 2021 :

Le montant des primes payées aux assureurs a de nouveau baissé en 2021, exercice marqué par une absence de sinistralité.

### Commentaire 2018-2021 :

Un très faible taux de sinistralité est à souligner alors les vingt-cinq véhicules de service du parc automobile parcourent près de 1.1 million de kms depuis 2018. Pour la couverture des autres risques IARD, nous n'avons subi sur la période aucun sinistre.

### Perspectives 2022 :

Un groupement de commandes institué en 2019 entre les 4 Centres de Gestion Bretons a abouti à une consultation des assureurs pour couvrir les risques sur la période 2021-2025. La SMACL a été retenue pour quatre lots (Dommages aux Biens, Véhicules à moteur, Protection Juridique Générale et Protection Juridique Fonctionnelle des agents et élus), et AREAS a été retenu pour le lot responsabilité civile, (via un cabinet de courtage (Paris Nord Assurances Services)).

## Service Archives

### ➤ Missions du service

---

Dans le cadre de ses missions optionnelles, depuis 1995, le Centre de Gestion met à la disposition des collectivités et des établissements publics territoriaux, des archivistes expérimentés permettant d'assurer le tri et le classement de leurs archives conformément à la réglementation. Cette mission autorisée par l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 puis réaffirmée à l'occasion de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires d'avril 2016 permet le récolement, le tri, le classement et la mise à jour des archives communales. Depuis 2014, une nouvelle mission a été créée pour les collectivités de plus de 8000 habitants et EPCI pour la mise à disposition d'un archiviste tout au long de l'année à raison de 20 jours minimum par an et pendant 5 ans afin de mettre en place une fonction archives dans la collectivité.

A ce jour, 334 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 207 fonds communaux.

### ➤ Indicateurs d'activité

---

#### **Nombre d'interventions en collectivités**

---

	2018	2019	2020	2021	Total
Missions de classements	8	13	16	22	59
Missions de maintenances	17	11	10	23	61
Missions longues	6	7	7	6	26
Missions de conseil en archivage et valorisation	1	0	0	0	1
Nombre de collectivités concernées	32	31	33	51	147

#### **Métrages linéaires traités**

---

	2018	2019	2020	2021	Total
Nombre de mètres linéaires classés	856	1209	1309	1132	4506
Nombre de mètres linéaires éliminés	540	713	527	843	2623
Nombre de métrages linéaires traités	1396	1922	1836	1975	7129

#### **Commentaires :**

Activité du service en constante augmentation malgré une légère baisse d'activité constatée en 2020 due au confinement ayant privé les archivistes de déplacements sur sites. 7 kilomètres d'archives ont été traités par les archivistes depuis 2018 pour un ensemble de 147 interventions en collectivité ou établissements publics.

A partir de 2022, afin de mieux valoriser ces fonds communaux, les inventaires d'archives modernes ou historiques (antérieures à 1982) réalisés par les archivistes du Centre de Gestion seront mis en ligne sur un site internet développé par le Centre de Gestion.

L'objectif de cette mise en ligne est double :

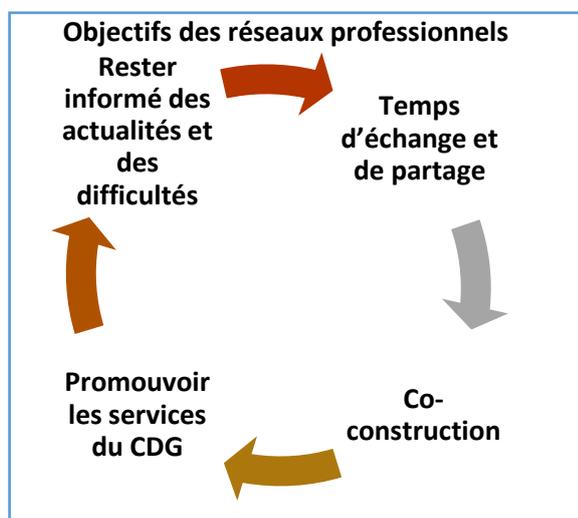
- donner un accès plus large aux documents historiques conservés dans les communes ;
- et valoriser ces fonds auprès du public.

## Animation et coordination de réseaux professionnels

### ➤ Objectifs et missions du service

La mission réseaux professionnels a vocation à proposer des temps de rencontres, d'échanges et de construction aux professionnels de la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, le CDG 22 remplit un rôle de facilitateur, d'animateur et d'interface entre les collectivités et des partenaires de divers horizons.

Cette mission est également souvent l'occasion de faire découvrir les missions et accompagnements proposés par le CDG 22.



### ➤ L'organisation des missions

L'animation des réseaux professionnels nécessite le déploiement d'un travail en transversalité au sein du CDG 22. Toutes les équipes du CDG sont intervenues directement ou indirectement dans l'animation des temps de rencontres au cours des dernières années.

Cette dynamique est d'autant plus riche qu'elle permet aussi de fédérer bon nombre de partenaires autour de projets communs et également de faire la promotion d'initiatives territoriales particulièrement innovantes et/ou réussies à travers la mobilisation de témoignages. C'est pourquoi, les travaux de ces différents réseaux servent également à enrichir des événements tels que les Territoriales de Bretagne, colloque organisé annuellement par le CDG 22 en lien avec une multitude de partenaires ou encore à alimenter les travaux de l'Observatoire Régional de l'Emploi Public et des Ressources Humaines.

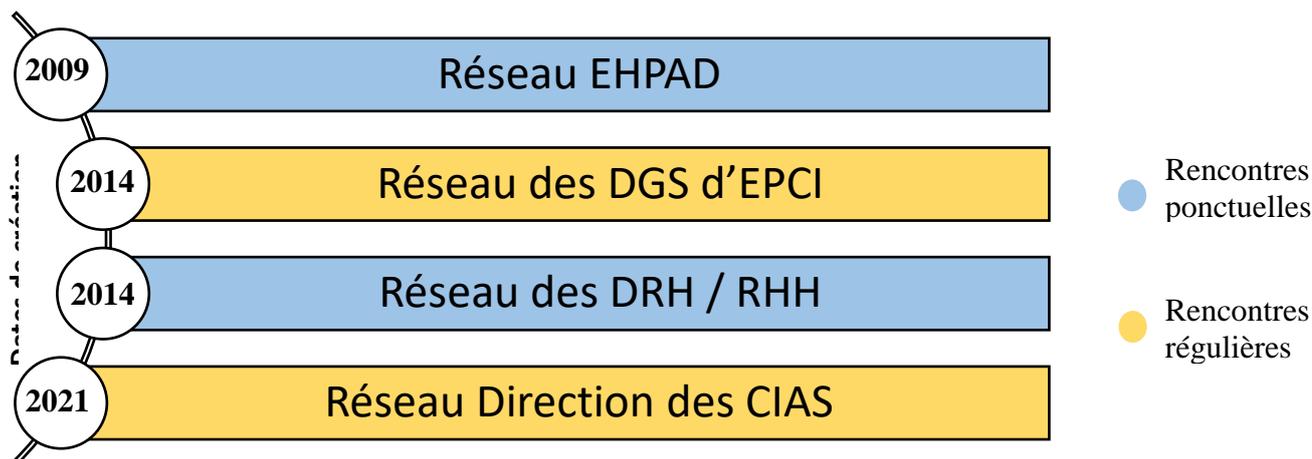
Par ailleurs, certains réseaux professionnels comme par exemple celui des EHPAD, nécessitent des connaissances dans des domaines spécifiques.

C'est la raison pour laquelle il a été fait le choix de travailler en binôme avec un expert du CDG 22 notamment pour les réseaux de professionnels relevant du domaine médico-social.

Nom du réseau professionnel	Nom des chargé.e.s de mission référent.e.s
Réseau EHPAD	Camille GUICHON, Sophie RECORSE et Christelle ROUXEL
Réseau des DGS d'EPCI	Camille GUICHON et Christelle ROUXEL
Réseau des DRH/RRH	Camille GUICHON et Christelle ROUXEL
Réseau des CIAS	Camille GUICHON, Sophie RECORSE et Christelle ROUXEL

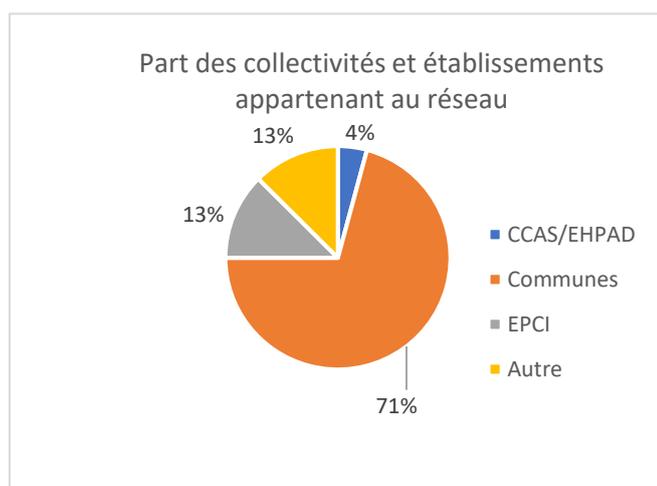
### ➤ Les réseaux professionnels existants

Les réseaux professionnels gérés par les chargé.e.s des réseaux professionnels



En **2009**, le **réseau des EHPAD** a été le premier à avoir vu le jour. Durant plus de 4 années, ce réseau bénéficiait de moyens humains exclusivement dédiés à son animation.

Dès **2013**, les élus du Centre de Gestion ont souhaité ouvrir cette dynamique de travail collaboratif à d'autres professionnels à l'échelle départementale. C'est ainsi qu'en février de l'année suivante, le réseau des **DGS d'EPCI** se réunissait pour la première fois et comptait près de 30 membres. En **2021**, il compte désormais 8 membres (du fait de la rationalisation du périmètre des EPCI).



En **2014** également, le réseau **départemental des DRH/RRH** a été créé. En **2021**, il réunit 23 membres appartenant à des collectivités et établissements différents.

Autre : SDIS, Conseil départemental, CDG

### En 2021, la création d'un nouveau réseau professionnel

Suite aux besoins exprimés par les **directions des CIAS**, qui étaient associées au réseau EHPAD, un réseau spécifique à ces professionnels a été créé en **2021**. Le réseau compte 6 directeurs et directrices de CIAS.

### Les autres réseaux professionnels non gérés par les chargé.e.s de réseaux professionnels

Certains réseaux professionnels ont émergé et sont gérés par des services experts du Centre de Gestion. Exemple : le réseau départemental des CHSCT géré par le service Conseil, Hygiène et Sécurité au travail.

A l'échelle régionale, un réseau des professionnels des ressources humaines à l'échelle régionale a été initié dans une dynamique d'animation partagée par les 4 CDG Bretons. Ce réseau professionnel est copiloté par l'Observatoire régional de l'emploi public et des ressources humaines et le CDG 29.

A l'échelle nationale, existent des réseaux auxquels appartiennent les professionnels du CDG 22. **Exemples** :

- Le réseau des conseillers en organisation des centres de gestion piloté par l'ANDCDG. A ce titre, en novembre 2021, la rencontre annuelle du réseau s'est tenue à Plérin.
- Le réseau des déontologues piloté par le CDG 59

## ➤ Indicateurs d'activité

---

### • Réseau DGS d'EPCI :

Depuis sa création en 2014, ce réseau s'est transformé au gré des évolutions des périmètres territoriaux : 8 professionnels sont désormais concernés par ces rencontres départementales qui ont lieu plusieurs fois par an. Divers partenaires institutionnels ont pu être conviés comme la DGFIP ou encore le Conseil Régional de Bretagne. Des témoignages de DGS (hors département 22 voire hors région Bretagne) ont également été organisés sur des thématiques précises.

Entre 2014 et 2016, avant les fusions qu'ont connues les intercommunalités, 7 rencontres départementales avaient été organisées. Depuis le passage à 8 EPCI sur le département des Côtes-d'Armor, les réunions perdurent, au rythme d'environ deux par an, pour un total de 7 rencontres organisées depuis 2017. Deux rencontres régionales ont également été organisées en lien étroit avec l'Association Régionale des Directeurs de Communautés de France (ADGCF) grâce à une organisation portée par les 4 CDG Bretons. À noter que, selon les thématiques, des acteurs autres que les DGS sont parfois associés à ces rencontres, tels que les Présidents, les DGA ou les DRH des intercommunalités des Côtes d'Armor.

Par ailleurs, depuis 2017, un atelier dédié aux EPCI a été mis en place avec l'ADGCF lors de chaque édition annuelle des Territoriales de Bretagne, et cette formule sera renouvelée en réponse à la satisfaction exprimée.

En 2020, une rencontre en présentiel ainsi que 3 temps d'échange par visio-conférences ont été organisés pour ce réseau.

En 2021, trois rencontres ont eu lieu en présentiel.

### • Réseaux RH :

Les membres de ces réseaux se réunissent autour de thématiques qu'ils plébiscitent.

Un réseau RH a été mis en place sur le département mais son animation est en cours de révision afin d'organiser des temps de rencontres qui prennent en compte la problématique des strates de collectivités. En effet, les questionnements peuvent être très hétérogènes d'une strate à une autre.

À l'échelle du réseau RH régional, cette question a été anticipée avec la mise en place d'un réseau des DRH des grandes collectivités parmi lesquelles on retrouve le Conseil Régional, les 4 Conseils Départementaux et les DRH des intercommunalités et des plus grandes Villes Bretonnes. Ce réseau se réunit environ 2 fois par an et son animation est copilotée par le CDG 29 et l'Observatoire régional de l'Emploi, avec le soutien des 3 autres CDG bretons. Les travaux de ce réseau servent notamment à alimenter les événements tels que la CREF (conférence régionale emploi formation) et le FEEPL (forum des élus et de l'emploi public local).

En 2020, une rencontre du réseau RH régional a été organisée à Quimper. Trois visio-conférences réunissant le réseau RH des Côtes d'Armor ont également été organisées pour échanger sur des thématiques liées à la crise sanitaire et à la mise en place des lignes directrices de gestion.

En 2021, le réseau des RH des Côtes d'Armor s'est réuni deux fois en visioconférence. Il a également été sollicité pour répondre à un questionnaire portant sur les difficultés de recrutement dont les résultats ont permis d'alimenter un constat global réalisé à l'échelle régionale.

- **Réseau EHPAD :**

Sur la période 2013-2017, plus de 5 thématiques phares ont été traitées dans le cadre de ce réseau départemental. Parmi ces thèmes, la question des « délégations entre élus et directeurs » a mobilisé plusieurs élus et professionnels de CCAS à l'occasion de 6 réunions de travail auxquelles le Conseil Départemental 22 et l'Agence Régionale de la Santé (délégation 22) ont activement participé. Ces travaux ont été restitués à l'occasion de l'édition 2017 des Territoriales de Bretagne. En 2019, les liens avec les professionnels des EHPAD ont repris par le biais de rencontre avec la FNADEPA (Fédération nationale des associations de directeurs d'établissements et services pour personnes âgées).

En 2020, le CDG 22 a accueilli et participé à une rencontre de l'association FNADEPA, puis a organisé 3 visio-conférences à destination de l'ensemble des directeurs d'EHPAD/EHPA du département, afin d'échanger notamment sur les problématiques en lien avec la crise sanitaire.

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des directeurs et directrices d'EHPAD au printemps 2021 afin d'identifier leurs éventuels souhaits de faire évoluer le réseau et d'émettre des observations.

- **Le réseau des directeurs et directrices de CIAS:**

Dans le cadre de la création du réseau, les chargées des réseaux professionnels ont rencontré individuellement les responsables des CIAS afin de connaître leur mode d'organisation, les effectifs et recueillir leurs attentes vis-à-vis de ce réseau et leurs problématiques quotidiennes. Ces temps d'échange ont permis la réalisation d'un diagnostic précis.

En 2021, une réunion en présentiel a été organisée. Cette réunion a permis de développer une interconnaissance et d'échanger sur leurs sujets d'actualités ainsi que leurs souhaits quant aux réunions futures.

- **Autres réseaux professionnels :**

- Participation à la création d'un réseau national des Conseillers en organisation :
  - Réalisation d'une étude sur le développement de cette mission dans les CDG en France
  - Aide à l'organisation de la première rencontre du réseau à Pantin, en octobre 2019
- Projet de création d'un réseau d'anciens étudiants de licence professionnelle et formation MAT
- Relations fréquentes avec l'association départementale des secrétaires de mairie (ADSM 22)
- Existence et animation de réseaux de professionnels par d'autres services du CDG22 :
  - Réseau des préventeurs
  - Réseau des CHSCT
  - Réseau des informaticiens

### **Commentaires :**

Cette mission ne dispose pas de recettes dédiées. Il est financé collectivement par l'ensemble des services qui contribuent aux charges transversales du Centre de Gestion.

# Observatoire Régional de l'Emploi Territorial

## ➤ Missions du service

### Origines de l'Observatoire régional

#### Depuis 1992

Un historique de travail en commun entre les 4 CDG et le CNFPT sur les problématiques liées à l'emploi public territorial

#### 2015

Création de l'Observatoire régional de l'emploi public et des ressources humaines

#### 2016

Gestion d'un Observatoire régional : mission rendue obligatoire pour les CDG

La mission a initialement été mise en place dans le but de participer à la construction d'une GPEEC régionale mais elle répond désormais à une obligation pour les CDG de se fédérer à l'échelle régionale pour organiser un observatoire de l'emploi (Loi déontologie de 2016 et Loi de transformation de la fonction publique 2019).

La mission « Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines » a plusieurs objectifs :



Produire des données statistiques régionales et nationales en matière d'emploi public



Promouvoir et valoriser les bonnes pratiques RH



Participer ou animer des groupes de travail ou réseaux professionnels



Contribuer à l'organisation d'évènements régionaux

Cette mission régionale est aujourd'hui pilotée par la Direction Administration générale et soutien aux collectivités du CDG 22 en lien avec les autres directions des CDG Bretons. Les missions de l'Observatoire sont assurées par un binôme de chargé.e.s de mission (chacun.e œuvrant à 50% de leurs temps de travail respectifs pour cette mission).

En complément, des rendez-vous annuels de suivi d'activités sont organisés dans chacun des CDG.

### ➤ Travaux réalisés en 2021



Produire des données statistiques régionales et nationales en matière d'emploi public

#### - Publications :

- Panorama régional de l'emploi public territorial 2019
- Les dernières tendances de l'emploi du 1er semestre 2021

- Les fiches repères régionales permettant aux collectivités de même strate de se comparer (*données issues des RSU 2020*)
  - La synthèse régionale des RSU 2020
  - 10ème édition du Panorama national de l'emploi public (rédaction de la partie sur les départs à la retraite et le zoom sur le métier de policier municipal, réalisation d'entretiens).
- **Productions :**
- Statistiques régionales des services intérim des CDG bretons pour la région Bretagne
  - Statistiques régionales sur les métiers d'aides à domicile et d'aides-soignants en Bretagne ( profil, nombre d'agents en poste...) dans le cadre du contrat d'objectifs du secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile porté par la Région Bretagne et le GREF



### **Promouvoir et valoriser les bonnes pratiques RH**

- Reportage RH sur le développement de dispositifs en lien avec la QVT au sein de la commune de Quessoy (réalisation d'un entretien et rédaction du reportage)
- Etude sur le bilan des mutualisations de services RH en Bretagne (recueil de données quantitatives, veille, réalisation de 24 entretiens majoritairement en présentiel, diffusion d'un questionnaire en ligne, analyse des données)
- Mise à jour de la banque d'outils RH et échanges avec certaines collectivités.



### **Participer ou animer des groupes de travail ou réseaux professionnels**

- A l'échelle régionale
  - Groupe de travail harmonisation des pratiques : Animation de réunions de travail inter-CDG pour l'harmonisation des pratiques avec les chargés des RSU / animation de la campagne RSU 2020
    - 5 visioconférences
    - Réalisation de procédures pour élaborer les fiches synthèses et thématiques
    - Réalisation d'outils de communication (visuels utilisables par les 4 CDG)
  - Groupe de travail des responsables des services intérim des CDG bretons :
    - Rédaction d'une note de cadrage pour la création du groupe de travail
    - Animation du groupe de travail (2 visioconférences)
    - Réalisation d'un diagnostic des différentes organisations, réalisation d'un tableau d'indicateurs communs
- A l'échelle nationale
  - Co-animation avec le CIG Grande Couronne du groupe de travail dédié à la 10ème édition du Panorama national de l'emploi territorial
  - Participation aux réflexions et aux travaux des commissions nationales « données sociales et politique de l'emploi » (3 visioconférences),
  - Participation aux réflexions et aux travaux du réseau national des référents régionaux et au club utilisateur Qlik (+ suivi formation à Qlik)
  - Suivi des nouveaux outils développés à l'échelle nationale (module GPEEC, outils égalité professionnelle ...) et formation des CDG bretons à ces derniers
  - Participation aux échanges animés par le GIP des CDG au sujet du Site Emploi Territorial (5 visioconférences)



### **Contribuer à l'organisation d'évènements régionaux (CREF, FEEPL)**

- Participation au groupe GPEEC (4 visioconférences)

- Réalisation de travaux statistiques (Focus sur les tendances de recrutement en 2021, focus sur le nombre et le profil des agents territoriaux en Bretagne)
- Rédaction, traitement et analyse des questionnaires sur les difficultés de recrutement diffusés aux DRH / RRH de Bretagne

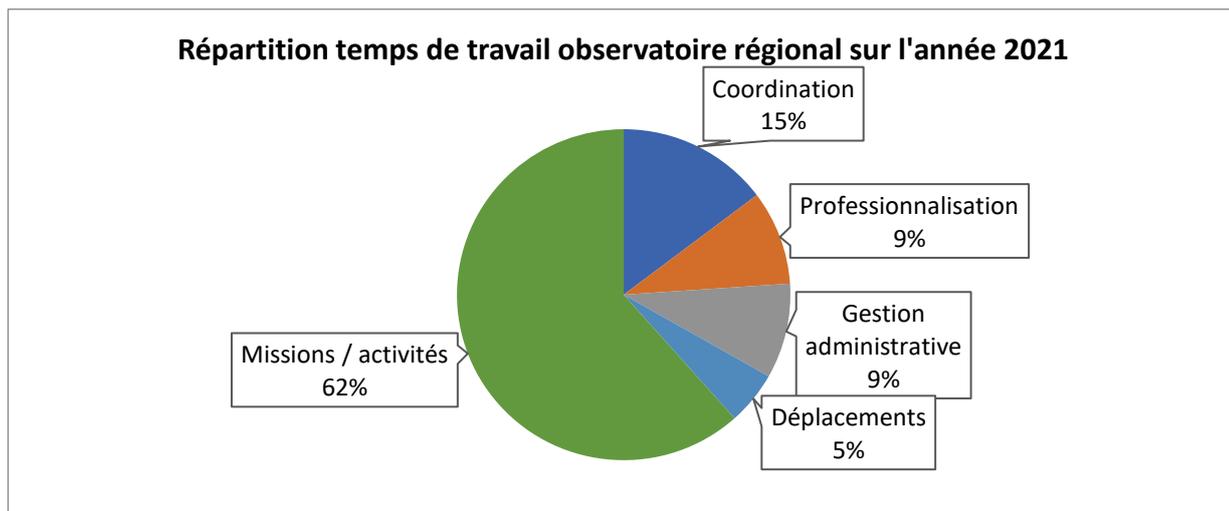
La CREF, initialement prévue le 16 décembre 2021, a dû être reportée en 2022 en raison du contexte sanitaire.

## ➤ Répartition du temps de travail

Répartition du temps de travail des chargés de mission

Sur l'ensemble de l'année, les 2 agents ont consacré 1 671 heures aux missions de l'Observatoire. Leur temps de travail peut se décomposer en 2 grandes parties :

- L'activité propre à l'observatoire
- Les activités nécessaires à la réalisation des missions
  - Coordination : lien avec les directions et les services des 4 CDG, transmission d'information au sein du binôme, relations avec les partenaires
  - Professionnalisation : veille, recherche documentaire, formations
  - Gestion administrative du service
  - Déplacements

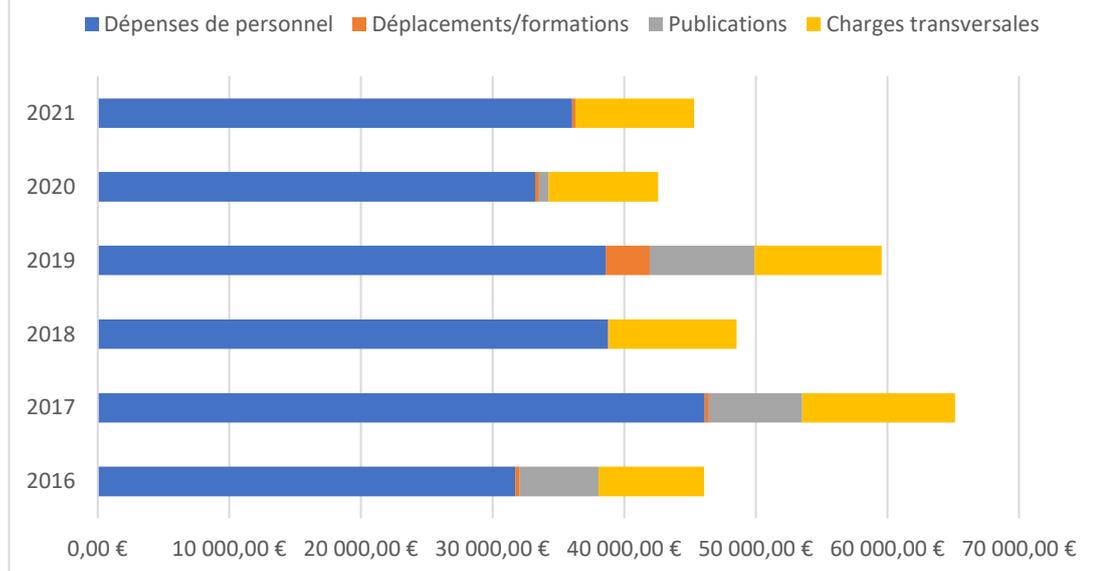


## ➤ Analyse du coût

En 2021, le coût de la mission cofinancée par les 4 CDG Bretons s'est élevé à 45 317, 14€ à l'échelle régionale, réparti à parts égales entre les 4 CDG soit environ 11 329,29€ chacun. Ce coût comprend les frais liés au personnel (78 %), les frais de mission et de déplacements, les frais liés à la réalisation des supports de communication ainsi que les charges transversales supportées par le CDG22 (mise à disposition de locaux, de matériel informatique, suivi RH...).

Analyse du coût de la mission depuis sa création

## Le coût de l'Observatoire régional



En 2021, le coût du service est réparti de la manière suivante :

- 80 % du coût global dédiés aux dépenses de personnel,
- 19 % du coût global dédiés aux charges transversales,
- 1% du coût global dédié aux déplacements.

Pour rappel, le coût de la mission peut varier d'une année sur l'autre en raison de plusieurs facteurs :

- Les mouvements de personnels,
- Le nombre de publications réalisées dans l'année et du mode de conception (externalisation ou réalisation par le CDG22)<sup>1</sup>
- Le contexte sanitaire (plus ou moins favorables aux déplacements)

<sup>1</sup> à noter que l'ensemble des frais de conception réalisés par le CDG 22 ne sont pas refacturés aux autres CDG

# Direction emplois et carrières

## Service Missions Temporaires

### ➤ Missions du service

L'une des compétences optionnelles des Centres de Gestion consiste à **recruter** des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer des remplacements d'agents titulaires momentanément indisponibles (*article 25 de la Loi n°84-53 modifiée*).

Au-delà de cette mission principale d'affectation et de mise en relation, le service assure d'autres activités essentielles qui permettent d'apporter une offre de qualité :

- **La prospection et l'information**

Les agents du service participent régulièrement à des forums et des salons et interviennent auprès d'établissements de formation pour présenter les métiers de la Fonction Publique Territoriale. Au cours de l'année 2021, l'équipe s'est attachée à développer des liens privilégiés avec les partenaires de l'emploi et de la formation.

- **L'insertion des agents**

Grâce à la professionnalisation des intérimaires tout au long de leurs missions et à l'accompagnement de ces derniers dans la préparation aux concours, le service permet d'accroître les compétences de ses agents et de faciliter leur intégration pérenne sur des postes permanents.

### ➤ Indicateurs d'activité

#### Evolution de l'activité

	2018	2019	2020	2021
<b>Collectivités utilisatrices</b>	321	342	285	<b>287</b>
<b>Demandes de personnel</b>	2 355	2 398	1 940	<b>2238</b>
<b>Agents/mois</b>	540	541	538	<b>561</b>
<b>Heures facturées</b>	647 500	634 368	636 369	<b>653 885</b>

#### Commentaires :

- ⇒ Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la crise sanitaire et ont eu un impact sur l'activité : plus de demandes de remplacements pour pallier les absences, mais également plus de besoins (désinfection des locaux, démultiplication des lieux d'accueil pour les enfants...).

#### Typologie des demandes

**2 238 demandes ont été émises par les collectivités au cours de l'année 2021.**

Nombre de demandes pourvues	Nombre de demandes non pourvues
1 766	<b>472</b>

⇒ Sur 2238 demandes, 75.53% ont été pourvues.

- Les demandes pourvues : répartition par filière

Filière	Nombre de demandes pourvues
Technique	1069
Administrative	490
Médico-social	132
Culturelle	19
Sportive	1
Animation	55

- ⇒ Les filières techniques et administratives représentent une part importante de demandes de personnel.
- Filière technique : 60.53 % des demandes sur les postes suivants : agent polyvalent au sein des collèges du département, agent de maintenance, agent des espaces verts, cuisinier.ière, second de cuisine, aide cuisine
  - Filière administrative : 27.75 % des demandes sur les postes suivants : secrétaire de mairie, chargé.e d'accueil, gestionnaire ressources humaines, gestionnaire comptable

- Les demandes non pourvues : répartition par motifs

Motifs	Nombre de demandes non pourvues
Pas de candidat	99
Plus de besoin	226
Recrutement direct	147

- Répartition par filière pour les demandes non pourvues au motif : pas de candidat

Filière	Nombre de demandes non pourvues : pas de candidat
Technique	49
Administrative	26
Médico-sociale	13
Sociale	7
Animation	3
Culturelle	1

⇒ L'absence de candidats s'explique par plusieurs raisons :

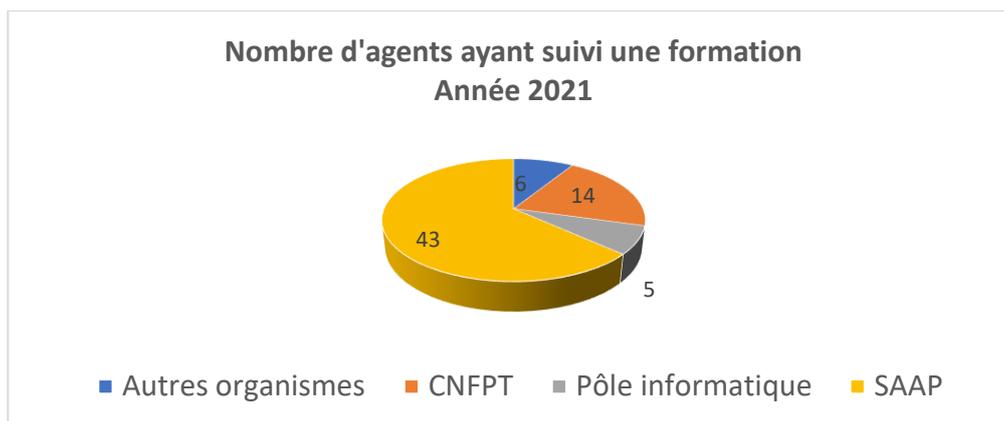
- Pour la filière technique : peu de candidats, manque d'attractivité compte tenu de la rémunération proposée, des profils intéressants mais ne disposant pas des habilitations/permis demandés par les collectivités (ex : habilitation électrique manquante)
- Pour la filière administrative :
  - Des demandes très spécifiques : gestionnaire marchés publics, assistant.e urbanisme.
  - Une tension sur le métier de secrétaire de mairie
    - Une pénurie de candidatures qui s'explique par deux raisons :
      - **Un manque de reconnaissance et de valorisation du métier**
      - **Des difficultés du poste liées à la polyvalence de la fonction, à la technicité croissante des dossiers et à des situations de travail isolé ou partagé entre plusieurs collectivités**
    - Un enchaînement de contrats courts (prolongation des demandes initiales)

## Professionnalisation des agents intérimaires

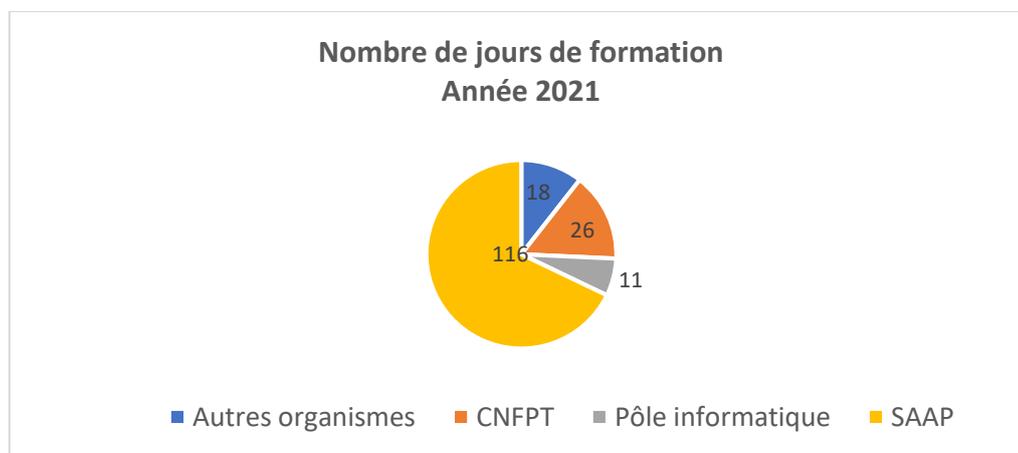
---

Le service Missions Temporaires travaille en étroite collaboration avec le service Accompagnement des Pratiques Professionnelles afin de former de nouveaux agents ou de consolider/développer les compétences et connaissances des agents intérimaires.

- Le dispositif de formation aux métiers administratifs territoriaux (FMAT) a permis de former 42 personnes en 2021.
- La formation continue
  - **68 agents ont été formés au cours de l'année 2021** : Formation catalogue du CDG ou du CNFPT et formations dispensées par le Pôle informatique du CDG.



- **68 agents ont suivi 171 jours de formations au cours de l'année 2021**



**Principales thématiques suivies** : pratique budgétaire, paie, état-civil, législation funéraire, élections, urbanisme.

## Le dispositif Rebondir

---

Depuis 2008, le Centre de Gestion accompagne les employeurs publics lorsqu'ils sont confrontés à des situations de maintien dans l'emploi notamment pour les agents reconnus inaptes à leurs fonctions.

Fréquemment, le processus de reclassement professionnel conduit à la réalisation d'un bilan de compétences ou à une proposition de stage dont l'objectif est de confirmer un nouveau projet professionnel. L'objectif commun entre l'agent et l'employeur étant le retour à l'emploi.

C'est dans ce contexte qu'un dispositif intitulé « REBONDIR » a vu le jour en 2016 pour permettre la mise à disposition d'un agent en reclassement pour raison de santé directement auprès d'une collectivité d'accueil par le service Missions Temporaires durant son arrêt de travail.

⇒ **Au cours de l'année 2021, 4 agents ont bénéficié de ce dispositif.**

## ➤ **Faits marquants 2021**

---

- Réalisation d'une étude de faisabilité pour la création d'une marque employeur réunissant les 4 CDG bretons
- Travaux engagés sur le récapitulatif pré-paie avec le service informatique du CDG
- Adaptation des conditions salariales au regard des évolutions réglementaires
  - Revalorisation des traitements et des taux de facturation : janvier, avril et octobre 2021
  - Mise en place de l'Indemnité de Fin de Contrat (janvier) suite au décret du 23 octobre 2020
  - Mise en œuvre du SEGUR de la santé

## **Perspectives**

Plusieurs perspectives et ambitions pour l'année à venir :

- La création d'une marque employeur bretonne
  - Déploiement d'une plateforme commune aux 4 CDG bretons
    - Information sur la FPT et ses métiers
    - Diffusion des offres d'emplois et de formations
  - Acquisition d'un logiciel de recrutement
    - Multidiffusion et sourcing
    - Traitement des candidatures : matching et parsing des CV
- Le recrutement d'une Secrétaire Général Itinérante pour accompagner les agents intérimaires sur les métiers administratifs
  - Soutien et appui technique à la prise de poste ou sur la gestion de dossiers complexes
- Le renforcement et le développement de nouveaux partenariats
  - Avec Pôle Emploi
  - Avec des organismes de formation
  - Avec des associations d'insertion
- Le renforcement du travail en transversalité avec les autres pôles et services de l'établissement
  - Avec le SAPP
    - Partenariat dans le cadre des FMAT
    - Réflexion commune à engager pour développer des formations à destination des filières administratives et techniques
  - Avec le SIPME
    - Réflexion commune à engager dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement

## Service Concours et Emplois

### ➤ Missions du service

---

Le service concours et emplois organise les opérations de concours et d'examens professionnels. Il intervient depuis le recensement semestriel des postes à pourvoir dans les collectivités des Côtes d'Armor jusqu'au suivi des listes d'aptitude, en passant par l'élaboration collégiale du calendrier national des concours, la prise des arrêtés d'ouverture, l'organisation matérielle et administrative des opérations.

### ➤ Indicateurs d'activité

---

#### ***Volume de l'activité***

---

Chaque année, une quinzaine d'opérations sont organisées en propre ou par le biais d'une convention avec un CDG partenaire. Nous constatons une évolution récente marquée par des **partenariats** de plus en plus étroits entre les CDG du Grand-Ouest. Cela se traduit notamment par la mise en place en 2013 d'un budget annexe régional (BAR) et d'un budget annexe inter-régional (BAI). Une convention nationale de refacturation des coûts lauréats a également été signée.

De 2020 à 2022, le service a enregistré chaque année près de 2000 candidatures pour 425 lauréats en moyenne pour les concours et examens professionnels organisés par le CDG 22. **Nous notons une baisse du nombre d'inscrits depuis quelques années, essentiellement sur certains concours de catégorie C qui attiraient il y a encore peu des cohortes importantes de candidats.** L'exemple le plus frappant est le concours d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (1 614 candidats en 2014 contre 784 en 2020). Ce phénomène ne se rencontre pas dans d'autres cadres d'emplois, tel que celui d'agent de maîtrise (443 candidats en 2019, 493 en 2021) ou dans la filière médico-sociale. Cependant il semble que depuis deux ou trois ans la baisse frappe aussi cette dernière, on a enregistré seulement 148 candidatures au concours d'infirmier en 2021 contre 219 en 2019 et 284 en 2017.

D'un point de vue conjoncturel on peut remarquer que la crise du Covid-19 a pu impacter les inscriptions aux concours.

De façon plus structurelle, la baisse du nombre d'inscriptions aux concours est bien entendu liée à la baisse d'attractivité de l'emploi dans la FPT et plus généralement aux tensions observées sur le marché de l'emploi, tout secteur confondu, privé comme public.

#### **Crise sanitaire du Covid-19**

A compter de mars 2020, la pandémie de Covid-19 a fortement impacté l'organisation des concours et des examens professionnels. Plusieurs opérations ont dû être suspendues, les procédures et délais pour les inscriptions en cours ont été modifiés. Pour faire face aux contraintes liées à la pandémie, nous avons dû adapter nos modes de fonctionnement :

- Recours au télétravail pour l'ensemble des membres du service
- Dématérialisation de la transmission des dossiers des candidats, d'abord par e-mail puis par la mise en place d'un espace candidat numérique appelé à être pérennisé.
- Mise place de procédures permettant d'organiser nos épreuves de concours et d'examens dans le respect des règles sanitaires et des recommandations de la DGAFP.
- Concertation et coopération des CDG pour faire face à la crise, tant au niveau de la coopération Bretagne, que de la coopération Grand-Ouest et au national (ANDCDG, FNCDG)

Nous sommes finalement parvenus à organiser les opérations qui avaient été suspendues en mars durant le dernier trimestre de 2020 et les premiers mois de 2021. La crise aura été l'occasion de tester notre réactivité, de resserrer nos liens avec nos partenaires et de moderniser nos pratiques.

La crise du Covid-19 s'est poursuivie tout au long de 2021 et les mesures mises en place ont été maintenues.

### Commentaires :

La mission concours s'équilibre par une part de la cotisation obligatoire. Les variations des charges générales sont à mettre en relation avec la pluri-annualité des dépenses d'organisation des concours et examens professionnels, et des participations aux budgets annexes régionaux adossés à celui du CDG 35 centre coordonnateur (Budget annexe régional et Budget annexe interrégional). A noter l'organisation en 2021 d'une nouvelle opération, l'examen professionnel d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle qui comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier.

## ➤ GPEEC

---

### Accueil emploi

---

Depuis 2012, un accueil dédié à l'emploi a été mis en place à l'accueil du CDG. Un conseiller emploi est chargé d'accueillir et de renseigner les visiteurs, demandeurs d'emploi, étudiants, salariés en reconversion... Cet accueil s'est développé dans un contexte d'inscription du CDG 22 au sein du réseau départemental des partenaires de l'emploi (Cité des métiers, Pôle Emploi, missions locales, maisons de l'emploi...). De nombreuses collaborations ont été établies et des actions de sensibilisation aux métiers de la Fonction Publique Territoriale ont été développées. **Reprise partielle de l'accueil en présentiel en 2021** mais l'année a surtout été marquée pas la continuation de la crise sanitaire et la suspension des événements et rencontres en présentiel, remplacés lorsque c'était possible par des visio-conférences.

### Bourse de l'emploi

---

Chaque semaine, le service concours et emplois publie sur le site emploi-territorial la liste des créations et vacances de postes déclarées par les collectivités des Côtes d'Armor, avec un volume de **2 715 postes déclarés en 2021**. Le site [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr) a été créé par le CNFPT et les CDG 17 et 38 ; il est copiloté par les CDG adhérents et est devenu l'outil de référence dans le cadre du GIP informatique de la FNCDG.

Lors de rediffusions d'offres d'emplois, nous proposons aux collectivités qui le souhaitent d'adresser leur offre aux lauréats inscrits sur listes d'aptitude. A noter que ces rediffusions sont de plus en plus nombreuses, révélant des difficultés de recrutement dans la FPT.

Année	Nombre de déclarations	Offres	Nombre de rediffusions
2021	<b>2715</b>	<b>1711</b>	<b>141</b>
<b>2020</b>	2258	1364	77
<b>2019</b>	2334	1365	70
<b>2018</b>	2209	1327	70
<b>2017</b>	2065	1255	50
<b>2016</b>	2017	1219	23

### Bilan de l'emploi

---

Chaque année, le Centre de Gestion établit un bilan de l'emploi territorial départemental. Consolidé au niveau national, il permet à la commission Emploi GPEEC de l'Association Nationale des Centres de Gestion (ANCDG) d'établir un panorama de l'emploi territorial.

Le bilan de l'emploi repose sur les données des effectifs du département, les données «emploi» (déclarations et offres réparties par filière, par catégorie et par strate démographique, le mode de recrutement, les métiers en tension...) ainsi que les données retraite et les celles des concours et examens professionnels

## Rapport Social Unique

---

Conformément aux dispositions de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, un Rapport Social Unique (RSU) annuel remplace le Bilan Social biennuel à compter de 2021.

Il fournit des informations sur les agents territoriaux en poste (âges, sexe, cadres d'emplois, grades, filières, nombre de jours de formation, statuts titulaires et non-titulaires) et la gestion des ressources humaines des collectivités (Dépenses de personnel, rémunérations, jours de grève, taux d'absentéisme, prévention des risques). En 2018 un nouvel outil de recueil full web des données a été mis en place, conçu par la société Iorga. Après quelques difficultés au cours de ses premières années d'utilisation, il est en 2021 pleinement opérationnel même si quelques dysfonctionnements peuvent encore être constatés. En 2021 un premier RSU a été réalisé sur les données 2020 en nous basant sur les indicateurs du dernier Bilan Social, la DGCL n'ayant pas, pour cette première année de mise en œuvre, produit de nouvelle liste d'indicateurs.

### Accompagnement à la mobilité hors champ médical

---

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit en son article 23 que les Centres de Gestion assurent au-delà d'une mission d'information générale sur l'emploi public territorial un accompagnement individuel de la mobilité des agents.

Une mission facultative a été déployée en 2019 pour proposer un accompagnement spécifique et favoriser la mobilité des agents avec construction éventuelle de parcours de mobilité interne ou externe. Cet accompagnement peut prendre la forme d'un « bilan professionnel » ou d'un « conseil en mobilité ». Si le conseil en mobilité connaît un succès important avec de nombreuses sollicitations, les Bilans Professionnels hors champ médical restent peu nombreux, du fait de leur coût qui peut freiner certaines collectivités, mais aussi peut-être du contexte Covid-19.

En 2021 tout comme en 2020, les entretiens en présentiel ont en grande partie été remplacés par des échanges téléphoniques en raison de la crise du Covid-19.

## Service Instances, Carrières et Retraites

### ➤ Gestion de la carrière des fonctionnaires des collectivités affiliées

---

Le service assure les missions de conseil et d'assistance des collectivités affiliées ainsi que le suivi et le contrôle des actes. En outre, il réalise :

- des études personnalisées à la demande
- l'édition d'actes nominatifs en traitement collectif ou individuel
- le recensement des agents contractuels
- la tenue du fichier individuel des agents
- le suivi des évaluations des agents

#### ❖ Quelques chiffres

Evolution effectif géré	2018	2019	2020	2021
Titulaires et stagiaires	10 692	<b>10 808</b>	<b>10 850</b>	<b>10 517</b>
Contractuels	3 126	<b>2 762</b>	<b>2 496</b>	<b>3 135</b>

Activité du service	2018	2019	2020	2021
Etudes nominatives	389	366	350	<b>358</b>
Documents numérisés	28 177	26 485	25 600	<b>31 850</b>
Actions de formation	2 formations MAT 3 ateliers carrières	2 formations MAT 3 ateliers carrières 4 ateliers mobilité	2 formations MAT	<b>2 formations MAT</b> 2 ateliers carrières 2 ateliers mobilité

#### ❖ Faits marquants de l'année 2021

- Dernière étape PPCR au 01/01/2021
- 2 procédures de revalorisation indiciaire dans l'année liée à l'augmentation du SMIC (avril et octobre)
- 2<sup>ème</sup> étape Réforme des cadres d'emplois des Assistants socio-éducatifs et Educateurs de jeunes enfants
- 1<sup>ère</sup> étape du protocole SEGUR de la santé : attribution du complément ide traitement indemnitaire.

## Secrétariat des CAP et du Conseil de discipline

#### ❖ Rappel des missions : assurer le secrétariat des séances

- Préparation des réunions : Instruction des dossiers de saisine, rédaction de documents de synthèse, convocation des membres, transmission des documents
- Animation des séances (Présentation des dossiers, conseil statutaire)
- Clôture des réunions : transmission des avis et des actes aux collectivités, rédaction du PV
- Accompagnement des collectivités (dossiers de saisine, conseil statutaire)

#### ❖ Quelques chiffres

	2018	2019	2020	2021
<b>Réunions CAP</b>	13	15	10	<b>8</b>
<b>Réunions des CCP</b>		8	0	<b>4</b>
<b>Dossiers examinés en Conseil de discipline</b>	8	7	6	<b>14</b>

Activité CAP	2018	2019	2020	2021
<b>Avancements de grade</b>	1 260	1 049	789	/
<b>Promotion interne</b>	344	398	417	<b>379</b>
<b>Disponibilités</b>	241	324	4	/
<b>Détachements et intégrations</b>	160	102	2	/
<b>Refus titu/prolongations de stage/licenciements</b>	25	24	29	<b>3</b>
<b>Mises à dispo/transferts/mutations</b>	109	84	26	/
<b>Avancement d'échelon durée maximum</b>	0	0	0	/
<b>Recours évaluation/Avancement grade</b>	8	9	2	<b>3</b>
<b>Refus congé formation, cumul activité, TP</b>		16	1	/
<b>TOTAL</b>	<b>2 147</b>	<b>2006</b>	<b>1270</b>	<b>385</b>

Après une augmentation de près de 20% des dossiers en CAP de 2015 à 2019 liée à l'impact de la réforme PPCR sur les avancements de grade et aux mobilités des fonctionnaires résultant des nouvelles organisations (fusions...), l'activité des CAP se limite désormais à quelques dossiers (refus de titularisation, licenciement et contestation évaluation professionnelle).

L'intervention de la loi du 6 août 2019 applicable au 01/01/2021 a supprimé les compétences des CAP en matière d'avancement de grade, de promotion interne et de mobilité au profit de la compétence du Comité Technique avec la mise en place des Lignes Directrices de Gestion notamment.

### ❖ Faits marquants de l'année 2021

- Augmentation importante des dossiers disciplinaires (+50%).
- Réduction des compétences des CAP entraînant une baisse significative du nombre de dossiers et réorientation du service vers l'accompagnement des collectivités à la mise en œuvre des réformes statutaires.

## ➤ Secrétariat du CT Départemental

---

### ❖ Rappel des missions : assurer le secrétariat des séances

- Préparation des réunions : Instruction des dossiers de saisine, rédaction de documents de synthèse, convocation des membres, transmission des documents
- Animation des séances (Présentation des dossiers, conseil statutaire)
- Clôture des réunions : transmission des avis aux collectivités, rédaction du PV
- Accompagnement des collectivités (dossiers de saisine, conseil statutaire)

	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de réunion CT</b>	10	11	11	11
<b>Nombre de dossiers examinés</b>	354	295	207	502

L'année 2021 a été marquée une très forte augmentation des saisines du CT et par l'accompagnement des collectivités lors de la constitution de leurs dossiers relatifs au temps de travail (1607h), au régime indemnitaire (RIFSEEP), et aux Lignes Directrices de Gestion, autant de dossiers sensibles et polémiques qui ont nécessité plusieurs reports.

	2020	2021
<b>Dossiers 1607h</b>	26	87
<b>Dossiers sur la politique indemnitaire</b>	72	86
<b>Dossiers LDG</b>	18	187

### ❖ Faits marquants de l'année 2021 pour ensemble des instances

- Préparation du dossier élections professionnelles 2022 :
  - Elaboration du cahier des charges pour l'organisation d'un vote électronique dans le cadre de la coopération bretonne.
  - Première Information des gestionnaires de collectivités disposant de leur propre CT local
  - travail de Rédaction de guide élections avec l'ANDCDG

## ➤ Retraite

---

### ❖ Rappel des missions

- Conseil et assistance des collectivités
- Suivi et contrôle des dossiers
- Conseil et accompagnement des agents (Réalisation d'estimations de pension et accueil des actifs)

## ❖ Quelques chiffres

Nombre de dossiers traités	2018	2019	2020	2021
Validations/ Régularisations	24	10	5	2
Rétablissements	3	0		8
Demandes d'avis/liquidation	402	430	385	371

Actions de formation Procédures dématérialisées Réglementation CNRACL Partenariat CARSAT/IRCANTEC	1 action (1j) 1 action (2j) /	1 action (1j) 2 actions (2j) /	Pas de formation liée à l'absence d'un agent	Pas de formation liée à l'absence d'un agent
Simulations de pension et accueil des agents	256 (132 RDV)	404 (177 RDV)	247 (55 RDV)	245 (100 RDV)

Evolution de la mission retraite **vers une prestation à la demande** de manière à traiter le dossier à la place de la collectivité.

Retraite à façon	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	3	6	9
Nombre de dossiers	3	9	15

## ➤ Gestion du droit syndical

### ◆ Rappel des missions

- Conseil et assistance des collectivités (actions de formation dispensée sur la réglementation)
- Calcul des contingents d'heures par organisation syndicale
- Remboursement aux collectivités (ASA et décharges syndicales)
- Gestion des ASA des instances paritaires placées auprès du CDG (calcul et remboursement aux collectivités)
- Gestion particulière du crédit accordé aux OS pour les agents des collectivités non affiliées.

### ◆ Faits marquants de l'année 2021

L'année 2021 a été marquée par la préparation des élections professionnelles et l'élaboration de supports à présenter dès janvier 2022 aux organisations syndicales.

### ◆ Quelques chiffres

	2018	2019	2020	2021
<b>Moyens alloués aux OS</b> <i>(Compensation loyer + subvention équipement et fonctionnement)</i>	18 483€	39 590€	23 437€	<b>23 552€</b>

Remboursements collectivités				
<b>Obligatoires (DAS – ASA)</b>	402 826€	404 028€	386 422€	<b>398 447€</b>
<b>Forfaitaires (ASA instances)</b>	22 935€	35 797€	11 635€*	<b>21 636€</b>

\*Effet COVID

## Commentaires :

Le service Instances Carrières Retraites est financé par la cotisation obligatoire. Les charges de personnel ont peu évolué sur la période (effectif stable) et la quotité de cotisation allouée en recettes permet d'atteindre l'équilibre ou quasi-équilibre depuis 2016.

L'exercice du droit syndical connaît de fortes variations de dépenses d'un exercice à l'autre, ce qui explique la variabilité des résultats à recettes quasi constantes. La jauge du droit syndical se situe dans une fourchette de 380 à 420 000 €, ce qui représente environ 20 % de la cotisation obligatoire.

# Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles

## ➤ Missions du service

---

### TROIS MISSIONS PRINCIPALES :

**1. Une mission d'insertion** à travers le dispositif de formation aux Métiers Administratifs Territoriaux (FMAT) organisé en partenariat avec Pôle Emploi. Ce sont des parcours de formation allant jusqu'à 14 semaines en fonction des spécialités et alternant temps théoriques au CDG et stages terrain. Ils permettent chaque année à des demandeurs d'emploi de se former aux métiers de secrétaire de mairie, d'assistant comptable, de gestionnaire RH ou de chargé d'accueil.

**2. Une mission de professionnalisation** qui s'adresse aux agents territoriaux quel que soit leur statut. Nos actions de formation s'inscrivent en complémentarité de celles proposées par le CNFPT, premier partenaire des collectivités en matière de formation. Certaines sessions se déroulent en «INTER» au CDG ou sur site suivant un calendrier annuel pré-établi autour de grandes thématiques telles que la santé, la sécurité et le bien-être au travail, les compétences transversales, les métiers techniques, l'accompagnement de l'enfant, l'administration générale, la bureautique ou encore le management.

D'autres sessions sont construites sur mesure en collaboration avec les collectivités et les établissements qui nous sollicitent pour les accompagner dans la mise en œuvre de projets ponctuels ou longs à l'attention de leurs équipes. Elles ont pour objectifs de travailler autour de valeurs partagées, d'élaborer des méthodes, des outils communs et d'harmoniser les pratiques professionnelles. Elles sont organisées en «INTRA» au sein d'une seule collectivité/d'un seul établissement.

Cinq dispositifs de formation spécifiques sont également proposés aux agents territoriaux :

- les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST),
- les formations en habilitations électriques,
- les accompagnements individualisés sur site pour sécuriser le montage d'un dossier complexe,
- les formations individualisées dans le cadre de l'ouverture du dispositif FMAT aux agents en prise, reprise de fonction ou en démarche de reconversion professionnelle,
- l'ouverture de certains modules du parcours «Métiers Techniques des Collectivités Territoriales» de la Licence Professionnelle en partenariat avec l'Université Rennes 2 et les trois autres CDG bretons.

**3. Une mission d'information et de formation dédiée aux élus** en partenariat avec l'ARIC depuis 2011 et l'AMF depuis 2020. Ces partenariats permettent de proposer une offre coordonnée à l'attention de l'ensemble des élus locaux (Maires, Adjoints, Conseillers) pour les accompagner tout au long de leur mandat et répondre au mieux à leurs interrogations.

### TROIS MISSIONS COMPLEMENTAIRES ET TRANSVERSALES :

**4. La mise en place d'actions de formation** à l'attention des agents du Centre de Gestion en collaboration avec le service Ressources Humaines pour les agents du siège et des emplois partagés ainsi qu'avec le service Missions Temporaires pour les agents intérimaires.

5. Une mission d'information, de sensibilisation au travers de réunions qui ont pour objectif de rassembler les acteurs de terrain pour aborder des sujets d'actualité ou débattre d'orientations nouvelles.

6. Une participation à la mission Mobilité en assurant l'animation de deux ateliers : «CV et lettre de motivation» et «Entretien de recrutement» à raison de deux sessions par an chacun.

## ➤ Indicateurs d'activité

### Effectifs du service pour 2021 :

1. Nombre d'agents : 5,8 ETP
2. Nombre de formateurs : 73 (dont 33 agents du Centre de Gestion)
3. Nombre de tuteurs : 80 (issus de 57 communes et établissements)

### Synthèse de l'activité 2021 en chiffres :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Dispositif FMAT	4	42	295	15140
2. Professionnalisation des agents territoriaux	194	1550	190	12167
3. Information et formation des élus	14	157	12,5	1029
4. Formation des agents du CDG	17	203,5	17,5	1950
5. Réunions d'information	0	0	0	0
6. Ateliers mobilité	4	-	2	-
<b>TOTAL (hors ateliers mobilité)</b>	<b>229</b>	<b>1952,5</b>	<b>515</b>	<b>30286</b>

2020	175	1817	287.5	23127
------	-----	------	-------	-------

Répartition des effectifs (à gauche) et des heures suivies (à droite) par type de public...



## ► FOCUS QUALIOPI

### Indicateurs qualité pour la formation des agents territoriaux



\* Données issues des questionnaires de satisfaction complétés par les stagiaires (taux de retours : 95,7%) et les formateurs en fin de formation.

### 1. Dispositif FMAT

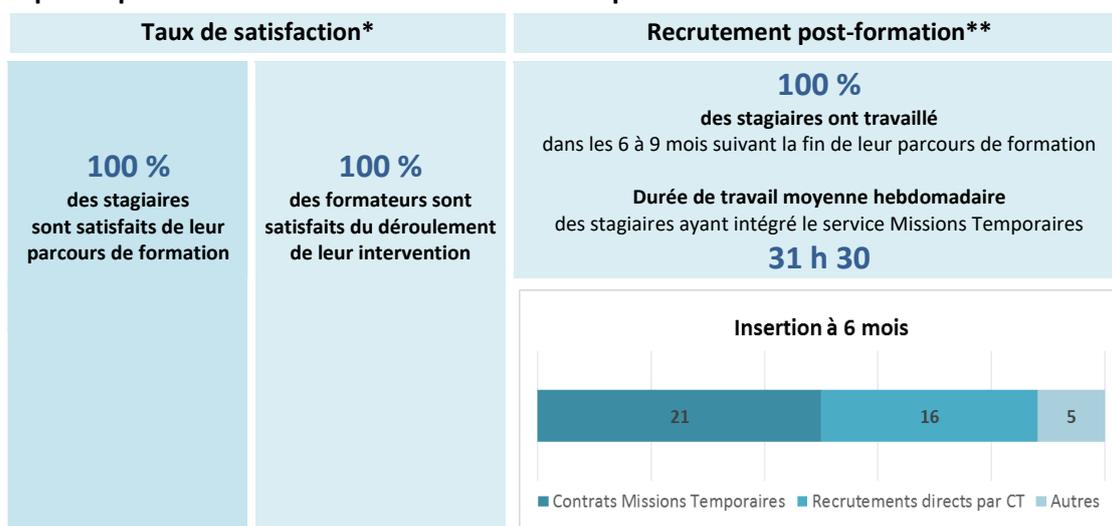
#### Trois parcours :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Parcours AGS	2	30	134	11123
2. Parcours CGRH	1	9	62	3345
3. Parcours APM	1	3	32	672
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>228</b>	<b>15140</b>

2020				
	5	35	113	12011

## ► FOCUS QUALIOPI

### Indicateurs qualité pour la formation des demandeurs d'emploi en 2021



\* Données issues des questionnaires de satisfaction complétés par les stagiaires en fin de parcours et par les formateurs à l'issue de leur module

\*\* Sur la base des données transmises par les Services Missions Temporaires et Carrières Retraite

## Commentaires :

### Un dispositif de formation qui s'agrandit...

- **Parcours Administration Générale des Services – 2 sessions**

**Objectif** : préparer aux fonctions de Secrétaire de Mairie, Secrétaire Général, Responsable Administratif, Directeur Général des Services

Durée : 14 semaines / 469 heures

- **Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines – 1 session**

**Objectif** : préparer aux fonctions de Gestionnaire / Assistant en comptabilité et finances, en marchés publics, en ressources humaines

Durée : 11 semaines / 370 heures

- **Parcours Accueil Polyvalent en Mairie – 1 session**

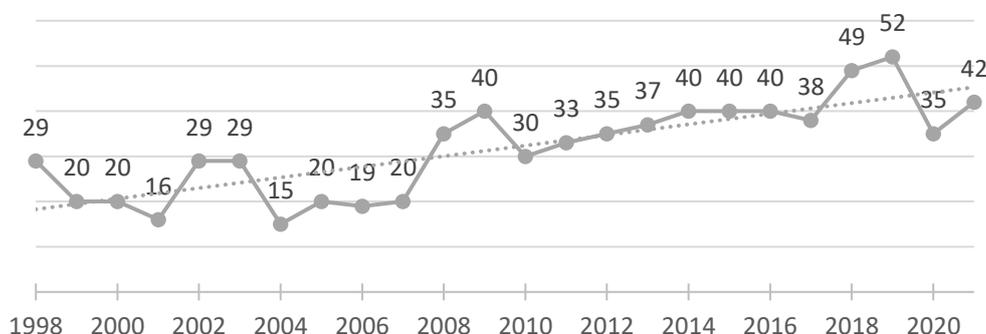
**Objectif** : préparer aux fonctions de Chargé d'Accueil en mairie, Assistant Administratif, Instructeur ou Assistant en urbanisme...

Durée : 8 semaines / 260 heures

### ...et prend de l'ampleur !



Evolution du nombre de demandeurs d'emploi formés depuis la création du dispositif



## 2. Professionnalisation des agents territoriaux (hors CDG 22)

### Sept dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER (hors SST et HE)	82	602	81	5070
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	79	749	64,5	4052
3. Formations SST	12	79	12	1176
4. Formations Habilitations électriques	10	105	19	1407
5. Accompagnements individualisés sur site	0	0	0	0
6. Formations individualisées	3	3	(43,5)	304,5
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	8	12	13,5	157,5
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>1550</b>	<b>190</b>	<b>12 167</b>

2020	138	1350	123.5	7777
------	-----	------	-------	------

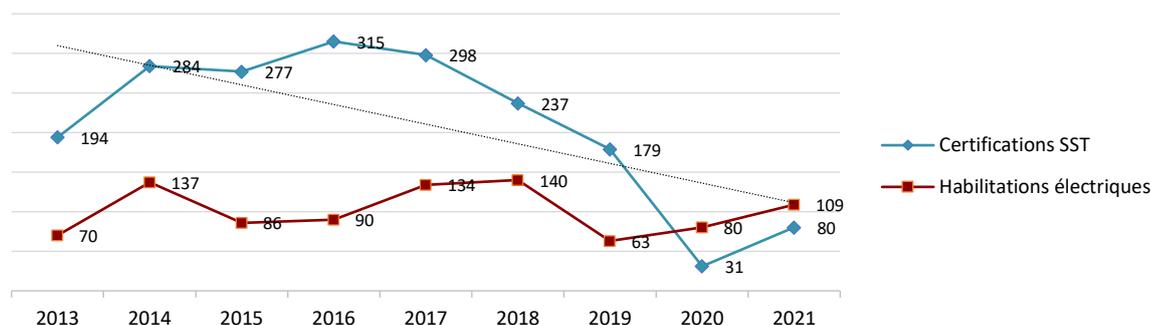
### Effectifs moyens :

Dispositifs	2020	2021
1. Formations INTER (hors SST et HE)	7,2	7,3
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	12,6	9,5
3. Formations SST	7,5	6,6
4. Formations Habilitations électriques	9,3	10,5
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1,2	1,5

### Certificats SST et habilitations électriques EN COURS :

Dispositifs	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
3. Certifications SST (durée : 2 ans)	277	315	298	237	179	210	111
4. Habilitations électriques (durée : 3 ans)	86	90	134	140	63	283	252

### Evolution depuis 2013 du nombre de certificats SST et d'habilitations électriques



### Parcours individualisés :

#### Formations individualisées dans le cadre du dispositif FMAT...

- FMAT/PAGS 40 - Urbanisme : Saint Méloir-Des-Bois (14 heures),
- FMAT/PAGS 41 - Spécialité AGS : LTC (189 heures dont 70 heures de stage),
- FMAT/PCGRH 2 - Spécialité CGRH : Résidence du Leff (101,5 heures).

### Ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle :

Modules	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
La gestion de l'eau et l'assainissement collectif ou non collectif (R23PL613)	1	1	3	21
La gestion et l'entretien du patrimoine bâti ou à bâtir (R23PL623)	1	1	1,5	10,5
L'utilisation et l'aménagement de l'espace public à travers le patrimoine vert (R23PL614)	1	1	1,0	7,0
La gestion et l'entretien de la Voirie et des Réseaux Divers (R23PL621)	1	2	2,0	28,0
La conduite de projet (R23F523)	1	2	1	14
Pratique d'Autocad (R23PL622)	1	1	1,0	7,0

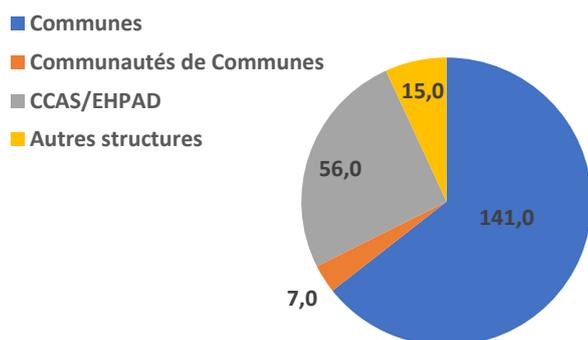
L'utilisation du Système d'Information Géographique (SIG) (R23PL512)	2	4	4,0	70,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>13,5</b>	<b>157,5</b>

<b>2020</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>105</b>
-------------	----------	----------	-----------	------------

### Répartition des effectifs (à gauche) et des heures suivies (à droite) par thématique...



### Types de structures



**219 structures**  
ont fait appel au CDG pour la formation de leur(s) agent(s).

### Commentaires :

#### Concernant les formations INTER et INTRA...

=> Taux moyen de satisfaction : 99.9 %

Les formations INTER et INTRA retrouvent presque un équilibre cette année.

Par ailleurs, les actions de formation mises en place dans le cadre de l'opération «Sinistralité : comment prévenir l'absentéisme» ont été moins nombreuses et ont accueilli moins de stagiaires que l'année dernière mais sur des parcours plus longs : 20 sessions et 163 stagiaires en 2021 (contre 26 sessions et 229 stagiaires en 2020).

#### Concernant les certifications SST et les habilitations électriques...

=> Taux moyen de satisfaction : 100 %

Le léger mouvement de reprise amorcé par les habilitations électriques en 2020 semble se confirmer et s'observe également pour les certifications SST.

### Concernant les parcours individualisés...

=> Taux moyen de satisfaction : **100 %**

### Concernant l'ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle...

=> Taux moyen de satisfaction : **100 %**

## 3. Information et formation des élus

---

### Trois dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations de l'ARIC	11	134	11	938
2. Information du CDG (demi-journées)	3	20	1.5	70
3. Actions de professionnalisation du CDG	(3)	3	(3)	21
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>157</b>	<b>12.5</b>	<b>1029</b>

<b>2020</b>	<b>17</b>	<b>249</b>	<b>14.5</b>	<b>1449</b>
-------------	-----------	------------	-------------	-------------

### Formation ARIC :

- - Le budget dans votre collectivité : comprendre avant de voter ! (16 participants)
- - Formation-action à la prise de parole en public (11 participants)
- - Réaliser une Analyse de Besoins Sociaux (14 participants)
- - S'initier à l'urbanisme (12 participants)
- - Gérer les tensions et les dépasser (12 participants)
- - Le fonctionnement et les actions des CCAS/CIAS (14 participants)
- - Elu à la culture : comment dessiner votre projet ? (15 participants)
- - Comment co-construire avec les habitants ? (11 participants)
- - Annonces d'un décès brutal, spécificités du deuil chez les adultes et les jeunes (13 participants)
- - Préparer le budget de votre collectivité : les clés de la réussite (8 participants)
- - Mieux utiliser votre tablette et votre smartphone dans votre quotidien d' élu (8 participants)

### Information et formation CDG :

#### Information CDG, «Les essentiels»...

- - Les Essentiels : l'action sociale - en distanciel (6 participants)
- - Les Essentiels : les finances locales - en distanciel (10 participants)
- - Les Essentiels : les finances locales - en présentiel (4 participants)

#### Actions de professionnalisation du CDG...

- - Excel initiation (1 participant)
- - Word initiation (1 participant)
- - Opérations de lotissement : Suivi comptable et budgétaire (1 participant)

### Commentaires :

Pour cette deuxième année de mandat, la participation des élus locaux aux actions d'information et de formation qui leur sont dédiées connaît une baisse de presque 40 % par rapport à 2020.

## 4. Formation des agents du Centre de Gestion

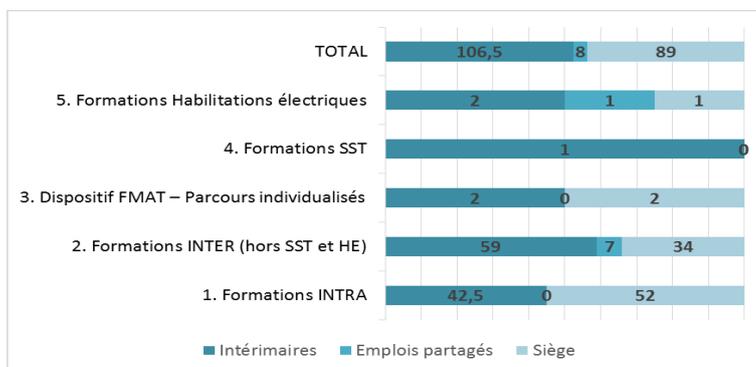
### Cinq dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	5	42.5	9	553
1. Formations INTRA CDG – Agents du siège	8	52	7.5	294
2. Formations INTER (hors SST et HE)	(33)	100	(48.5)	844
3. Dispositif FMAT – Parcours individualisés	4	4	(29.5)	206.5
4. Formations SST	(1)	1	(1)	7
5. Formations Habilitations électriques	(4)	4	(6.5)	45.5
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>203.5</b>	<b>16.5</b>	<b>1950</b>

<b>2020</b>	<b>15</b>	<b>183</b>	<b>16.5</b>	<b>1890</b>
-------------	-----------	------------	-------------	-------------

### Répartition des effectifs :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
1. Formations INTRA	42.5	0	52
2. Formations INTER (hors SST et HE)	59	7	34
3. Dispositif FMAT – Parcours individualisés	2	0	2
4. Formations SST	1	0	0
5. Formations Habilitations électriques	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>106.5</b>	<b>8</b>	<b>89</b>



### Les formations INTRA organisées pour les agents du CDG :

#### En collaboration avec le service Missions Temporaires...

- Elaboration du budget prévisionnel (8 participants)
- Urbanisme : Les fondamentaux (9 participants)
- Etat civil : les fondamentaux (11.5 participants)
- Administration générale (10 participants)
- Le conseil municipal (4 participants)

#### En collaboration avec le service Ressources Humaines...

- Word perfectionnement (3 participants)
- SST MAC (2 sessions/11 participants)

- Apprendre à mieux communiquer et gérer les conflits (11 participants)
- Communiquer avec bienveillance (6 participants)
- Risque incendie (3 sessions/21 participants)

### Les formations INTER :

- Pratique Budgétaire : initiation (1 siège/1 MT)
- Statut des fonctionnaires territoriaux (2 siège/1MT)
- Paie : Initiation (1 MT)
- Urbanisme : les fondamentaux (3 MT)
- Etat civil : les fondamentaux (2 MT)
- Analyse financière (1 siège)
- Marchés publics : Les fondamentaux (1 MT)
- Administration générale (1 MT)
- Communiquer avec bienveillance (1 siège/2 MT)
- Les élections (15 MT)
- Excel initiation (1 MT)
- Positions statutaires et mobilité (4 siège/2 MT)
- Le rôle du tuteur / maître d'apprentissage (1 siège)
- Sensibilisation à la prévention des TMS et initiation à l'éveil musculaire (1 siège)
- S'initier au Makaton (1 siège)
- Marchés publics : bien utiliser les MAPA (1 MT)
- Les archives des collectivités et établissements territoriaux (1 EP)
- Note de synthèse-méthodologie (1 EP/4 MT)
- Comprendre et agir sur le stress au travail (2 siège)
- Paie : Perfectionnement (1 siège)
- Indemnités journalières de la Sécurité Sociale (4.8 siège)
- Gestes et postures de sécurité dans le travail : agents des services administratifs (4 siège/1 EP)
- Savoir mieux se préserver face aux situations conflictuelles (1 siège)
- Législation funéraire : Les reprises de sépultures (1 siège/3 EP)
- Nomination stagiaire et reprise de services antérieurs (1 siège)
- Urbanisme : Instruction de CU (a et b) et DP (1 siège/7 MT)
- Urbanisme : Pré-Instruction des PC, PA et DP (1 siège/8 MT)
- Marchés publics de Maîtrise d'oeuvre (2 MT)
- Analyse financière (2 MT)
- Avancement de grade et promotion interne (1 EP)
- Les opérations complexes et de fin d'exercice (1 siège/2 MT)
- Excel perfectionnement (2 siège)
- Positionnement professionnel : Savoir s'affirmer positivement (2 siège)
- Opérations de lotissement : Suivi comptable et budgétaire (2 MT)

## 5. Pour conclure

---

### 2021, une année d'activité marquée par...

**Une sortie de crise sanitaire** et l'allègement des protocoles d'accueil en formation qui ont permis de retrouver un bon niveau d'activité.

**Une nouvelle structuration du dispositif FMAT** en trois parcours distincts :

- Administration Générale des Services,
- Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines,
- Accueil Polyvalent en Mairie (1 à 2 sessions par an).

**La préparation de la certification Qualiopi** et la mise en conformité des outils et process de l'ensemble de l'activité formation du service au regard des 22 indicateurs répartis dans 7 critères qualité :

Critère 1 - Les conditions d'information du public

Critère 2 - L'identification précise des objectifs

Critère 3 - L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations

Critère 4 - L'adéquation des moyens aux prestations mises en œuvre

Critère 5 - La qualification des personnels

Critère 6 - L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

Critère 7 - Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations

Lors du pré-audit du 26 octobre 2021, les 14 indicateurs évalués étaient tous conformes au référentiel national. L'audit initial qui s'est déroulé les 17 et 18 janvier 2022 s'est conclu par **la certification Qualiopi du Centre de Gestion 22 pour toutes ses actions de formation**. La certification est effective depuis le 27 janvier 2022 et prévoit un audit de contrôle qui sera programmé en juin 2023.

Malgré la baisse d'affluence sur les modules financés dans le cadre de l'opération «Sinistralité : comment prévenir l'absentéisme» et sur les actions à l'attention des élus, l'activité connaît une belle reprise avec une augmentation à hauteur de 30 % du nombre de sessions mises en place et d'heures de formation dispensées par rapport à 2020.

Par ailleurs, le service présente un exercice budgétaire en excédent (+19 645 €).

Enfin, d'un point de vue qualitatif, les retours des stagiaires et des formateurs restent très positifs au regard des taux moyens de satisfaction et le retour à l'emploi en sortie de dispositif FMAT.

## **Service Etudes et Organisation**

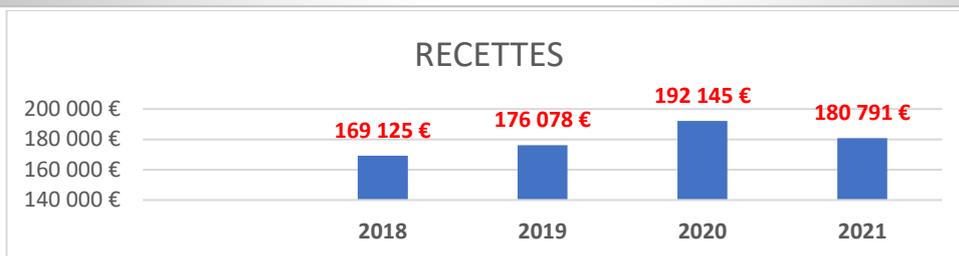
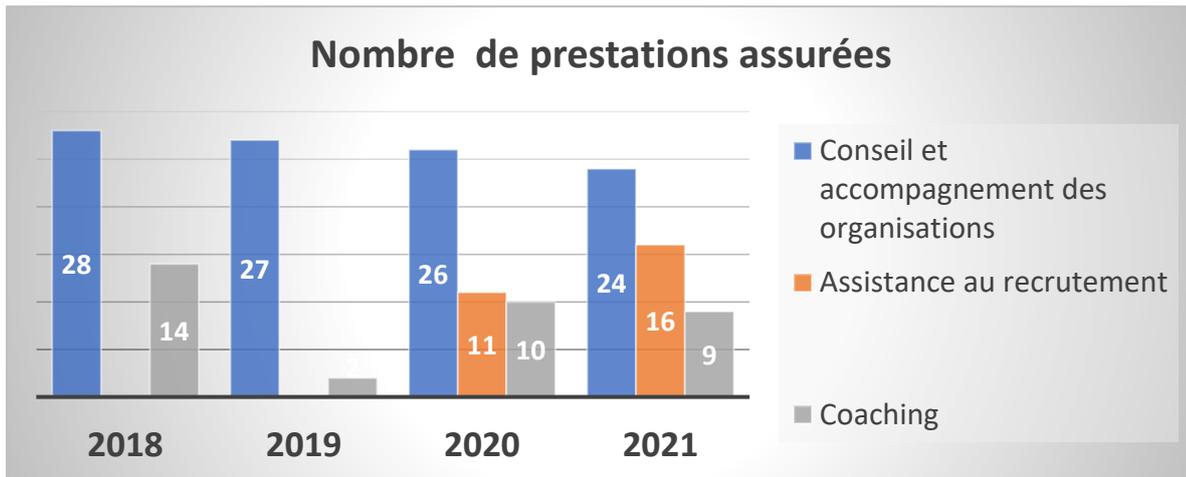
### ➤ **Missions du service**

---

- ✓ L'activité du service « Etudes et Organisation » est organisé autour de 3 types de prestations :
  - Le conseil et l'accompagnement des organisations
  - L'assistance au recrutement
  - Le coaching
- ✓ **Le conseil et l'accompagnement des organisations** : Le service a pour mission d'accompagner les collectivités dans leurs projets, leurs évolutions ayant un impact sur l'organisation du travail ou le fonctionnement des équipes. Il apporte un éclairage aux élus et aux encadrants sur le projet envisagé, ses tenants et aboutissants et facilite la prise de décision. Il accompagne la mise en œuvre du changement avec les équipes.
  - Plusieurs situations potentielles :
    - Des mouvements de personnel qui provoquent un besoin de réorganisation
    - Des dysfonctionnements dans l'organisation repérés par les élus

- Un climat dégradé au sein de collectifs de travail
  - Des réorganisations de territoires (fusions, communes nouvelles, transfert de compétences)
  - Un souhait d'avoir un regard neutre pour évaluer les écarts entre les moyens et les besoins de la collectivité
  - Une réglementation à mettre en œuvre.
- En termes d'accompagnements, cela peut prendre la forme de :
  - Diagnostics organisationnels
  - Appui à la mise en place des orientations stratégiques et la conduite du changement
  - Conseils méthodologiques et appui à l'évolution du cadre RH (temps de travail, RIFSEEP)
  - Appui à la mise en place de projets d'établissements, de directions, de services
  - Conseils et appuis managériaux dans la conduite de projets
  - Construction et animation de séminaires
  - Accompagnements aux recrutements
- ✓ **L'assistance au recrutement** : Le service a pour mission d'accompagner les collectivités tout au long des différentes étapes d'un processus de recrutement, en fonction du besoin exprimé.
  - Plusieurs modalités d'intervention possibles
    - Analyse, définition et formalisation du besoin en recrutement
    - Analyse et sélection des candidatures
    - Préparation des entretiens
    - Participation aux entretiens de sélection
    - Passage de tests cognitifs/comportementaux
- ✓ **Le coaching** : Le service a pour mission d'accompagner un agent ou un collectif d'agents à la résolution d'une problématique ou la réalisation d'un projet. Il s'agit de permettre à la personne ou les personnes accompagnées d'élaborer leurs propres solutions face au.x défi.s devant eux.
  - Les modalités d'intervention
    - Un rendez tripartite (Coach/coaché.s /représentant de la collectivité) pour s'accorder sur les objectifs du coaching
    - Des séances individuelles/ collectives
    - Un rendez-vous bilan tripartite
- **Indicateurs d'activités**
- ✓ **Une augmentation globale de l'activité** à l'échelle du service sur l'année 2021

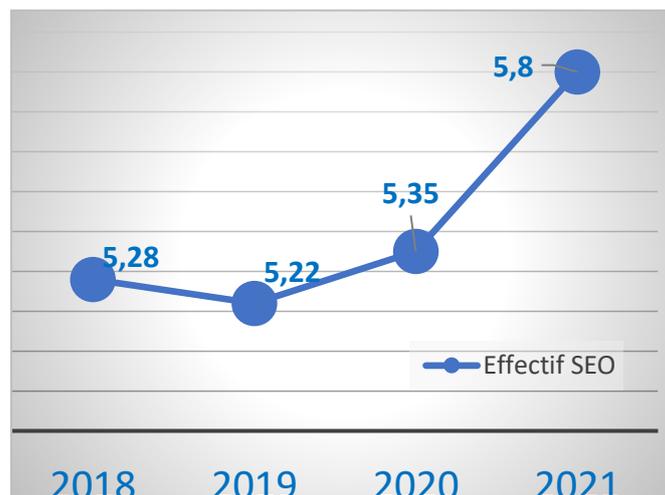
✓ Un produit d'activité en légère baisse en 2021



- Une fluctuation des recettes d'une année sur l'autre qui s'explique par le phénomène de rattachement budgétaire
  - Ex : Les recettes d'un accompagnement engagé sur le dernier trimestre 2021 va être rattaché budgétairement à l'exercice 2022.

✓ Un service composé en 2021 de **5.8 ETP**

- Un départ et une arrivée durant l'année
- Le renfort d'un agent en interne à hauteur d'un 0.5 ETP



➤ **Focus sur la mission « Conseil et accompagnements des organisations**

- ✓ Près de **90% des sollicitations** donnent lieu à des interventions
- ✓ 70% des interventions concerne **le bloc communal**
- ✓ Les **accompagnements marquants de l'année**
  - 4 diagnostics organisationnels de l'ensemble des services de communes de 4000 à 8000 habitants.

- 3 interventions en collaboration avec le service « conseil, hygiène et sécurité au travail » au sein de cuisines centrales
  - L'organisation de 3 séminaires autour de la thématique « élus – administration : comment mieux collaborer »
  - Un diagnostic organisationnel interne au CDG
  - Plusieurs interventions autour de la mise en place des 1607 heures et RIFSEEP.
  - ✓ **Des problématiques récurrentes** qui reviennent au cœur des sollicitations :
    - La collaboration équipe politique et services
    - La définition des besoins en personnel
    - La formalisation de cadre de de travail partagé
  - ✓ **Des contextes dégradés** dans les collectivités
    - Absentéisme fort
    - Tensions dans les collectifs de travail
  - ✓ Des demandes d'**interventions dans des temps courts**
    - Logique de « pompier »
    - Calendrier limité (Ex: mise en conformité du temps de travail) et/ou imposé par la collectivité
  - ✓ **Un niveau d'attente et de précision attendus toujours plus élevé**
    - Expertise métiers attendue nécessitant des approches pluridisciplinaires voir de l'approche « recherche développement »
    - Une finesse d'analyse attendue qui nécessiterait davantage de temps (Inadéquation besoins/coût de la prestation)
  - ✓ **Des durées d'intervention qui ont tendance à s'allonger**
    - Des calendriers remaniés en permanence par les commanditaires, avec des impacts sur la gestion du plan de charge
- **Focus sur la mission « Assistance au recrutement »**
- ✓ Une prestation engagée en 2020 qui continue de **progresser en termes de demandes** (+45 % par rapport à 2020)
  - ✓ **Les collectivités de moins de 3500 habitants** sont les plus demandeuses (72% en 2021)
  - ✓ **56%** des accompagnements concernent des **postes de DGS ou SM**
  - ✓ Une activité qui mobilise le service mais aussi **d'autres acteurs au sein de l'établissement** (Xavier, Edith ou encore Valérie)
  - ✓ Une année 2021 qui a permis **d'asseoir l'organisation** de la prestation
    - Création d'un support de communication
    - Mise en place d'actions de formations en direction des différents intervenants
    - Positionnement d'une référente pour le suivi de l'activité
- **Focus sur la mission « Coaching »**
- ✓ Sur les 9 coachings réalisés en 2021, 3 correspondent à des coachings de reprise d'activité
  - ✓ Une **augmentation constatée du nombre de demandes** depuis 2020, sans doute liée aux effets de la crise sanitaire
    - Retrouver du sens au travail, faire face à la complexité des environnements professionnels etc..
  - ✓ **Une organisation qui s'adapte** pour prendre en compte l'évolution des demandes
    - La formation d'un agent permettant de nouveau de proposer l'activité en interne
- **Les points saillants de l'année 2021**
- ✓ **Un plan de charge dense** qui confirme la tendance observée depuis le renouvellement politique de 2020
  - ✓ **Des problématiques récurrentes qui reviennent au cœur des sollicitations :**
    - La collaboration équipe politique et services
    - La définition des besoins en personnel
    - La formalisation de cadre de de travail partagé
  - ✓ La mise en œuvre d'un **logiciel de suivi de l'activité du service**
    - Phase expérimentale à partir de 2022

- ✓ La participation active du service au **réseau national des conseillers en organisation**
  - Accueil de la rencontre nationale du réseau des conseillers en organisation les 25 et 26 novembre 2021 (40 participants)
  - Implication dans le groupe de pilotage national
- ✓ L'accueil de **2 stagiaires en Master 2** « psychologie du travail »

➤ **Perspectives 2022**

Plusieurs perspectives et ambitions pour 2022 :

- ✓ Réfléchir à l'évolution du service (finalités, structuration, modèle économique) à travers la mise en place d'un projet de service sur les prochaines années en lien avec la feuille de route de l'établissement sur les prochaines années.
- ✓ Le déploiement du logiciel de suivi des activités du service
  - A compter du printemps 2022
- ✓ La poursuite de la réflexion autour du développement de l'activité au sein du service, à travers le développement de nouvelles prestations
  - La médiation
  - Ateliers sur les pratiques managériales
  - Animations de séances de co-développement en direction de publics cibles
  - Accompagnement des élus
- ✓ Le renforcement du travail en transversalité avec les autres pôles et services de l'établissement
- ✓ La poursuite de la collaboration avec les partenaires
  - Participation au réseau breton des services études et Organisation
  - Implication dans le groupe de pilotage du réseau national des conseillers en organisation porté par l'ANCDG

# Direction prévention et santé au travail

## Service Médecine Préventive

### ➤ Missions du service

---

1. **La surveillance médicale des agents** : le contenu de la visite médicale repose essentiellement sur le dialogue relatif aux conditions d'exercice du travail des agents et leurs incidences sur la santé physique et psychique.
2. En alternance et sous protocole avec le médecin de prévention, **l'infirmier en santé au travail**, dans le cadre de ses entretiens avec les agents apporte des conseils en matière de prévention des risques professionnels, récolte les paramètres de santé et analyse les postes de travail. De par ses missions propres, l'infirmier dispense l'information sanitaire sur des grands thèmes de santé au travail et de santé publique.
3. **L'équipe de médecine préventive consacre un tiers de son temps à l'action en milieu de travail (AMT)** avec l'appui d'une équipe pluridisciplinaire composée de conseillers en Hygiène et sécurité, psychologues, ergonomes, conseillers en évolution professionnelle, assistante sociale, etc....
4. **La Psychologue clinicienne** effectue des accompagnements individuels dans le but de préserver la santé mentale des agents. Elle peut également intervenir auprès de collectifs de travail dans la gestion de situations traumatogènes (suites suicides /tentatives de suicides / agressions / décès brutaux, etc.). Elle intervient aussi sur les problématiques de risques psycho-sociaux (formations et/ou accompagnements spécifiques).

Enfin, elle déploie des missions de conseil et d'appui pour les collectivités du département et pour les acteurs de la Direction Prévention Santé au travail.

5. **Une intervenante en ergonomie** dédiée à l'analyse des situations de mal être au travail (ASMET) par une approche centrée sur l'activité. Cette intervention a pour objectif de comprendre les éléments dans l'activité qui peuvent amener un collectif et/ou un agent à être en difficulté voire en souffrance dans son environnement professionnel (situations souvent repérées par les médecins et infirmiers du CDG). Cette mission est désormais assurée par une professionnelle du service insertion et maintien dans l'emploi, en liens étroits avec le service médecine.
6. **Une assistante sociale mutualisée** : depuis la fin de l'année 2018, un accompagnement social est mobilisable auprès du CDG 22. Une professionnelle du secteur est mise à disposition de plusieurs collectivités pour assurer des missions de conseils, de soutien et d'accompagnement social auprès des agents qui en auraient besoin. Elle œuvre également auprès des services et notamment les services des ressources humaines pour conseiller et soutenir les collectivités dans la gestion de situations délicates.

**Remarques : 100 % des collectivités (COLAF/CONAF) adhèrent à la prestation de médecine préventive.**

## ➤ Indicateurs d'activité

### Activités

#### MISSIONS ET INTERVENANTS SPECIFIQUES

Accompagnements	2018	2019	2020	2021
<b>Accompagnements / soutien psychologique</b>				
Suivis individuels	200	237	198	246
Accompagnements situations collectives / traumatogènes	_____	15	21	13
Conseils collectivités	_____	46	95	81
<b>Interventions « Covid »</b>	_____	_____	<b>194 agents accompagnés + 4 visios dédiées</b>	
<b>Formations RPS*</b>	5		<b>xxx</b>	
<b>Accompagnements RPS</b>	1	1	<b>xxx</b>	
<b>Analyse des situations de mal être au travail (ASMET**)</b>				
Accompagnements	5	7	4	
<b>Ergonomie de prévention</b>				
	6	4	2	
<b>Accompagnements individuels par l'assistante sociale (AS)</b>				
	_____	<b>123 personnes</b> (173 entretiens ou visites à domicile)	<b>151 personnes</b> (284 entretiens ou visites à domicile)	<b>201 agents accompagnés</b> (350 entretiens réalisés)
		<b>48 collectivités concernées</b>	<b>61 collectivités concernées</b>	<b>94 collectivités concernées.</b>

#### Mission « soutien psychologique »

En 2021, nous constatons à nouveau un nombre important de demandes et suivis psychologiques individuels. Au cours des 6 dernières années, le nombre d'accompagnements a doublé.

Les accompagnements de situations traumatogènes quant à eux sont plutôt stables mais les demandes de conseils auprès des collectivités ont doublé sur la période 2019 – 2020 (période de crise sanitaire) et restent importantes sur l'année 2021.

La situation sanitaire ayant généré de fortes sollicitations, nous dénombrons également le déploiement d'accompagnements spécifiques « Covid » auprès de 194 agents sur l'année 2020. Au cours de cette même année, des sessions d'échanges en visioconférences ont aussi été proposées en complément à destination de Responsables RH ou encore auprès de Directeurs d'EHPA-EHPAD.

L'activité de la psychologue étant en forte hausse depuis 2015 et les nouveaux champs d'intervention à exploiter étant nombreux, les élus du Conseil d'Administration ont validé le recrutement d'un deuxième psychologue au sein du service médecine. Son champ d'intervention sera prioritairement celui des accompagnements collectifs et notamment sur la problématique des risques psycho-sociaux.

Ce nouveau profil pourra notamment intervenir en soutien renforcé auprès de la mission ASMET.

## Mission « ASMET »

Depuis le départ de l'agent référent au sein du service médecine au cours de l'année 2020, la mission ASMET se déploie désormais par une professionnelle psychologue-ergonome rattachée au service insertion et maintien dans l'emploi. La mission est menée en liens étroits avec les professionnels du service médecine, dont la psychologue, les médecins et infirmiers. Ces derniers (médecins et infirmiers) étant souvent à l'initiative de ces interventions en raison de leurs observations auprès des agents et collectivités concernés.

## Mission « accompagnement et soutien social »

Au cours de l'année 2020, malgré la crise sanitaire et une très forte baisse des sollicitations pendant une longue période (allant du 1er confinement à la rentrée scolaire de septembre), l'activité a connu une hausse conséquente sur l'ensemble de l'année.

En 2021, la progression des sollicitations se poursuit et représente un panel de collectivités de plus en plus large (94 en 2021 contre 48 en 2019).

Les demandes individuelles sont majoritairement relatives à des questions statutaires, du droit de la famille, du soutien psychosocial. L'accompagnement à la retraite et les difficultés budgétaires restent des demandes récurrentes. Aussi, grâce à la création du fonds de secours exceptionnel voté par le Conseil d'Administration fin 2019, le CDG 22 renforce ses possibilités de soutien aux agents en grandes difficultés financières et limite ainsi les risques de précarisation accrue des situations.

A noter que les collectivités au sein desquelles la mission a été déployée une première fois à la demande d'un agent par exemple n'hésitent pas à la solliciter à nouveau "en direct", notamment pour évoquer des situations individuelles complexes. On constate aussi que des thématiques récurrentes émergent mais que la démarche de mise en œuvre de réponses collectives reste à construire.

Désormais positionnée au sein de la Direction Prévention et Santé au Travail, cette mission d'accompagnement et de soutien social prend tout son sens. En effet, la professionnelle concernée est associée et mobilisée pour participer à l'ensemble des instances pluridisciplinaires mises en œuvre (réunions de transversalité, EPME, etc.) ce qui permet d'intégrer la dimension de soutien social dans une diversité d'évènements, de projets (sensibilisations, formations, travaux thématiques) et de missions d'accompagnements auprès des collectivités (employeurs et agents).

En externe, l'identification de cette mission, dans les territoires, par nos adhérents et partenaires institutionnels s'illustre à travers l'association de l'assistante sociale à des instances locales (ex : CHSCT) ou encore des thématiques de travail pluri-partenariales (ex : collectif MISACO (prévention de la crise suicidaire / souffrance psychique au travail)). Enfin, l'assistante sociale du travail du CDG 22 assure le co-pilotage du réseau des AS du travail des Côtes d'Armor.

## MEDECINS

ANNEE	Visites périodiques	Visites Supplémentaires	Effectifs déclarés
2018	1 054	1 920	16 212 (dont environ 950 agents relevant de la FPE)
2019	2 097	1 735	18 461 agents suivi dont : FPT : 16406 agents FPE : 2055 agents
2020	720	2137	22 017 agents suivi dont : FPT : 19 490 agents FPE : 2 527 agents
2021	800	2119	<b>22 075 agents suivis dont :</b> <b>FPT :</b> 19 492 agents <b>FPE :</b> 2 583 agents

### Commentaires concernant les effectifs déclarés et suivis :

Pour rappel, en 2021, les effectifs déclarés et suivis par le service de médecine préventive du CDG 22 sont au plus haut depuis 2015 (+ 4 881 agents supplémentaires sur cette période 2015-2021).

Les nouvelles adhésions des services relevant de la Fonction Publique d'Etat (FPE) y contribuent fortement. Cependant, en parallèle, un travail conséquent de mise à jour des effectifs FPT a été réalisé auprès des collectivités territoriales via l'ouverture du logiciel médecine à ces dernières, leur permettant ainsi d'actualiser et fiabiliser les données.

### Commentaires concernant l'activité des médecins :

**Les années 2020 et 2021 ont été particulières pour plusieurs raisons :**

- **L'émergence de la crise sanitaire :**
  - Depuis mars 2020, l'équipe de médecine a été très fortement mobilisée pour accompagner nos adhérents dans la gestion de cette crise. Dès le mois d'avril, le CDG 22 a recherché de nouvelles modalités d'exercice de nos missions portant sur le suivi médical de prévention individuel des agents. Ainsi, en mai, nous avons acquis un outil de téléconsultations auquel l'équipe médicale a eu recours très rapidement et ce pendant plusieurs mois.
  - Par ailleurs, l'ensemble de l'équipe médicale a été très mobilisée pour participer à des réunions de CHSCT exceptionnelles (réunions programmées en urgence pour faire face à la crise).
- **Une organisation de nos interventions en mode dégradé du fait de la pénurie de médecins au sein de l'équipe :**
  - Au cours de l'année 2020, l'équipe médicale a été réduite à 5 médecins (soit 4.1 ETP) contre 6 à 7 médecins sur les années précédentes (représentant en moyenne entre 5.5 et 6.5 ETP)
  - Cette configuration de l'équipe médicale a engendré de fortes réorganisations auxquelles l'équipe a su s'adapter en permanence pour assurer les missions auprès des employeurs adhérents
    - C'est dans ce sens que nous avons choisi de donner la priorité aux demandes des visites les plus urgentes (dites visites supplémentaires)

**A noter :** pour favoriser les liens entre l'équipe et la Direction du CDG 22, un médecin coordonnateur a été nommé en juin 2020. Le Docteur Simonot-Guivarc'h a été très impliquée dans le pilotage et l'organisation des activités notamment auprès de la Responsable de service / Directrice Prévention et Santé au Travail. Cette fonction de coordination est donc devenue plus que nécessaire au cours des derniers mois et a également permis d'impulser la relance et la mise en place de travaux inter-secteurs (médecins-infirmiers-secrétaires).

## Pour conclure :

Malgré ce contexte particulier, le nombre de visites dites supplémentaires n'a jamais été aussi conséquent depuis 5 ans pour répondre aux urgences des agents et de leurs employeurs dans ce contexte inédit. Cela explique en grande partie l'importante diminution du nombre de visites médicales dites périodiques, mais ces dernières ont été prises en charge par l'équipe infirmière. Cette logique répond aussi aux évolutions attendues au regard des débats nationaux en cours sur l'avenir des services de médecine préventive.

## INFIRMIERS

ANNEE	Entretiens réalisés	Absents aux entretiens
2018	1 767	_____
2019	2 567	715
2020	2 665	268
2021	4390	426

### Commentaires concernant l'activité des infirmiers en santé au travail :

En 2020 et 2021, malgré le contexte de crise sanitaire, le nombre d'entretiens infirmiers réalisé a progressé par rapport aux années précédentes.

Cependant, les entretiens dits « programmés » ont connu une petite diminution entre 2019 et 2020 :

- 3 282 entretiens programmés en 2019
  - 2 933 entretiens programmés en 2020
- Soit un écart de – 349 entretiens entre les 2 années.

Cet écart s'explique du fait du contexte sanitaire qui a conduit l'équipe infirmière à adapter ses activités ainsi que son organisation de travail et donc à prioriser de nouvelles activités.

En 2021, le nombre total d'entretiens programmés pour l'équipe infirmière était de 5205 avec un taux de réalisation de 84% (soit 4390 entretiens réalisés). La non réalisation de certains entretiens infirmiers en 2021 s'explique par 2 facteurs : l'annulation de journées par le cdg en raison du redéploiement de nos ressources infirmières sur des actions de lutte anti-Covid (pas toujours programmables à l'avance comme l'exemple des actions de dépistage dans les lieux de travail où se formaient des clusters) et l'absentéisme des agents aux entretiens programmés.

S'agissant du point particulier de l'absentéisme des agents aux entretiens infirmiers : un bilan très satisfaisant en 2020 et en 2021

- En 2019 : sur l'ensemble des entretiens programmés, 21.8% n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV
- En 2020 : sur l'ensemble des entretiens programmés, 9.1% n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV.
  - o Pour l'année 2020, le taux est d'autant plus satisfaisant que les infirmiers, comme les médecins, ont eu recours aux outils de téléconsultations qui n'ont pas toujours été faciles à mettre en œuvre mais qui ont rencontré, au final un succès grâce à toute l'équipe et en particulier grâce au travail du secrétariat médical qui s'est montré très attentif aux difficultés rencontrées par les professionnels et les remontées de terrain exprimées par les employeurs et agents publics.
- En 2021 : sur l'ensemble des entretiens programmés (5205), 8.2% (soit 426 EI) n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV.

→ Au regard du retour de la nouvelle diminution du taux d'absentéisme aux entretiens infirmiers en 2021, nous sommes optimistes quant à la prise de conscience de la part des employeurs et agents de donner des suites favorables aux convocations d'entretiens infirmiers : ce qui est de bon augure s'agissant de la reconnaissance du rôle des infirmiers en santé au travail par nos adhérents d'une manière générale. Nous pensons que la présence des infirmiers sur les territoires lors de la crise sanitaire a fortement contribué à cette reconnaissance et à la valorisation de leurs rôles.

Quelques illustrations d'actions de gestion de crise sanitaire menées par les équipes en 2020 - 2021 :

- Les infirmiers ont mené des campagnes de soutien spécifiques auprès des établissements et services médico-sociaux (CCAS-EHPAD-SAAD) qui connaissaient de grandes difficultés d'organisation
- L'équipe a également organisé de nombreuses actions de sensibilisation dédiées à la crise sanitaire auprès des agents et employeurs publics : infos santé sur les risques biologiques liés à la Covid 19, sensibilisation / rappels des gestes barrières, etc.
- L'équipe s'est aussi mobilisée pour mettre en place des actions de prévention ciblées comme la mise en place d'actions de dépistage auprès des agents publics (puis de vaccination dès début d'année 2021) :
  - o En 2021, plus de 10 actions de dépistages de collectifs de travail ont été déployées dans les territoires par les médiateurs lutte anti-Covid formés au sein de nos effectifs (plus de 400 agents testés dans le cadre de ces campagnes) et près de 230 agents publics ont été vaccinés par les files vaccinales autonomes du cdg 22.
- Toutes ces nouvelles modalités d'intervention ont fait l'objet de partenariats et notamment avec les services de la Préfecture des Côtes d'Armor et la délégation départementale de l'Agence Régionale de Santé Bretagne. Cette organisation a eu des effets sur le niveau d'activité concernant les missions principales des infirmiers en santé au travail (notamment s'agissant des créneaux d'entretiens : nombreux ont été annulés, déplacés pour donner la priorité aux actions de lutte anti-Covid).
- Enfin, plusieurs professionnels de l'équipe ont été mis à disposition auprès des Centres Hospitaliers de Saint-Brieuc et de Lannion pour renforcer les effectifs dans certains services (réanimation notamment) et participer à la mise en œuvre de dispositifs de prévention dans le cadre de la lutte anti Covid.

En dehors de ces actions individuelles (entretiens infirmiers) et des activités spécifiques liées à la Covid 19, l'équipe infirmière a poursuivi ses actions en milieu de travail (188 en 2021) malgré les difficultés de rencontres en présentiel, les absences en nombre d'agents concernés par des AMT (notamment via les autorisations spéciales d'absences en 2020) ou encore du fait des réquisitions de l'équipe infirmière pour les campagnes de dépistage et les difficultés de traçabilité de nos activités sur le progiciel de santé au travail.

Pour conclure, dès la fin de l'année 2021, les équipes métiers du service médecine (secrétaires, médecins, infirmiers, psychologue) ont également été fortement mobilisées sur des projets structurants pour le service comme :

- L'amorce du travail pour la migration vers un nouveau logiciel de santé au travail,
- La réflexion sur des locaux dédiés aux activités de prévention et de santé au travail (projet de plateforme départementale),
- L'étude sur les perspectives d'avenir du secteur (avec l'accompagnement du cabinet AITIK).

### Propos conclusifs

Face à l'ensemble des problématiques rencontrées au cours de l'année 2020 en particulier (contexte sanitaire, départs / absences de médecins non remplacés, etc.) la solidarité au sein de l'équipe pluridisciplinaire en prévention et santé au travail du CDG 22 a fait son œuvre. L'ensemble des professionnels experts de la direction ont mobilisé leurs compétences respectives pour construire et proposer des conseils, supports, accompagnements spécifiques au contexte inédit de pandémie. Nous pouvons également souligner le renforcement des liens de travail entre CDG Bretons durant cette période, notamment pour la production mutualisée de fiches conseils pratiques dans les domaines de la prévention et de la santé au travail. L'ensemble de ces actions pluridisciplinaires se sont poursuivies et même renforcées au cours de l'année 2021.

## Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail

### ➤ Missions du service

---

3 principaux types d'interventions :

1. **Le conseil aux collectivités et la promotion de la santé au travail.** Ces interventions sont comprises pour partie dans la cotisation conseil depuis 2020 (animation de réseaux, production documentaire, conseil téléphonique, études de bruit, analyses d'accident, accompagnement des acteurs...). Toutefois, l'accompagnement sur mesure à la mise à jour des documents uniques, des études spécifiques en prévention tout comme la mise à disposition du conseiller de prévention mutualisé (projet en développement) font l'objet d'une facturation.
2. **L'inspection santé-sécurité** auprès de 326 collectivités. Cette prestation est comprise dans la cotisation additionnelle santé depuis 2020.
3. **L'ergonomie en conception et en prévention**, à l'attention des collectifs de travail, est une prestation facturée.

### ➤ ➤ Indicateurs d'activité

---

#### 2021

- 290 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- 58 collectivités inspectées – 54 avis règlementaires – 10 participations en CHSCT
- 17 projets d'ergonomie en conception et 2 projets d'ergonomie en prévention
- 12 collectivités accompagnées par le Conseiller de Prévention Mutualisé
- 7 réunions de réseau : 6 ateliers document unique et 1 réunion conseillers de prévention
- 4 accompagnements mise à jour document unique, 2 études spécifiques en prévention
- 1 sensibilisation d'un collectif d'élus, 1 animation 1/4h sécurité, 2 infos élus CHSCT
- 1 flash info AT, 5 actus, 1 journal de la santé au travail
- 6 réunions de CHSCT départementale, 4 réunions de groupe de travail, 1 enquête AT
- COVID : veille permanente, conseil aux collectivités, fiches pratiques en ligne
- Partenariats : CARSAT Bretagne, DIRECCTE Bretagne

#### Commentaires :

L'année 2021 a permis de reprendre les visites et accompagnements de terrain tout en continuant le conseil et la veille réglementaire spécifique COVID. La mission de Conseiller de Prévention Mutualisé s'est structurée et déployée auprès des collectivités cibles. Les projets d'ergonomie ont pu être réalisés. Au bilan financier, la prévision globale de recettes est atteinte.

## *Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi*

### ➤ Missions du service

---

Depuis 2008, le Centre de Gestion est conventionné avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dans le but d'accompagner les employeurs territoriaux dans la réalisation de leur obligation définie par la loi du 11 février 2005. Le service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi propose un accompagnement à l'aménagement des postes de travail et au reclassement professionnel. Il favorise l'insertion professionnelle, facilite le recrutement et sensibilise les employeurs et gestionnaires des ressources humaines.

Le service intervient sur les champs du recrutement via la convention avec le Cap Emploi 22 et au travers du service Accompagnement des Pratiques Professionnelles et du service Missions Temporaires. L'intervention porte également sur la promotion de manière globale de l'apprentissage avec un accompagnement spécifique pour les personnes en situation de handicap. Le maintien dans l'emploi est aussi un axe fort qui se concrétisent par des interventions en ergonomie ainsi que des accompagnements au reclassement. Le service propose depuis peu la réalisation de bilan médico professionnels.

La mission Analyse des Situations de Mal être au Travail est également constante en termes de sollicitation des employeurs et permet d'accompagner un collectif de travail sur plusieurs mois (environ 3 interventions par an)

Les employeurs publics employant plus de 20 équivalents temps plein sont assujettis à la contribution au FIPHFP. Toutefois, toutes les collectivités territoriales peuvent bénéficier des financements du Fonds. La mission s'appuie sur de nombreux partenariats avec les associations et organismes dont CAP emploi 22 et LADAPT22.

## ➤ Indicateurs d'activité

---

### ***Le taux d'emploi sur le département***

---

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dont le taux minimum est fixé à 6% est passé de 6.84 en 2020 6,01 % en 2021. Cette baisse correspond aux nouvelles modalités de calculs instaurés par le FIPHFP et impose dorénavant un plafonnement dans la prise en charge des dépenses de sous-traitance avec les Etablissements spécialisés.

#### **La sensibilisation**

Nous avons réalisé des actions de sensibilisation sur plusieurs secteurs du département lors notamment des réunions des Directrices(eurs) Généraux de Services organisées par les Intercommunalités.

Des informations ont également été dispensées en direction de la Fédération Nationale des Directrices(eurs) d'établissements pour Personnes Agées (FNADEPA), de Centre de formation tels que l'ARFASS.

Un webinaire sur les aides du FIPHFP a été proposé et 30 participants ont pu ainsi échanger sur ce thème.

1 cycle de formation des maitres d'apprentissage intitulés "accompagner un apprenant" a été proposé aux tuteurs de stagiaires et maitre d'apprentissage.

La participation à la présentation du service auprès des stagiaires de la formation MAT est opérante depuis quelques années.

Le CDG s'est inscrit dans des actions lors de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées et notamment dans l'organisation en interne de l'opération DUODAY.

#### **Le recrutement et l'apprentissage**

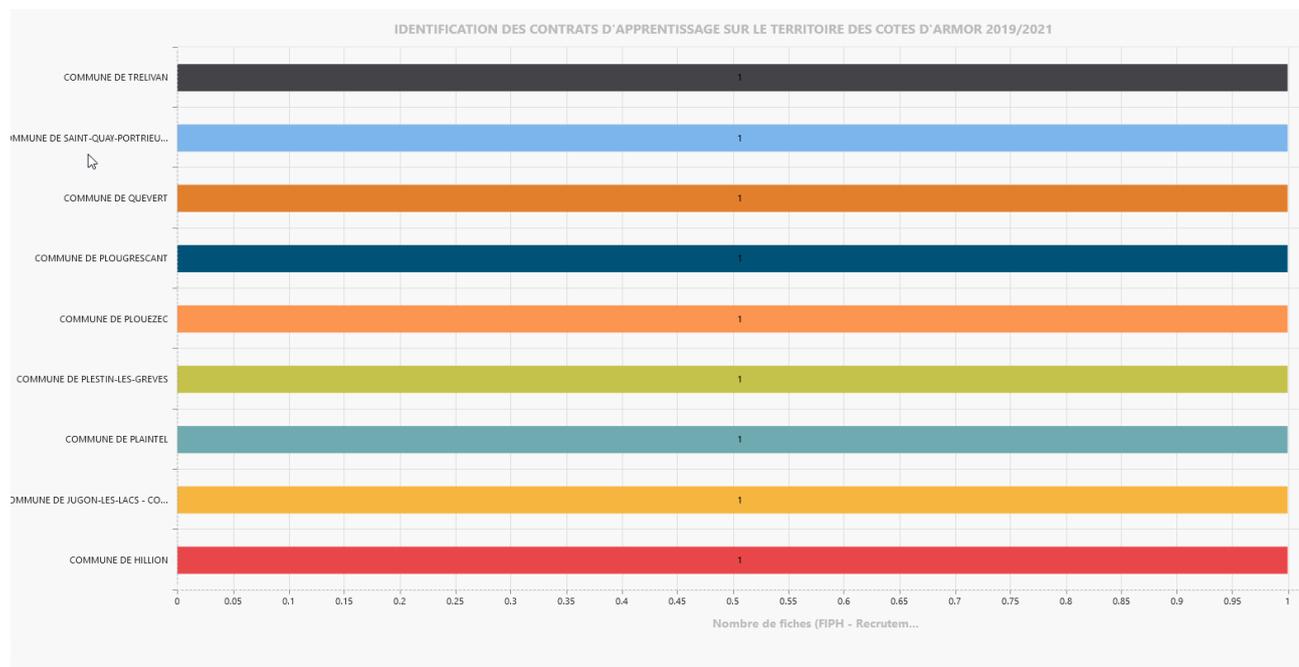
La convention de partenariat avec CAP EMPLOI 22 permet l'atteinte des objectifs. Ce sont en moyenne 2 personnes en situation de handicap par sessions de la formation Métiers de l'Administration territoriale qui suivent la formation. Pour l'année 2021, ce sont 2 candidats qui ont été sélectionnés.

6 personnes issues du service de remplacement ont été recrutées durablement.

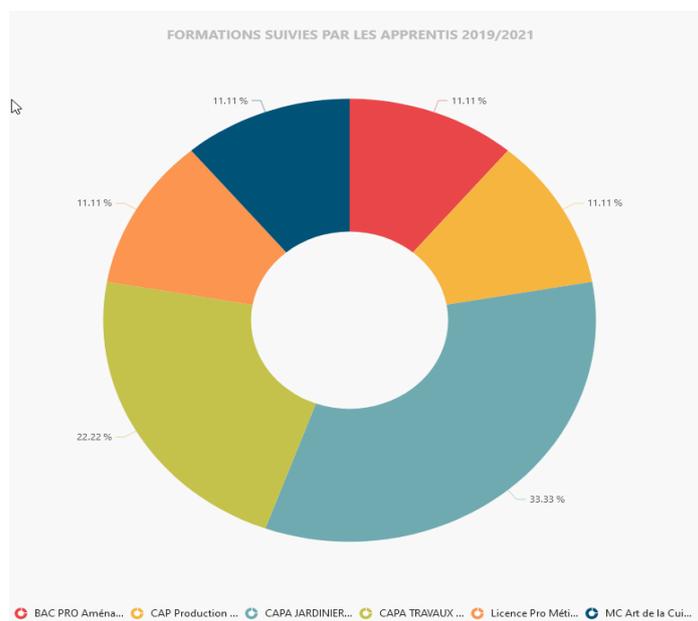
S'agissant de l'apprentissage, sur l'année 2021, ce sont 9 nouveaux contrats d'apprentissage que le CDG a pu accompagner concernant des personnes en situation de handicap. Les objectifs conventionnels du FIPHFP ont été atteints puisque ce sont 29 apprentis sur les 26 envisagés qui ont été accompagnés.

L'instauration d'un guichet unique pour ce dispositif particulier permet de répondre aux sollicitations nombreuses des employeurs dans ce domaine.

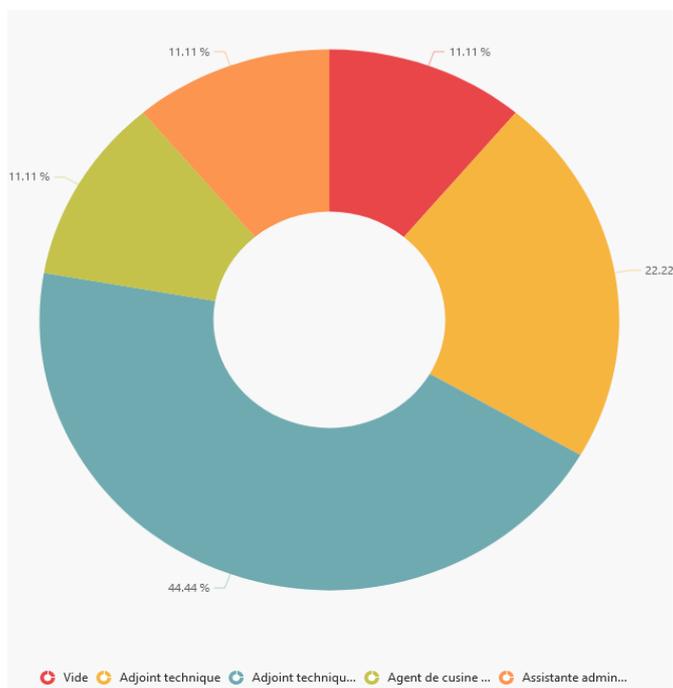
**Les collectivités du territoire concernées par l'apprentissage des personnes en situation de handicap sont :**



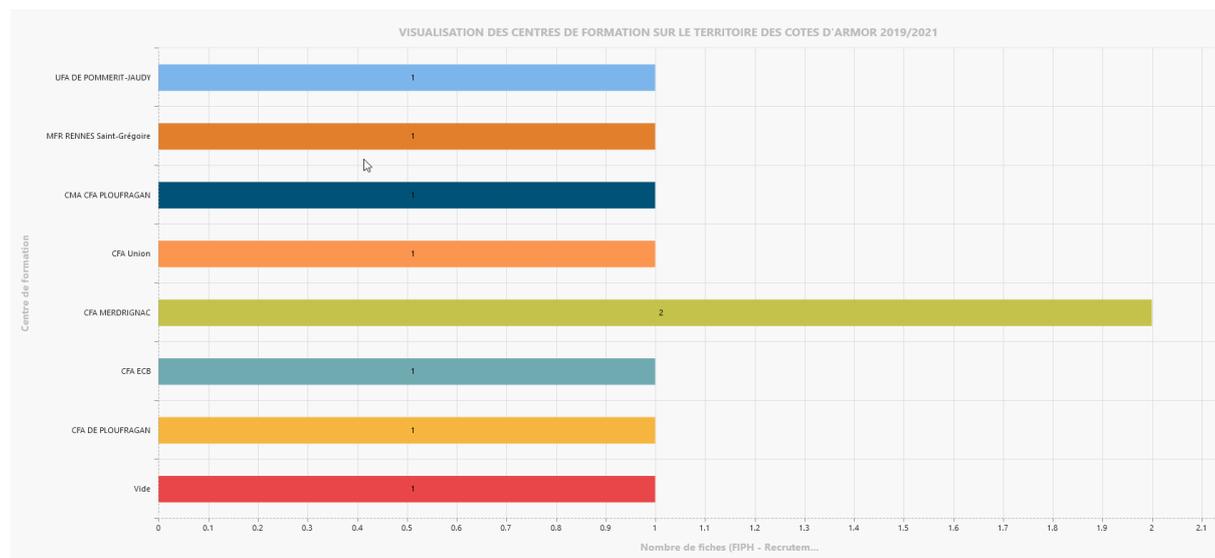
**Les formations suivies en 2021 sont les suivantes :**



## Les emplois occupés sont les suivants :



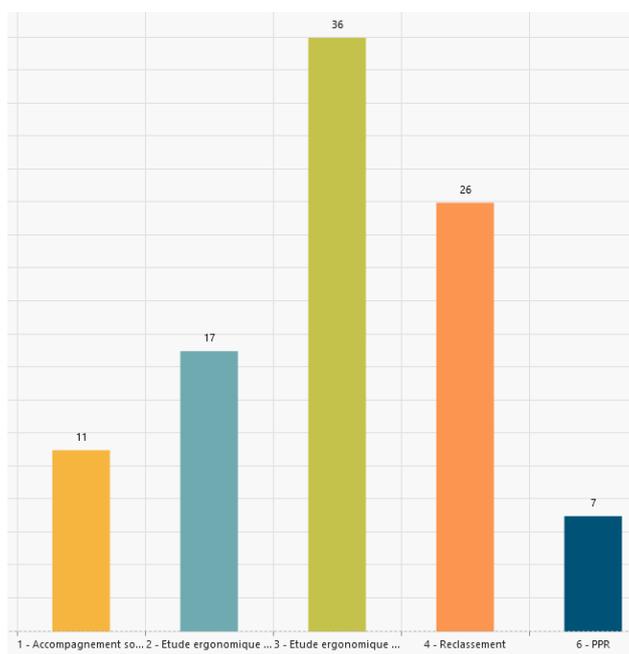
## Les centres de formation sont les suivants :



## Le maintien dans l'emploi

Depuis la dernière convention avec le FIPHFP, nous répartissons nos interventions comme suit :

### Répartition des nouvelles sollicitations 2021 :



### La mission Analyse des Situations de Mal être au Travail :

4 études se sont déroulées en 2021

L'accompagnement de 7 employeurs concernés par des agents bénéficiant d'une **Période de Préparation au Reclassement (PPR)** a fait l'objet de la signature d'une convention PPR avec les collectivités et les agents concernés.

Un travail au niveau régional avec les CDG Bretons a permis de proposer une convention unique pour la Région Bretagne.

#### Commentaires :

Les recettes induites par le FIPHFP étant dorénavant en inadéquation par rapport aux sollicitations des employeurs, le Service Insertion Professionnelle Maintien dans l'Emploi a décidé de tarifier une partie de ses interventions pour la réalisation d'études ergonomiques et de bilans médico professionnels.

Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP a permis d'aborder cette difficulté et de bénéficier de l'accord de notre financeur pour intervenir de cette manière.

En septembre 2020, pour anticiper l'orientation du FIPHFP, la décision a été prise d'internaliser la réalisation des bilans et il est désormais possible pour 2 agentes du service de réaliser cette prestation.

Ce sont 13 bilans qui sont comptabilisés sur l'année 2021 et la demande est croissante.

Dans le même objectif, à partir de septembre 2021, il a été décidé de facturer **les études ergonomiques**.

Ce sont 17 collectivités qui ont bénéficié de ce changement de pratique au dernier trimestre 2021.

Les collectivités territoriales et les Etablissements Publics concernés sont accompagnés par la suite pour leur permettre de bénéficier d'un financement par le FIPHFP.

# Service Commissions Médicales

## ➤ Commission de Réforme

Une commission de réforme est instituée par département sur arrêté du Préfet. Elle rend des avis sur les situations des fonctionnaires (agents affiliés à la CNRACL exclusivement)

Cette **instance médicale paritaire** est consultée pour l'imputabilité au service pour les accidents et maladies en lien avec le travail, la retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité....

### Nombre de commissions

## ➤ Indicateurs d'activité

Séances	2018	2019	2020	2021
Collectivités Affiliées	11	11	8	11
Saint-Brieuc et CCAS	9	9	6	8
Conseil Départemental	9	7	7	8
Conseil Régional	8	5	4	8
Saint-Brieuc Agglomération	2	3	1	6
Lannion	1	3	1	1
SDIS	3	3	3	3
<b>TOTAUX</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>45</b>

Délai moyen en jour entre le traitement du dossier par le secrétariat de la commission de réforme et le passage en commission de réforme : **15** jours

### Evolution des dossiers traités

	2018		2019		2020		2021	
Dossiers finalisés Collectivités affiliées	247	63 %	226	56 %	153	54 %	175	54 %
Dossiers finalisés Collectivités Non affiliées (7)	145	37 %	132	33 %	90	33 %	122	38 %
*Dossiers traités sans passage en commission			44*	11 %	36*	13 %	25	8 %
<b>TOTAUX</b>	<b>392</b>		<b>402</b>		<b>279</b>		<b>322</b>	

\*Dossiers instruits par les gestionnaires mais non présentés en Commission :

saisines non réglementaires (les collectivités ont déjà pris leur décision) au vu des pièces du dossier de saisine de la commission de réforme, les gestionnaires des commissions, après rappel de la réglementation, proposent aux collectivités la possibilité de reconnaître elle-même l'imputabilité au service.

## Répartition des dossiers finalisés par motif (plusieurs motifs par saisine)

Motifs	Toutes	Affiliées	Non affiliées
Allocation d'invalidité temporaire (AIT)	2	1	1
Aménagement du poste de travail	5	4	1
Aptitude au poste de travail	51	29	22
ATI - Révision sur demande	1	0	1
ATI Révision quinquennale	7	4	3
Attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	23	14	9
Changement d'affectation	4	2	2
Consolidation	33	18	15
Cure thermique	4	2	2
Date de constatation	3	3	0
Détermination taux IPP	19	10	9
Guérison	13	6	7
Imputabilité au service d'un accident de trajet	1	1	0
Imputabilité d'un accident de service	21	11	10
Inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade	19	15	4
Majoration spéciale pour tierce personne	2	2	0
Prise en charge des arrêts de travail	51	28	23
Prise en charge des frais prescrits (intervention chirurgicale...)	37	19	18
Prise en charge des soins	61	30	31
Prolongation des arrêts	25	17	8
Rechute	22	13	9
Reclassement	6	2	4
Reconnaissance d'une maladie professionnelle/contractée en service	37	19	18
Retraite pour invalidité liée à invalidité du conjoint	3	3	0
Retraite pour invalidité suite à congé maladie, longue maladie, longue durée non professionnelle	87	63	24
Retraite pour invalidité suite à des congés pour accident de service ou maladie professionnelle	19	13	6
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>329</b>	<b>227</b>

## Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe

Age	Nombre	Masculin	Féminin
< 20 ans	0	0	0
20 ans à 24 ans	0	0	0
25 ans à 29 ans	1	0	1
30 ans à 34 ans	5	4	1
35 ans à 39 ans	11	3	8
40 ans à 44 ans	16	5	11
45 ans à 49 ans	32	14	18
50 ans à 54 ans	52	25	27
55 ans à 59 ans	88	29	59
60 ans à 64 ans	83	28	55
>= 65 ans	9	2	7
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>109</b>	<b>187</b>

## ➤ Comité Médical Départemental

---

Dans chaque département, un comité médical est constitué auprès du préfet. Cette instance médicale consultative (composée de praticiens de médecine générale et de spécialistes des affections graves) donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

### Cas de saisine

**Cas de saisine systématique** : avis sur l'octroi et le renouvellement des congés maladie, les réintégrations, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions, cure thermale, retraite pour invalidité dans certaines conditions.

**Cas de saisine non systématique, instance consultative d'appel** : Contestation des conclusions du médecin agréé, contestation dans le cadre de l'admission des candidats aux emplois publics, réintégration après une période de disponibilité, prolongation d'activité, avis contradictoires entre le médecin traitant et le médecin agréé dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

## ➤ Indicateurs d'activité

---

Les réunions du CMD se tiennent par ½ journée, 22 réunions tous les ans.

492 expertises auprès de médecins agréés en 2021 contre 620 en 2020.

Délai moyen (nombre moyen de jours entre la date de la demande et la réalisation de l'expertise) : 53 jours

Délai moyen en jour entre le traitement du dossier et le passage au comité médical : 20 jours

## Evolution des dossiers traités

	2018		2019		2020		2021	
<b>Dossiers finalisés Collectivités affiliées</b>	684	73 %	568	54 %	533	55 %	<b>553</b>	<b>56 %</b>
<b>Dossiers finalisés Collectivités Non affiliées (7)</b>	256	27 %	284	28%	227	26 %	<b>241</b>	<b>24 %</b>
<b>Dossiers instruits sans passage en commission</b>			34*	3 %	42	4 %	<b>47</b>	<b>5 %</b>
<b>Dossiers en cours d'instruction</b>			161	15 %	170	15 %	<b>145</b>	<b>15 %</b>
<b>Recours Comité Médical Supérieur</b>			2	-	2	-	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>TOTAUX</b>	940		1049		974		<b>988</b>	

\*dossiers instruits puis annulés par les collectivités car les agents ont repris leur activité avant les 6 mois d'arrêts maladie.

## Répartition des dossiers finalisés par motif (plusieurs motifs par saisine)

Motifs	Toutes	Affiliées	Non affiliées
Aptitude aux fonctions et/ou aménagement des conditions de travail	142	106	36
Attribution d'un congé sans traitement	1	1	0
Demande de cure thermale	1	1	0
Demande de prolongation d'un congé de grave maladie	19	19	0
Demande de prolongation d'un congé de longue durée.	56	30	26
Demande de prolongation d'un congé de longue maladie	151	105	46
Demande de prolongation d'un congé longue maladie fractionné au-delà d'un an d'arrêt effectif de CLM	2	1	1
Demande de réintégration à l'issue d'un congé de grave maladie	2	2	0
Inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade	72	51	21
Inaptitude absolue et définitive de l'agent à ses fonctions ou à toutes fonctions	84	65	19
La réintégration à l'issue d'un congé de longue durée	6	1	5
La réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie	27	8	19
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	34	30	4
Mise en place/renouvellement d'un temps partiel thérapeutique en cas d'avis discordants entre le médecin traitant et le médecin agréé (recours)	1	1	0
Octroi d'un congé de grave maladie	20	20	0
Octroi d'un congé de longue durée	22	12	10

Octroi d'un congé de longue maladie	216	145	71
Octroi d'un congé de longue maladie fractionné	16	6	10
Octroi d'un Congé Longue Maladie d'office	1	0	1
Prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de six mois	155	129	26
Reclassement dans un autre grade	8	5	3
Réintégration à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de 12 mois	5	5	0
Renouvellement de la disponibilité d'office	20	13	7
Remplacement en congé de longue durée	6	5	1
Remplacement en congé de longue maladie	1	1	0
<b>Total</b>	<b>1071</b>	<b>765</b>	<b>306</b>

### Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe

Age	Nombre	Masculin	Féminin
20 ans à 29 ans	0	0	0
30 ans à 34 ans	16	2	14
35 ans à 39 ans	25	3	22
40 ans à 44 ans	65	10	55
45 ans à 49 ans	101	23	78
50 ans à 54 ans	167	45	122
55 ans à 59 ans	188	61	127
60 ans à 64 ans	215	63	152
>= 65 ans	17	8	9
<b>Total</b>	<b>794</b>	<b>215</b>	<b>579</b>

## ➤ Résultats financiers analytiques

---

Le service des Commissions Médicales est financé par l'affectation d'une quote-part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées et une quote-part de la cotisation socle des collectivités non affiliées. La mission est à l'équilibre depuis 2 exercices.

## Service Assurance des Risques Statutaires

---

### ➤ Missions du service

---

Le Centre de Gestion mutualise l'assurance statutaire en proposant à chaque collectivité qui le souhaite, un contrat-groupe couvrant les risques statutaires (maladie, maternité, adoption, paternité, longue maladie, congé longue durée, accident de service, maladie professionnelle et décès). Le contrat se présente sous 3 formes :

- Un contrat « tous risques », mutualisé pour toutes les collectivités de moins de 31 agents CNRACL, avec 3 choix de franchise,

- Un contrat personnalisé pour les autres collectivités avec une franchise « à la carte » et un taux corrélé à l'absentéisme de chaque collectivité,
- Un contrat unique pour les agents IRCANTEC, avec une franchise à 10 jours sur la maladie uniquement,

Le service gère la sinistralité de l'ensemble des collectivités adhérentes, en saisissant l'absentéisme, en remboursant les indemnités journalières aux employeurs, et en partageant le tiers payant pour les frais médicaux des agents en accident/maladie professionnelle.

Par ailleurs, le service met à disposition des collectivités adhérentes, des services associés au contrat, afin d'éviter l'absentéisme, de le réduire et de favoriser le retour au travail après une absence pour raison de santé.

## ➤ Indicateurs d'activité (entre 2018 et 2021)

### **Taux du contrat d'assurance CNRACL**

Le contrat en cours (2020-2023), propose trois taux distincts, au choix des collectivités sous le seuil de 31 agents CNRACL, déterminés en fonction des franchises souhaitées.

Franchise en Maladie & Citis	Taux
20 jours	6.49%
15 jours	6.72%
10 jours	7.19%

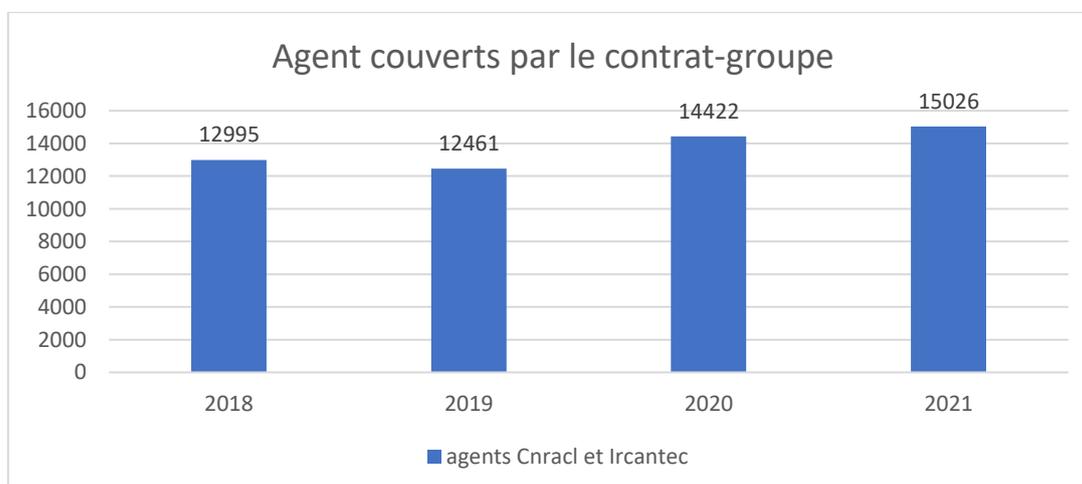
Les taux ont été majorés en 2021, suite à une position nationale de tarification des assureurs, sur les contrats statutaires, consécutivement à l'aggravation de la sinistralité en lien avec la pandémie de covid-19.

### **Taux du contrat d'assurance IRCANTEC**

Le contrat actuel (2020-2023), propose un taux de couverture du contrat IRCANTEC unique de 0,95% pour l'ensemble des collectivités.

### **Evolution du nombre d'agents couverts par le contrat groupe**

**Evolution du nombre d'agents couverts de 2018 à 2021 :**



Une montée en puissance du contrat-groupe se confirme depuis plusieurs années ;

Une augmentation significative des agents couverts est enregistrée à partir de 2020, du fait de l'entrée en portefeuille de plusieurs nouvelles collectivités, sur le contrat-groupe actuel 2020-2023.

### ***Evolution de la sinistralité du contrat-groupe***

Année	2018	2019	2020	2021
Taux d'absentéisme	10,80%	10,80%	10,90%	11,40%

Le taux d'absentéisme (mutualisé pour l'ensemble des collectivités adhérentes) amorçait une baisse progressive depuis plusieurs années ;

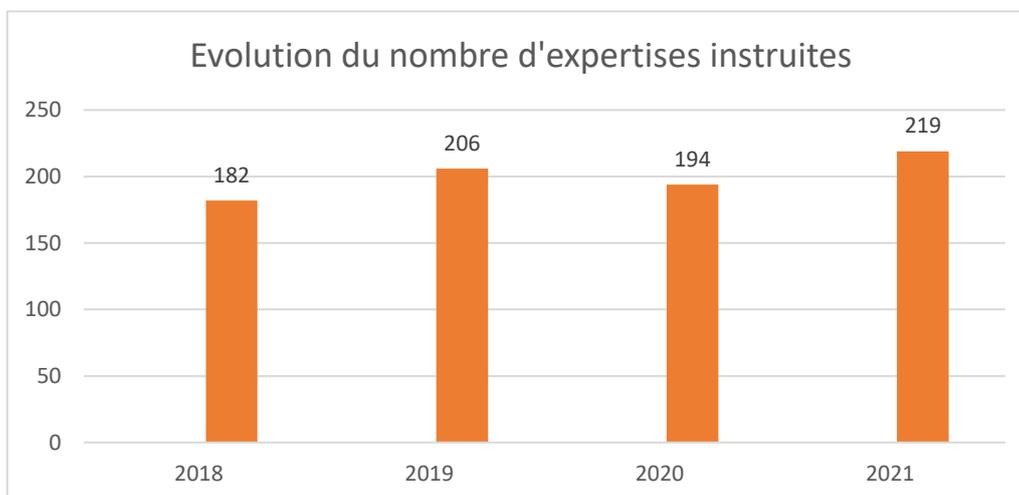
En 2020 et 2021, la pandémie mondiale de covid a impacté la sinistralité et a provoqué des absences plus fréquentes et plus longues, en maladie, en longue maladie, et en accident de travail & maladie professionnelle.

### ***Des outils pour piloter l'absentéisme des collectivités***

Dans le cadre de la prévention de l'absentéisme, des actions complémentaires sont menées avec l'assureur ;

**Les expertises médico-administratives**, sont réalisées dans le cadre des accidents de services et des maladies professionnelles (CITIS)

Nombre d'expertises instruites par le contrat-groupe, de 2018 à 2021

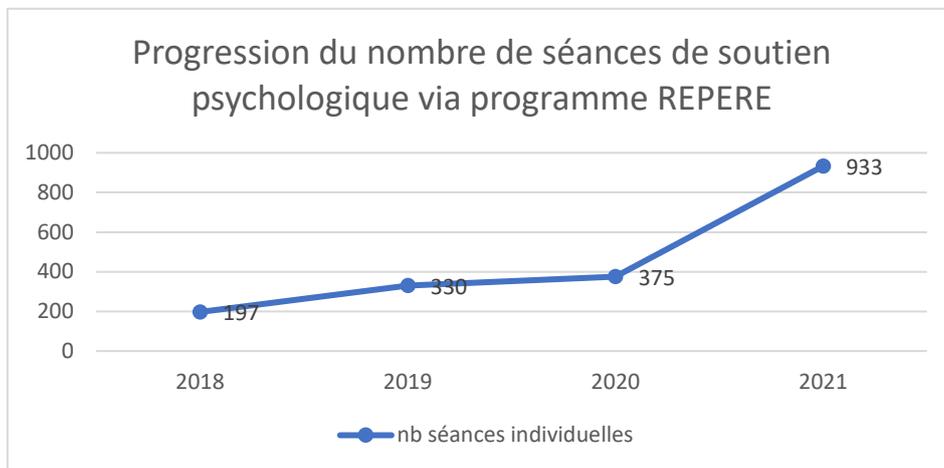


A partir de 2020, et conformément au décret n° 2019-301 du 10 avril 2019, instaurant le CITIS (Congé d'invalidité imputable au service), qui permet aux médecins de prévention de reconnaître l'imputabilité des maladies professionnelles, le contrat-groupe enregistre une légère baisse des demandes d'expertises.

Toutefois, le chiffre repart à la hausse en 2021 puisque tous les sinistres qui durent au moins 6 mois sont obligatoirement proposés en expertise, afin d'évaluer les éventuelles reprises ou inaptitudes, et éviter ainsi que des arrêts en accidents se pérennisent.

**Le contrat-groupe propose également du soutien psychologique** aux collectivités et aux agents à travers plusieurs programmes

- **REPERE** : aider les agents à retrouver un équilibre et ainsi prévenir des arrêts répétés (81% des agents reprennent le travail à l'issue de ce programme),
- **REACTION** : intervenir rapidement auprès d'un agent victime d'une agression
- **ATLAS** : aider les dirigeants des collectivités à faire face aux tensions et aux difficultés rencontrées dans l'exercice de leur activité.



L'année 2021, marquée par l'effet post-crise sanitaire, a vu une explosion des demandes d'accompagnement psychologique auprès des agents, avec 933 séances individuelles proposées, auprès de psychologues du département. Ces séances ont été réalisées via des programme REPERE, pour accompagner les agents à passer un cap difficile dans leur vie professionnelle ou personnelle. Ces accompagnements sont réalisés sur le temps personnel des agents, et entièrement financées par le contrat-groupe.

### Autres services associés

Le CDG propose aux collectivités adhérentes, des formations spécifiques, prises en charge, pour les agents, sur des thématiques ciblées (bien-être au travail, réduire les Troubles Musculo Squelettiques...)

Par ailleurs, le contrat-groupe propose du coaching de reprise, à l'attention des agents en arrêt, qui souhaitent reprendre leur activité professionnelle.

### Modalités de financement de la mission principale et participation à d'autres activités connexes :

Le Service Assurances Statutaires est financé par la facturation de frais de gestion sur les contrats d'assurance des collectivités. Fixés à 0,30% de l'assiette assurantielle pour le contrat CNRACL et de 0,07% de l'assiette assurantielle pour le contrat IRCANTEC, ces frais couvrent en priorité les dépenses et charges de structure du service, et participent au financement d'autres missions concourant à la prévention de l'absentéisme (conseil hygiène et sécurité, commissions médicales, études, accompagnement des pratiques professionnelles).

### Commentaires

La crise sanitaire marque de son empreinte l'absentéisme de l'année 2021, qui voit une résurgence des accidents, des maladies professionnelles, des agents en arrêt durable.

C'est la raison pour laquelle la compagnie CNP Assurances a résilié le contrat-groupe, engageant ainsi un bras de fer avec le CDG pour revoir tous les taux à la hausse. La négociation aura duré plus de 3 mois, et abouti à un consensus nous contraignant à majorer les tarifs, dans la limite du raisonnable, à minorer les remboursements d'indemnités journalières, mais surtout, imposant aux compagnies une prise en charge contractuelle des toutes les récentes évolutions règlementaires (TPT, capital décès, allongement congé paternité)

2021 voit également la mise en œuvre d'une nouvelle mission pour les agents victimes d'accident ou de maladie professionnelle : Le coaching sportif, est proposé dans le « pack » des services associés. Cet accompagnement innovant permet à des agents de bénéficier d'un coach personnalisé, pendant un programme de 24 séances, financé par le contrat-groupe.

En 2021, la politique répressive de l'absentéisme en matière de contrôle médical a été repensée. En effet, les élus du CDG ont souhaité apporter davantage de souplesse en allégeant les propositions de contrôle. Désormais, un contrôle médical se déclenche tous les 20 arrêts maladie, alors qu'auparavant, il était proposé tous les 5 arrêts.

## Autres activités

### **Territoriales de Bretagne**

#### ➤ Missions du service

---

Les « Territoriales de Bretagne » est un évènement organisé annuellement par le CDG 22 en lien étroit avec une multiplicité de partenaires tels que : les représentants du monde universitaire dont les Universités Rennes 2 et Rennes 1 (Sciences Po.), les CDG Bretons, le CNFPT, l'AMF, l'ARIC, l'ADGCF, l'AMF, les services de l'Etat dont la Préfecture des Côtes d'Armor, etc.

Cet évènement constitue un temps fort de rencontre pour l'ensemble des élus et professionnels de la fonction publique territoriale. C'est aussi un temps auquel des étudiants ont accès dans le cadre des licences professionnelles construites en partenariat avec Rennes 2.

Voici les thématiques abordées au cours des 5 dernières années :

- ◆ **2015** : Mobilité et formation : des enjeux majeurs pour le service public local
- ◆ **2016** : Animer et faire vivre les nouveaux territoires, quelle place pour chacun ?
- ◆ **2017** : Finances locales et vie des territoires : entre l'ancien et le nouveau
- ◆ **2018** : Elus et fonctionnaires : quels statuts, quelles compétences pour demain ?
- ◆ **2019** : Femmes et hommes, s'engager dans la vie publique de demain

**En raison de la crise sanitaire le colloque les Territoriales de Bretagne a dû être annulé en 2020. Celui prévu en décembre 2021 a dû être reporté à l'année suivante.**

Cet évènement s'organise grâce à une forte dynamique de travail en réseau pilotée par le CDG 22. Chaque année, les retours exprimés par les élus, professionnels et étudiants participants sont très positifs.

#### ➤ Indicateurs d'activité

---

**Ci-dessous, les moyennes concernant la participation :**

- ◆ **2015** : 275 présents par demi-journée
- ◆ **2016** : 240 présents par demi-journée
- ◆ **2017** : 333 présents sur une journée\*
- ◆ **2018** : 420 inscrits sur une journée\*
- ◆ **2019** : 228 inscrits sur une journée\*

*\*Depuis 2017, le format des « Territoriales de Bretagne » a été revu. En effet, il était auparavant organisé sur deux demi-journées (jeudi après-midi et vendredi matin). Le colloque a désormais lieu sur une journée complète afin de mobiliser les participants sur un temps*

consécutif, demande qui avait été exprimée les années précédentes par les participants afin de faciliter la gestion de leur temps d'absence au sein de leurs structures professionnelles.

En 2016, les équipes du CDG 22 ont consacré environ 700 heures de travail à la préparation des « Territoriales de Bretagne ». Depuis 2017, ce volume horaire s'est réduit en raison d'une refonte de l'organisation du colloque qui veut désormais que chaque partenaire actif prenne en charge l'organisation complète d'une séquence (conférences, ateliers, etc.) au cours de l'évènement. Ce fonctionnement plus participatif nécessite cependant un important travail de concertation et de coordination réalisé par les équipes du CDG 22.

## ➤ Résultats financiers analytiques

---

### Les coûts « directs » entre 2017 et 2019

Libellés	2017	2018	2019
Location salles et équipements	5 238,60 €	5 112,36 €	3 657,12 €
Restauration (250 en 2019, 370 pers en 2018, 335 en 2017)	5 159,00 €	7 414,80 €	4 864,48 €
Communication	5 449,20 €	6 146,40 €	5 287,20 €
Logistique (déplacements - hébergements...)	0,00 €	1 205,00 €	0,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>15 846,80 €</b>	<b>19 878,56 €</b>	<b>13 808, 80 €</b>
Participation Rennes II (repas étudiants)	1 047,20 €	1 171,50 €	972,95 €
<b>TOTAL GENERAL CDG 22</b>	<b>14 799,60 €</b>	<b>18 707,06 €</b>	<b>12 835.85 €</b>

Cette différence de coût s'explique notamment par un nombre plus important de participants en 2018.

### Commentaires

Cette opération ne dispose pas de recettes dédiées en dehors des contributions financières de l'Université Rennes 2 qui perçoit elle-même des financements des CDG Bretons pour cet évènement.