

Rapport annuel d'activités 2022



Sommaire

Direction administration générale et soutien aux collectivités	7
Service Communication et Administration Générale	7
Service Ressources Humaines	11
Service Finances et Conventions	15
Service Archives	18
Animation et coordination de réseaux professionnels	19
Territoriales de Bretagne	19
Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des RH	22
Direction emplois et carrières	26
Service Missions Temporaires	26
Service Concours et Emplois	28
Service Instances, Carrières et Retraites	30
Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles	34
Direction prévention et santé au travail	44
Service Médecine Préventive	44
Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail	49
Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi	50
Service Commissions Médicales	53
Service Assurance des Risques Statutaires	58
Direction juridique	62
Conseil Juridique Statutaire	62
Rédaction d'actes fonciers et conseils en droit funéraire	63
Conseil juridique non statutaire	64
Direction des systèmes d'information et d'appui au numérique	67

Editorial du président

Découvrez le nouveau rapport d'activité du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, photographie de nos missions et projets, pour une année marquée par un retour à une certaine normalité après les épisodes COVID et par une reprise forte de nos interventions sur les territoires costarmoricains.

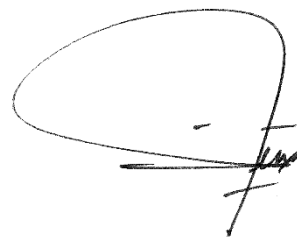
Chiffres clefs et faits marquants, nouvelles offres et projets structurants de l'année, ce rapport illustre concrètement les réponses apportées aux collectivités et établissements publics par le Centre de Gestion dans un environnement territorial complexe, exigeant.

Face aux nombreux défis que doit relever la sphère publique, comme l'accompagnement des transitions, l'évolutions du rapport au travail, la crise d'attractivité des emplois territoriaux, ou encore l'anticipation des cyber risques pour ne citer que ceux-ci, notre établissement se mobilise pour assurer auprès de chaque collectivité une réponse de proximité, immédiate et adaptée.

Depuis 2022, notre nouvelle Directrice Générale, Sophie Guihard, impulse une dynamique de travail renouvelée, et pilote la démarche de définition de la feuille de route de l'établissement pour 2023-2026.

Bonne lecture !

Vincent LE MEAUX

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a series of smaller, more intricate strokes.

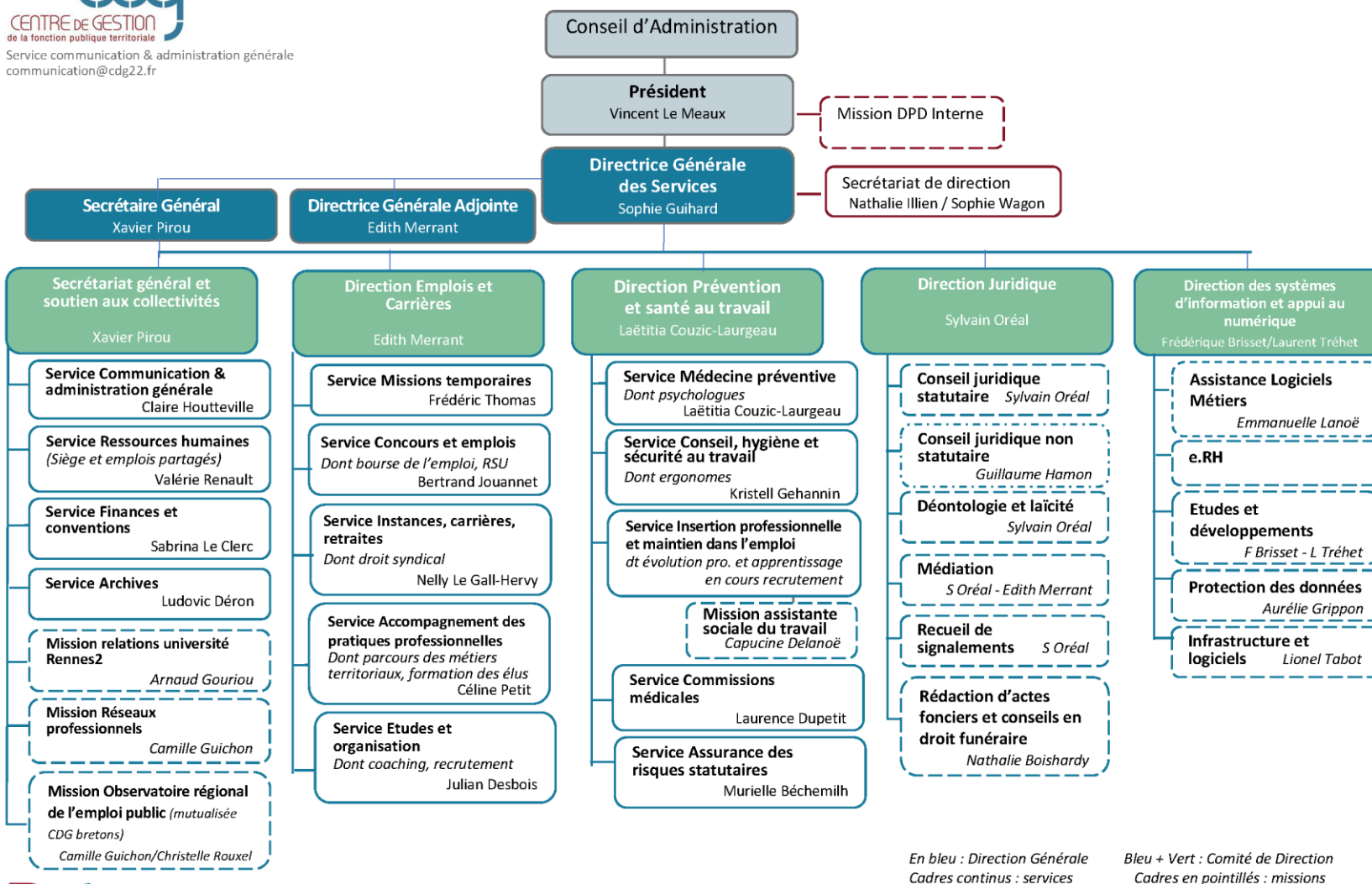
**Président du Centre de Gestion des Côtes
d'Armor**

Organigramme



Organigramme CDG22

Organigramme au 11 septembre 2023



Les chiffres clés

Chiffres clés 2022

476 collectivités et
établissements publics affiliés

150 agents siège
et **33** emplois partagés

26.3 M€
de budget

544 agents temporaires
mis à disposition/mois

SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS

Pôle Juridique

- 4 100 consultations statutaires / 430 collectivités renseignées ↗
- 282 dossiers chômage ↘
- 1 353 réponses juridiques diverses ↘
- 220 actes fonciers rédigés pour 49 collectivités ↗
- 22 accompagnements à la gestion des cimetières ↗

Etudes et organisation

- 32 interventions en collectivité ↗
- 9 coachings individuels =
- 21 assistances au recrutement ↗



Pôle informatique

- 448 collectivités accompagnées (assistance métiers) ↗
- 324 collectivités adhérentes au DPD mutualisé ↗
- 36 432 bulletins de paie édités à façon pour 144 collectivités ↗

Archives

- 1 876 mètres linéaires traités pour 50 collectivités =

PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

Médecine préventive

- 3 716 visites médicales ↗
- 3 444 entretiens infirmiers ↘
- 236 accompagnements psychologiques ↘

Commissions médicales

- formation plénière : 207 dossiers ↘
- formation restreinte : 825 dossiers ↘

Conseil, hygiène et sécurité au travail

- 250 sollicitations pour des questions santé-sécurité ↘
- 42 collectivités inspectées ↘
- 11 projets d'ergonomie en conception ↘
- 18 collectivités accompagnées par le conseiller de prévention mutualisé ↗

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- 37 études ergonomiques ↘
- 70 accompagnements reclassement ↗
- 13 apprentis accompagnés ↗
- 39 bilans médico-professionnels ↗
- 41 Période de Préparation au Reclassement (PPR) ↗

Assurances des risques statutaires

- 14 773 agents couverts ↘
- Taux d'absentéisme : 12.10% ↗
- 48 300 dossiers traités ↗
- 1 516 séances de soutien psychologique ↗



CARRIÈRES & EMPLOIS

Concours et emplois

- 1 861 inscrits ↘
- 442 lauréats ↘
- 2 970 déclarations d'emplois ↗
- 136 rediffusions d'offres (suite à recrutement infructueux) ↘

Formation

- 148 actions de formation ↘
- 942 stagiaires accueillis ↘
- 76 stagiaires accueillis dans le dispositif de formation aux métiers territoriaux et le titre pro secrétaire assistante ↗

Missions Temporaires

- 2 214 demandes de personnel ↘
- 600 800 heures facturées ↘
- 305 collectivités bénéficiaires ↗



Instances, carrière, retraite

- 13 669 agents gérés ↗
- 404 études nominatives carrière ↗
- 410 dossiers en CT ↘
- 463 demandes d'avis de liquidation retraite ↗

RH, FINANCES & LOGISTIQUE

Ressources humaines

- Moyenne d'âge globale : 46 ans ↘
- 140 agents formés ↗
- 767 arrêtés et contrats édités ↗
- 1 294 actes administratifs ↗
- 230 collectivités adhérentes à la Convention Prévoyance

Portail Internet

- 8 647 visiteurs par jour ↘
- 7 622 236 pages vues ↗
- 297 179 fichiers téléchargés ↗
- 3 000 abonnés sur LinkedIn ↗



Administration générale

- 13 402 courriers reçus ↘
- 366 113 kms parcourus par les services ↗
- 1 239 réservations de salles de réunions ↗

Finances et conventions

- 1.42% : Taux de cotisation au CDG (inchangé depuis 2018) =
- 8 765 écritures comptables ↗

Direction administration générale et soutien aux collectivités

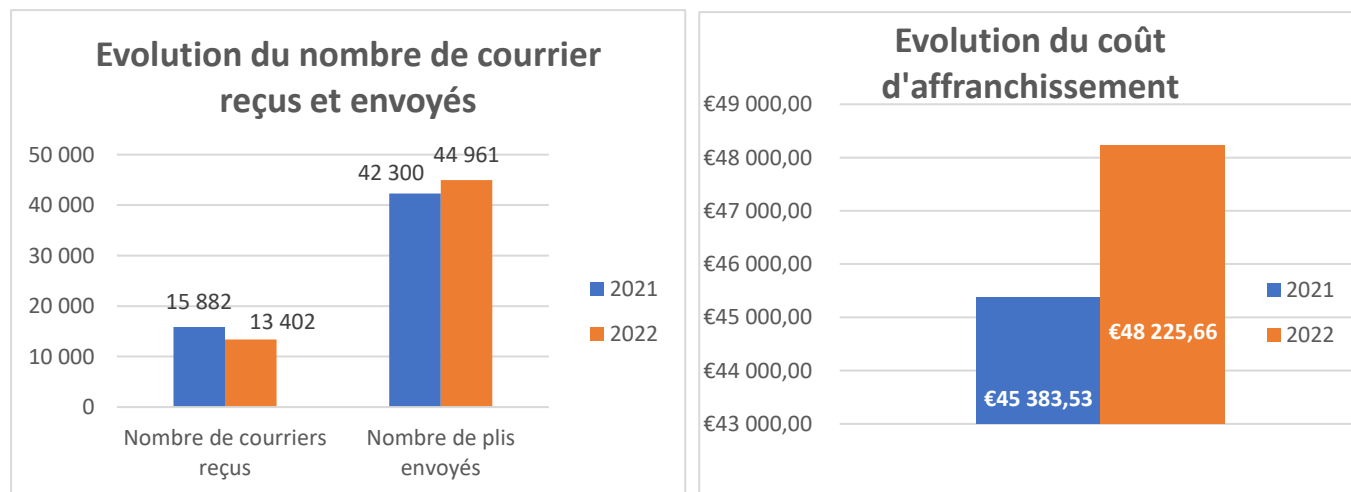
Service Communication et Administration Générale

Le service est organisé en 4 activités principales : l'accueil, la logistique, le secrétariat général et la communication.

Missions du service Administration Générale

L'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.

Gestion du courrier



En 2022, la baisse du nombre de courriers reçus se poursuit (-15%). En revanche, le nombre de courriers envoyés augmente fortement ainsi que le coût de l'affranchissement (+6%). Cette évolution est liée au changement de réglementation pour l'envoi des courriers du Conseil médical. Désormais ceux-ci sont réalisés en recommandés avec accusé de réception (en format papier), dont le coût d'envoi est plus élevé.

Par ailleurs, malgré une tendance nette à la dématérialisation, certains envois doivent nécessairement être envoyés en format postal (pour 1/4, il s'agit des envois du service des missions temporaires à destination des agents intérimaires).

Gestion des salles

	2021	2022
Nombre de réservation des salles de réunions	1 151	1 239
Dont : Réunions internes	199	517
Réunions externes	556	430
Formations	357	292

Le nombre de réservation des salles de réunions au CDG a augmenté pour la 3^{ème} année consécutive. Ceci est notamment dû au fait de l'organisation de nombreuses réunions de travail en interne et en externe ou de rendez-vous individuels avec les collectivités et leurs agents.

Gestion du parc véhicules

	2021	2022
Nombre de véhicules	25	27
Kilométrage parcouru	271 166	366 113
Budget carburant	25 840 €	42 472 €
Coût Péage	164,53 €	263.47 €
Entretien / réparation	6 267 €	8 312 €

Le nombre de déplacements est en forte hausse, avec une légère augmentation du parc des véhicules. Le plan de renouvellement s'est poursuivi avec l'acquisition d'un véhicule mild-hybride et d'un utilitaire pour faciliter les interventions de la logistique. Le budget carburant a fortement augmenté (+64 %), compte tenu d'un nombre de kilomètres parcourus plus important (presque 100 000 km), de l'augmentation du prix de l'essence en 2022 du fait de la guerre en Ukraine et d'un nombre de véhicules un peu plus conséquent.

Le coût d'entretien des véhicules a également augmenté (+32%).

Gestion des déplacements

	2021	2022
Réservations billets de trains - Hôtels	72	78
Coût déplacement (train-avion et métro)	12 878 €	11 763 €
Coût hébergement	11 097 €	19 803 €
Nombre de nuitées	124	131

Le nombre de déplacements est en légère hausse pour assister à des formations ou réunions (agents, élus du Conseil d'administration). Si le coût de déplacement est en légère baisse, nous constatons une très forte augmentation du coût de l'hébergement dû à la fois à la hausse du prix et à l'augmentation du nombre de nuitées.

Gestion de l'énergie

	2021	2022
Total Kwh	295 611	304 221
Total consommation (avec abonnement)	55 118 €	66 996 €

Pour le siège de l'établissement, le coût de l'énergie augmente en 2022, conséquence de la guerre en Ukraine. De plus la consommation des services est plus importante, compte tenu d'un nombre plus élevé de personnel et donc, de matériel et d'une diminution du nombre de jours télétravaillés comparativement à 2021.

Missions du service Communication

Cette mission consiste à faciliter la circulation de l'information en direction des divers publics internes et externes de l'établissement. 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.

Portail internet

Nombre de consultations :

	2021	2022
Pages vues	6 204 807	7 622 236
Visiteurs par jour	8 923	8 647
Téléchargements	254 400	297 179

Les statistiques de consultation du portail internet du CDG, principal vecteur de communication, poursuivent leur ascension. Malgré un léger tassement du nombre de visiteurs/jour (-3%), le nombre de pages vues est en forte hausse (+ 22%) montrant bien la diversité et la richesse des informations présentées. Le nombre de documents téléchargés progresse lui aussi (+ 17%), grâce à l'importance et la qualité du fond documentaire proposé aux visiteurs.

Palmarès des mots clés et contenus les plus visités

Les mots clés et les contenus visités restent liés principalement à la recherche d'emploi et aux informations concours. Pour les collectivités, on constate un élargissement des thématiques recherchées liées aux domaines d'activités du Conseil médical, du statut (calcul de rémunération notamment), de la formation des agents et sur le sujet du COVID.

Afin de donner plus de lisibilité aux contenus et d'être cohérent avec la nouvelle charte graphique du CDG, il a été décidé de réaliser une refonte graphique du portail internet. La phase de préparation a eu lieu à l'automne 2022 :

nouveaux gabarits d'infos, amélioration du responsive design (consultation sur smartphone, tablettes, ...), nouveaux visuels, etc.

RESEAUX SOCIAUX (LINKEDIN, FACEBOOK) :

- **LinkedIn** : La page est principalement consacrée à des mises en avant :
 - Des actions, missions et fonds documentaire du CDG
 - D'offres de recrutement pour le CDG et les collectivités ayant pris la prestation recrutement,
 - D'actions de promotion de l'emploi,

Un soin particulier est accordé aux contenus, mais aussi aux visuels, permettant d'augmenter largement le lectorat (+ 66 %). Le nombre d'abonnés est passé de 1 800 abonnés en fin 2021 à 3 000 en 2022. Soit environ + 100 nouveaux abonnés/mois) et s'accélère au fil des mois. Les lecteurs sont principalement localisés en Région Parisienne 13.5 %, en Côtes d'Armor (12%) et Ile-et-Vilaine (8%).

- **Facebook** : la page est principalement consacrée aux informations et actualités sur le recrutement et l'emploi. Le nombre d'abonnés a doublé en 1 an, compte tenu d'une augmentation du nombre de posts réalisés : environ 500 abonnés fin 2022.

Supports papier et visuels :

- La collection des « guides missions » s'est enrichie de 4 nouvelles thématiques : prestation paie privée, référent déontologie et laïcité, recueil de signalement, enquête administrative.
- Mise en place de 3 modèles de chemises pour les réunions
- Déclinaison supports pour les Territoriales de Bretagne : programmes, chemise, affiches
- Aide à la création graphique de l'exposition « trésor d'archives en Trégor »
- Nouveaux roll up pour les événementiels

Le service a réalisé également en interne et en externe de nombreux supports pour l'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines, basé au CDG 22 : Etude de la mutualisation des services RH en Bretagne et synthèse, Panorama de l'emploi, Baromètre de l'emploi

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

Ses éléments marquants en 2022

- Achat 1er véhicule hybride
- Mise en place tri sélectif papier (installation benne avec récupération, installation boîtes dans les bureaux)
- Journées portes ouvertes « les collectivités se dévoilent », préparation et lancement de la marque employeur et de la plateforme internet emploi bretonne : DEN.bzh
- Réalisation de vidéos : les tendances de l'emploi pour la CREF, micro trottoir, itw et vidéos d'ambiance pour les Territoriales, témoignage d'apprentis dans les EHPAD Bourbriac et Pommeret

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Refonte graphique site internet et lettre d'information / visuels
- Habillage des murs du CDG : grandes affiches missions, stickers et panneaux dans les espaces de circulation et salles de réunion
- Actions en faveur de l'environnement : tri-sélectif, économies d'énergie, renouvellement parc automobile, ...

Service Ressources Humaines

Ses missions

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.

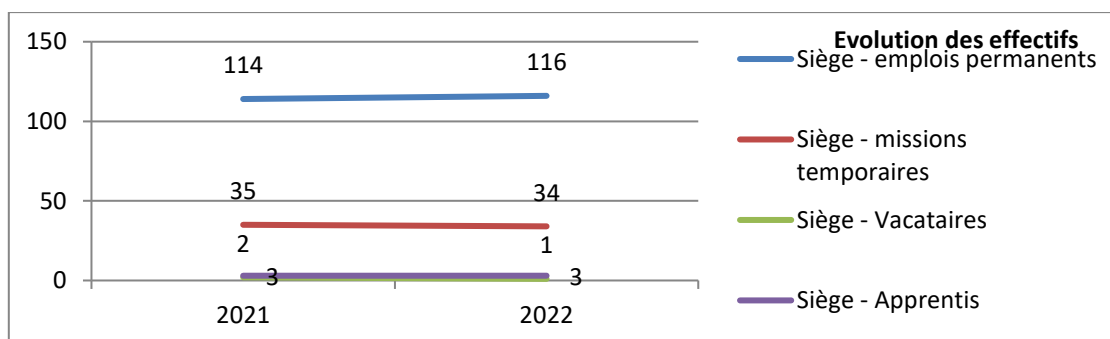
En créant des postes à temps partagés entre plusieurs collectivités, le Centre de Gestion des Côtes d'Armor assure le recrutement de professionnels, notamment pour des petites communes. Dans ce dispositif, les agents sont salariés du Centre de Gestion. Les élus des collectivités concernées assurent l'autorité fonctionnelle.

Le service RH gère les agents du siège, les agents en emplois partagés, les agents momentanément privés d'emploi (FMPE), il rémunère les élus du Conseil d'administration, les jurys de concours et les formateurs.

Le service RH se voit aussi confier des missions à l'échelle départementale comme la protection sociale complémentaire et s'ouvre ainsi encore plus aux collectivités.

Ses indicateurs d'activité 2022

Les effectifs



Les mouvements du personnel au siège

40 offres d'emplois ont été publiées en 2022 (les offres les moins attractives ont été : gestionnaire de paie privé, délégué à la protection des données et conseiller en prévention mutualisé).

20 embauches ont lieu en 2022 et 18 départs d'agents dont 5 en retraite.

- **Zoom sur les effectifs sur emplois permanents du siège**

116 agents sur emplois permanents au 31/12/2022 et une moyenne d'âge globale des agents sur emplois permanents de **46 ans**.

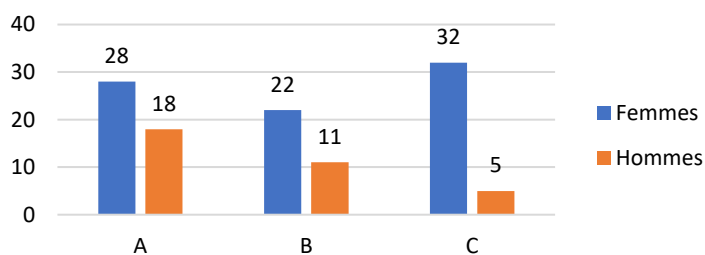
Répartition femmes/hommes des agents permanents/non permanents



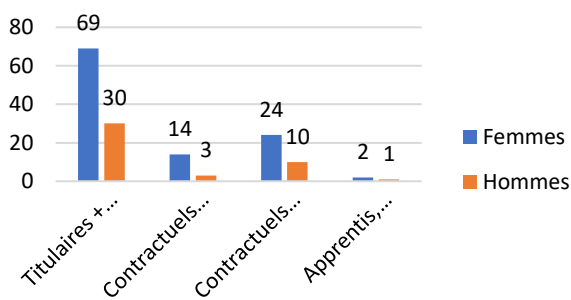
Répartition femmes/hommes des encadrants au CDG 22



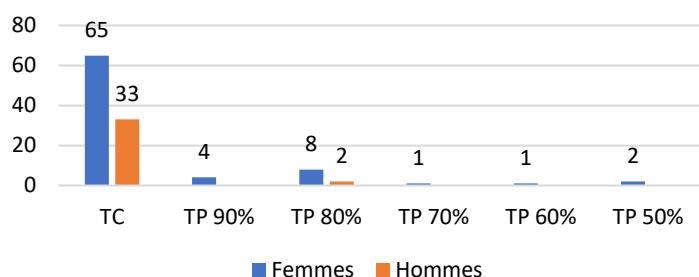
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la catégorie



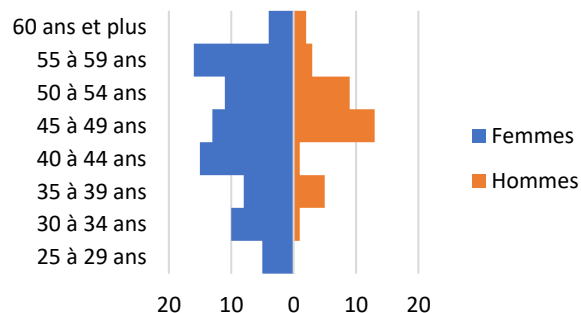
Répartition femmes/hommes selon le statut



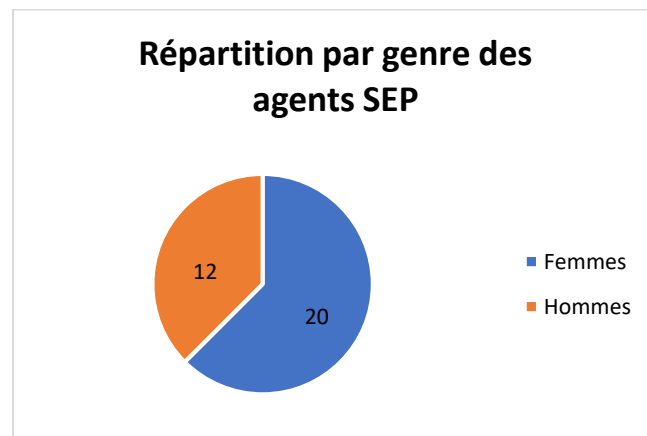
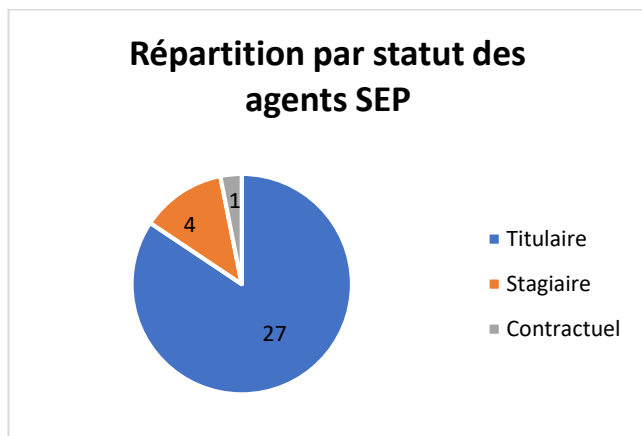
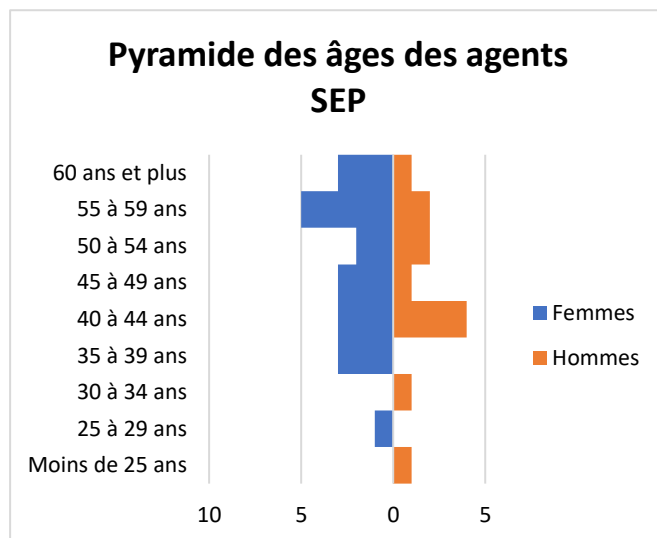
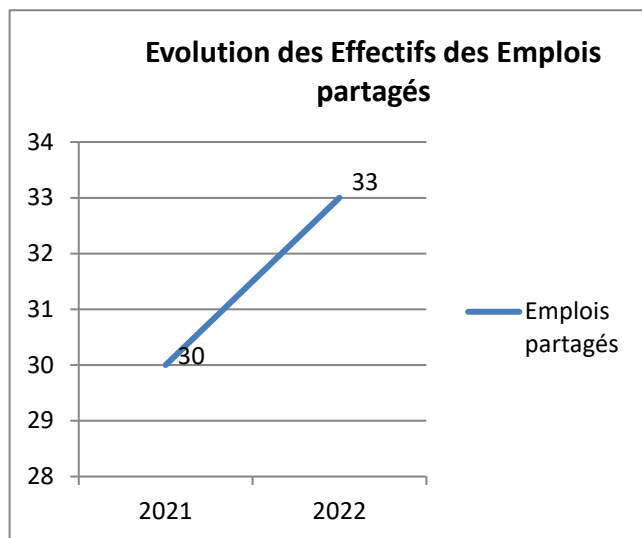
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la quotité de temps de travail



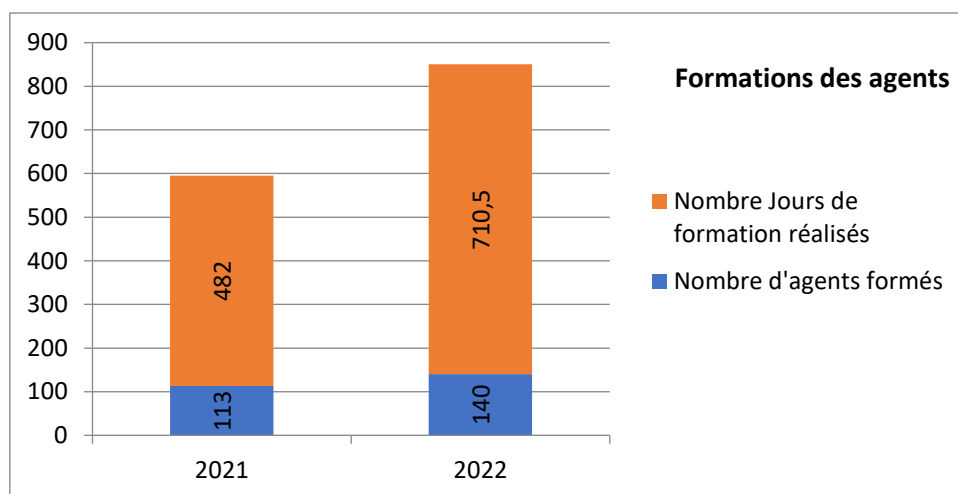
Pyramide des âges des agents sur emplois permanents



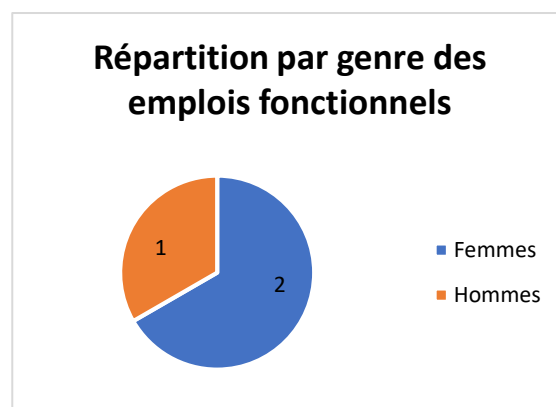
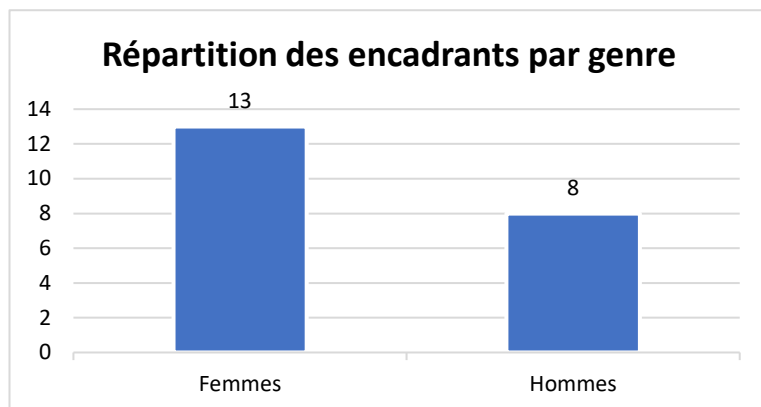
- Evolution des effectifs des emplois partagés



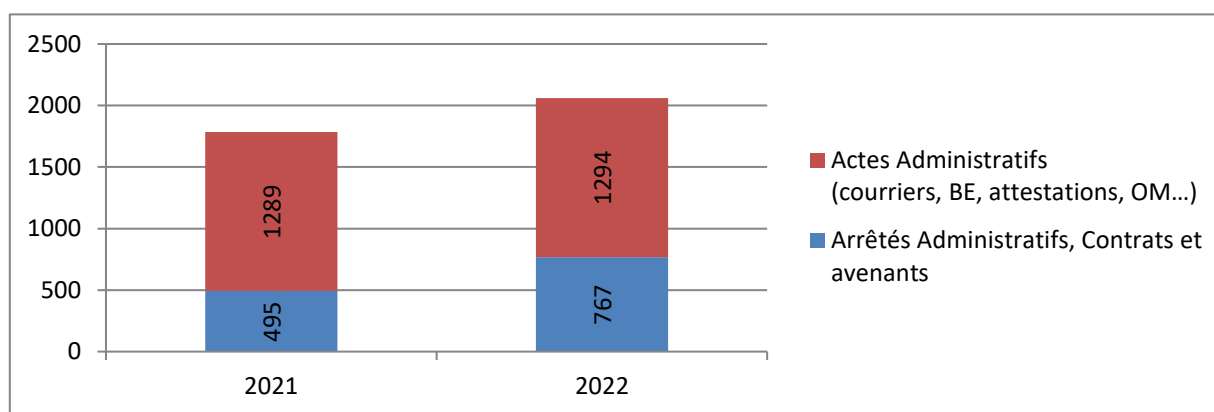
- Formation des agents du siège



- Indicateurs égalité professionnelles femmes-hommes



- Activité administrative du service



Ses éléments marquants en 2022

- Tout au long de l'année : Protection Sociale Complémentaire (PSC) : Récolte et Traitement des statistiques des collectivités ; organisation et participation au dialogue social départemental (Comité technique et commission élargie) ; publication du « marché » ; Attribution de la convention de participation à Territoria Mutuelle en juillet 2022 ; organisation de 4 réunions de territoire en septembre en présence du courtier Alternative courtage (XX participants) ; permanences téléphoniques quotidiennes de septembre à décembre 2022 ; effet des adhésions au 01/01/2023 : 230 collectivités ont adhéré.
- Rencontre des agents en emplois partagés au CDG 22 (temps d'interconnaissance, présentation de la PSC).

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- **PSC** : Poursuite de la campagne d'adhésion pour 2024 ; nouvelles réunions de territoires dès le Printemps 2023.
- Rencontre des élus et des agents en **emplois partagés** au CDG 22 (temps d'interconnaissance, photographie RH des emplois partagés, modalités de facturation en précisant ce qui n'est pas facturable, prévention des risques professionnels) → objectif : plan d'ensemble de la mission (révision des conventions, éclairer les élus sur les modalités de rémunération des agents et avoir en tête un étalonnage, rappeler la possibilité d'attribuer des titres restaurant sous certaines conditions, évoquer une éventuelle révision des modalités de facturation).
- **Lignes directrices de gestion** : poursuite des travaux via la stratégie pluriannuelle des Ressources Humaines ; organisation du dialogue interne ; rédaction d'un document cadre et orientations concrètes (financières, qualité de vie au travail, réflexion sur la semaine de 4 jours) → objectif : aboutir en fin d'année 2023.

Service Finances et Conventions

Ses missions

Le service Finances et Conventions est chargé de l'élaboration budgétaire du Centre de Gestion 22 et du suivi de son exécution, en collaboration avec les services et conformément aux règles de la comptabilité publique. Il est également en charge 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.

Ses indicateurs d'activité 2022

Evolution budgétaire

		2021	2022
Budget total		35 058 126 €	35 553 105 €
Fonctionnement	Dépenses	26 099 318 €	25 782 019 €
	Recettes	26 946 990 €	25 829 398 €
	Résultat	847 672 €	47 379 €
	Résultat cumulé	8 381 843 €	8 429 222 €
Investissement	Dépenses	416 845 €	543 463 €
	Recettes	438 364 €	514 071 €
	Résultat	21 519 €	- 29 392 €
	Résultat cumulé	264 636 €	235 244 €

En fonctionnement, l'exercice 2022 s'est traduit par une baisse des dépenses (-1,21%) et des recettes (-4,15%) par rapport à 2021, notamment du fait de la budgétisation 2021 de l'activité des missions temporaires sur 13 mois. Le résultat de l'exercice est positif de l'ordre de **0.047 M€** (0,18% des recettes budgétaires), en baisse drastique de plus de 94 % par rapport à l'exercice précédent (**0.847 M€**). 2022 marque un tournant dans l'équilibre financier de l'établissement nécessitant une réflexion sur notre modèle économique, notamment du fait de la fragilité de l'autofinancement des missions facultatives lorsque le volume d'activité des missions temporaires décroît.

En recettes, l'activité des missions temporaires représente un volume horaire de **600 683 heures**, en baisse de -8% par rapport à l'activité de l'année civile en 2021 (653 861 heures en année civile, 711 000 heures en année budgétaire sur 13 mois). Par ailleurs, les cotisations génèrent des recettes supplémentaires de l'ordre de 0.248M€.

En investissement, les dépenses ont été réalisées à hauteur de **80 %** et comprennent principalement les dépenses de travaux d'aménagement de la salle du Conseil d'Administration, l'acquisition du matériel de biométrie et des dépenses informatiques. Les recettes ont été réalisées pratiquement en totalité soit un solde d'exécution négatif à hauteur de **- 0.029 M€** (**0.021 M€** en 2020). En incluant le solde positif de fonctionnement, le résultat cumulé atteint **8.651 M€**.

Exécution budgétaire

Ecritures comptables	2021	2022
Titres	3 982	4 312
Mandats	3 267	3 901
Engagements (D+R)	329	552
TOTAUX	7 578	8 765

L'année 2022 présente un volume d'écritures supérieur de +15% par rapport à 2021, avec un délai global de paiement moyen de **13 jours**. On constate notamment un volume d'engagement supérieur de +67% par rapport à l'an passé.

Evolution des cotisations des collectivités

AFFILIEES	2021	2022	NON AFFILIEES	2021	2022
Taux cotisation obligatoire	0.77 %	0.77 %	Taux moyen cotisation socle	0.10 %	0.10%
Produit	2 379 945 €	2 501 436 €	Produit	124 573 €	126 145 €
Taux cotisation option Santé	0.42 %	0.42 %	TOTAL GENERAL	4 925 967 €	5 173 898 €
Produit	1 708 242 €	1 796 698 €			
Taux cotisation option Conseil	0.23 %	0.23 %			
Produit	713 207 €	749 619 €			
Taux Global	1.42 %	1.42 %			
TOTAL 1.42 %	4 801 394 €	5 047 753 €			

Une augmentation significative du produit des cotisations de l'ordre de + 5 % est constatée par rapport à 2021, affectant tant le produit de la cotisation obligatoire que celui des cotisations additionnelles. Ce constat peut s'expliquer pour partie par la revalorisation du point d'indice de +3,5% l'été dernier, aux 3 revalorisations successives du SMIC sur 2022 portant modification des grilles indiciaires et des diverses mesures de revalorisation catégorielles.

Evolution du nombre des collectivités affiliées

Collectivités affiliées	2021	2022	Evolution
Communes	336	336	
Centres Communaux d'Action Sociale	73	72	-1
Centres Intercommunaux d'Action Sociale	7	7	
Caisses des Ecoles	8	7	-1
Communautés de Communes	3	3	
Communautés d'Agglomérations	4	4	
Etablissement Public Départemental (SDIS)	1	1	
Etablissements Publics Locaux	2	2	
Offices Publics de l'Habitat	2	1	-1
Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	3	
SIVOM	3	3	
SIVU	14	14	-
SM Ouverts et Fermés	22	22	
EPIC Office du Tourisme	1	1	
TOTAUX	479	476	- 3

Assurances Générales

TOUS RISQUES	2021	2022
Primes payées	18 480 €	18 077 €
Indemnisations	0 €	0 €
Ratio sinistre sur prime brut	0.00	0.00

Ses éléments marquants en 2022

Dématérialisation de la chaîne comptable, avec le déploiement d'un parapheur électronique permettant le visa des factures génératrices de dépenses, et de dossiers dématérialisés pour le dépôt des factures génératrices de recettes.

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- **Sensibilisation des services à la nécessité de pratiquer la comptabilité d'engagement** afin d'améliorer la sincérité de l'exécution budgétaire à un instant T et de faciliter la projection d'exécution au 31/12/N
- Travail préparatoire à la **transition de nomenclature comptable de la M832 à la M57 au 01/01/2024**, induisant la rédaction du règlement budgétaire et financier, et le nettoyage de notre actif.
- Analyse de l'état des lieux et proposition d'évolution de notre modèle économique, et notamment de notre politique tarifaire lors du vote des contributions 2024 au Conseil d'Administration de novembre 2023, basée sur des « revues de missions » permettant d'évaluer tant qualitativement que financièrement chaque mission, et d'identifier les pistes de réflexion et axes d'amélioration à soumettre à nos élus.
- Proposition d'une nouvelle offre de services à destination de nos collectivités, axée sur l'ingénierie financière, après un recensement et une analyse des besoins des collectivités en la matière, ainsi que sur la commande publique, via la diffusion d'un questionnaire en début d'année.

Service Archives

Ses missions

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, 351 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 218 fonds communaux.

Ses indicateurs d'activité 2022

Nombre d'interventions en collectivités

	2021	2022
Missions de classements	22	14
Missions de maintenances	23	31
Missions longues	6	5
Missions de conseil en archivage et valorisation	0	0
Nombre de collectivités concernées	51	50

Métrages linéaires traités

	2021	2022
Nombre de mètres linéaires classés	1132	1176
Nombre de mètres linéaires éliminés	843	700
Nombre de métrages linéaires traités	1975	1876

Ses éléments marquants en 2022

Depuis 2022, afin de mieux valoriser ces fonds communaux, 183 inventaires d'archives modernes ou historiques (antérieures à 1982) réalisés par les archivistes du Centre de Gestion ont été progressivement mis en ligne sur un site internet développé en interne. Le site internet a généré 600 consultations de répertoire dans l'année.

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

En complément du site internet, une page Facebook a été développée et devrait permettre l'accroissement du nombre de consultation d'inventaires du site en ciblant et touchant un peu mieux les associations culturelles et patrimoniales locales.

Animation et coordination de réseaux professionnels

Ses missions

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

Les réseaux existants en 2022

- Le réseau des DGS d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)
- Le réseau des directeurs d'EHPAD,
- Le réseau des DRH/RRH
- Le réseau des directeurs de Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Etendre la création de réseaux à d'autres professionnels en fonction des besoins exprimés
- Relancer le réseau des DRH/RRH

Territoriales de Bretagne

Ses missions

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.

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.

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

Le thème du colloque de **2022** est « **Au quotidien, face aux crises : des clés pour décider !** ».



Les **personnalités suivantes** ont été invitées à participer à cette **15^{ème} édition des Territoriales de Bretagne** :

- **Rémy MOULIN**, Maire de la commune de Ploufragan, Vice-Président de Saint-Brieuc Armor Agglomération)
- **Emmanuel GUISELIN**, Professeur de Droit Public à l'Université Rennes 2)
- **Philippe DAMIER**, Professeur de Neurologie à l'Université et au CHU de Nantes
- **Nathalie BEAUVY**, Maire de la commune de Saint-Alban, Vice-Présidente de Lamballe Terre et Mer, Vice-Présidente du PETR de Saint-Brieuc et Vice-Présidente du CDG 22
- **Sarah DUCHER**, Directrice Générale des Services à la commune de l'Hermitage (35)
- **Loïc RAOULT**, Maire de la commune de Plourhan, Vice-Président de Saint-Brieuc Armor Agglomération, Vice-Président du CDG 22 et Président de l'AMF 22

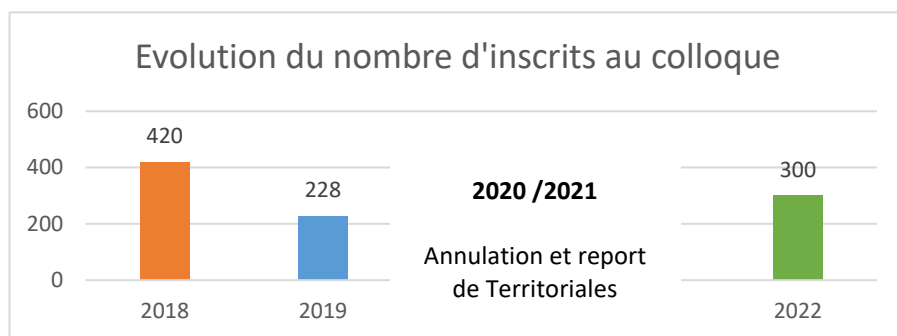
Les Territoriales de Bretagne ont également été l'occasion de **dévoiler la marque employeur** portée par les 4 CDG de Bretagne. A ce titre, les personnalités suivantes ont été amenées à intervenir :

- **Vincent LE MEAUX**, Président du CDG 22 et de Guingamp Paimpol Agglomération, 1^{er} Vice-Président de la FNCDG
- **Françoise RAOULT**, Vice-Présidente du CDG 29 et Maire déléguée de Saint-Thegonnec Loc-Eguiner
- **Murielle DOUTE-BOUTON**, Vice-Présidente du CDG 35 et Maire de Plélan-le-Grand
- **Gaëlle BERTHEVAS**, Vice-Présidente du CDG 56, Maire de Saint Abraham, Présidente du Pays de Ploërmel, Vice-Présidente de l'Oust à Brocéliande Communauté

Indicateurs d'activité

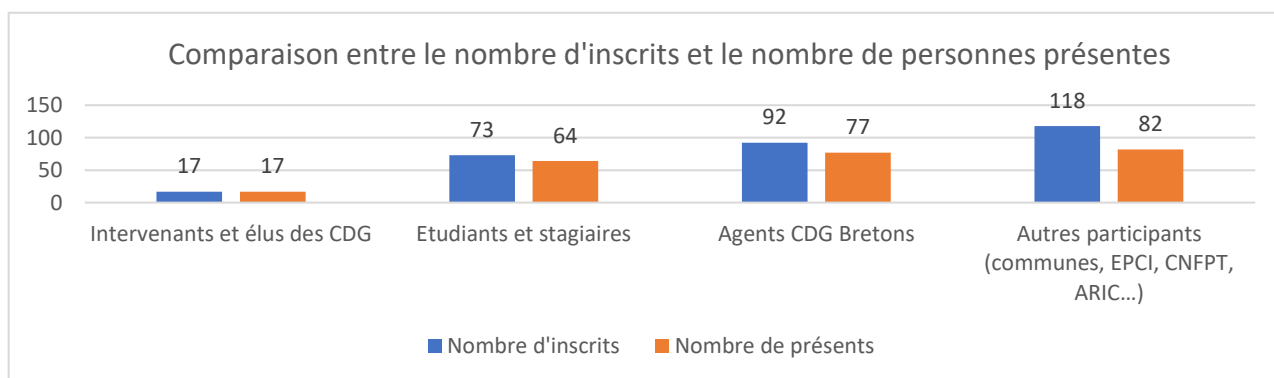
Evolution du nombre d'inscrits entre 2018 et 2022

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.



Edition 2022- Rapport entre nombre d'inscrits et nombre de personnes présentes

Pour cette 15^{ème} édition, on constate un **taux de présence de 80%** (rapport entre le nombre d'inscrits et le nombre de personnes réellement présentes).



Evolution des éléments financiers entre 2018 et 2022

Libellés	2018	2019	2022
Location salles et équipements	5 112,36 €	3 657,12 €	5 669,40 €
Restauration	7 414,80 €	4 864,48 €	6 028,40 €
Communication	6 146,40 €	5 287,20 €	2 500,00 €
Animations			9 742,00 €
Logistique (déplacements - hébergements...)	1 205,00 €	0,00 €	556,80 €
TOTAL	19 878,56 €	8 521,60 €	24 496,60 €
Participation Rennes II (repas étudiants)	1 171,50 €	972,95 €	896,00 €
TOTAL GENERAL CDG 22	18 707,06 €	7 548,65 €	23 600,60 €

Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des RH

Ses missions

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



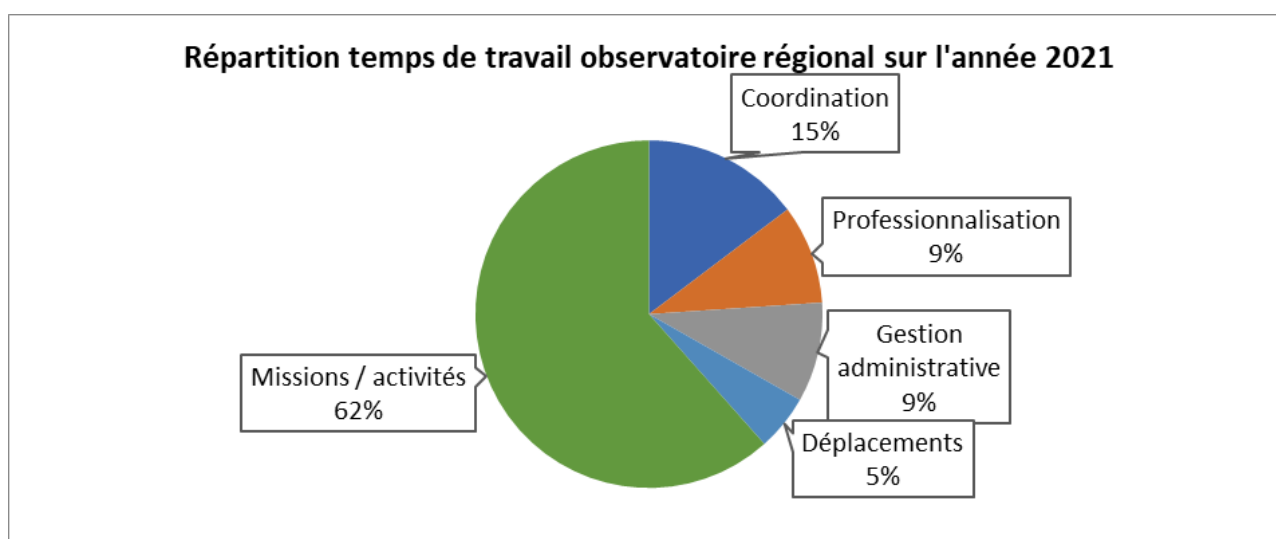
Contribuer à l'organisation d'événements régionaux

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).

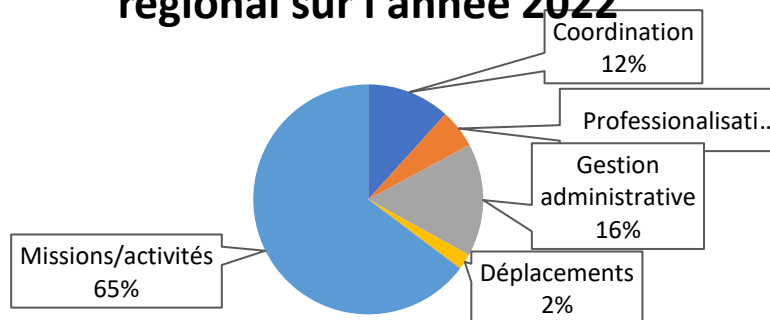
En complément, des rendez-vous annuels de suivi d'activités sont organisés dans chacun des CDG.

Ses indicateurs d'activité en 2022

La répartition du temps de travail

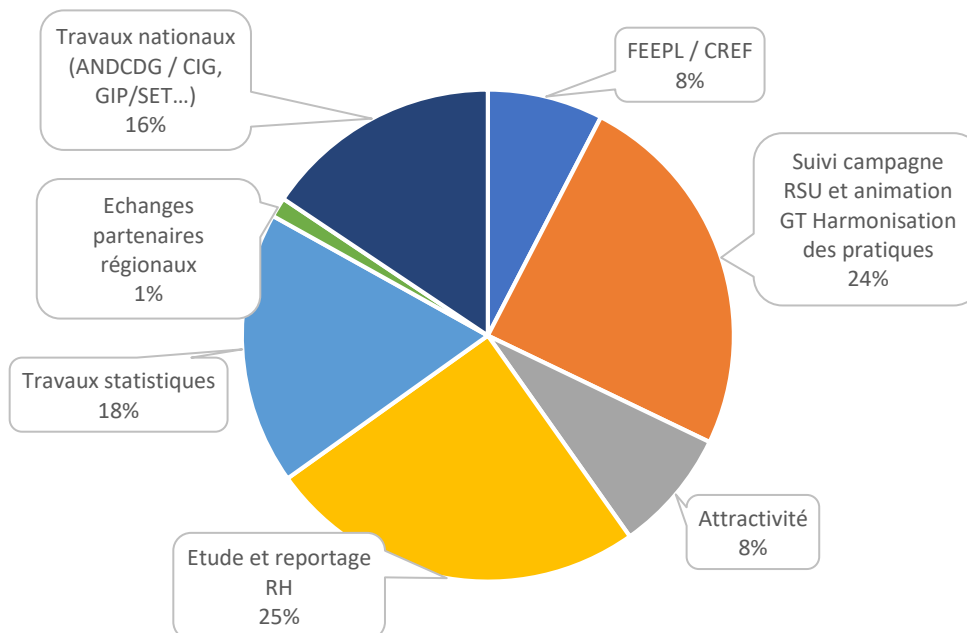


Répartition temps de travail observatoire régional sur l'année 2022



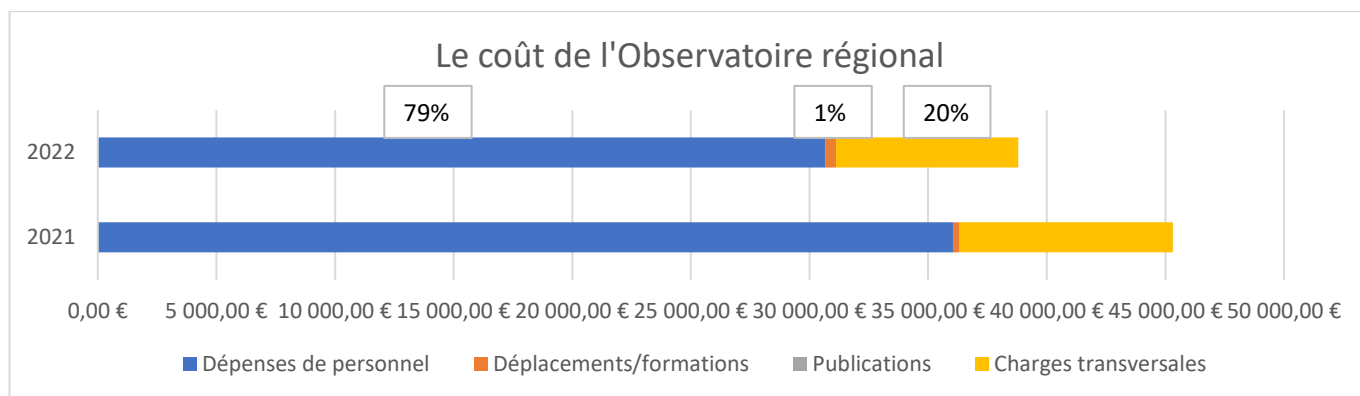
Quelques spécificités en raison du congé maternité d'une des deux chargées de mission : moins de coordination du binôme de fait et une part de gestion administrative plus importante qu'en 2021 car il s'agit de temps incompressible.

Détail des activités de l'Observatoire en 2022



Le coût de la mission

En 2022, le coût de la mission cofinancée par les 4 CDG Bretons s'est élevé à 38 798,57 € à l'échelle régionale, réparti à parts égales entre les 4 CDG soit 9 699,64 € chacun. Ce coût comprend les frais liés au personnel, 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...).



Ses éléments marquants en 2022

Les travaux réalisés en 2022



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

- **Publications**

- Panorama régional de l'emploi public territorial 2020
- Les dernières tendances de l'emploi du 1er semestre 2022
- Les fiches repères régionales permettant aux collectivités de même strate de se comparer (données issues des Rapports Sociaux Uniques (RSU) 2020)
- La synthèse régionale des RSU 2020
- Panorama national de l'emploi public (rédaction de la partie sur les départs à la retraite et le zoom sur le métier de responsable des services techniques)

- **Productions**

- Statistiques régionales des services intérim des CDG bretons pour la région Bretagne
- Réalisation d'enquêtes métiers à la demande (en exploitant les données RSU)



Promouvoir et valoriser les bonnes pratiques RH

- Etude sur le bilan des mutualisations de services RH en Bretagne (analyse des données issues de 24 entretiens majoritairement en présentiel, rédaction et publication)
- Etude sur les pratiques en matière de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de temps de travail dans les EPCI du Morbihan



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 :
 - Animation du groupe de travail (2 visioconférences)
 - Compilation des données des 4 CDG, analyse du tableau d'indicateurs communs et formalisation des résultats
- **A l'échelle nationale**
 - Co-animation avec le Centre Intercommunal de Gestion (CIG) Grande Couronne du groupe de travail dédié à la 11ème édition du Panorama national de l'emploi territorial
 - Participation aux réflexions et aux travaux des commissions nationales « données sociales et politique de l'emploi » (4 visioconférences)
 - Participation aux réflexions et aux travaux du réseau national des référents régionaux (notamment sur la FAQ pour la campagne RSU 2021) et au club utilisateur Qlik (1 visioconférence)
 - Suivi des nouveaux outils développés à l'échelle nationale (module Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) (3 visioconférences de club utilisateur), 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 (3 visioconférences)



Contribuer à l'organisation d'événements régionaux (Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation CREF, Forum de l'Emploi et des Elus Publics Locaux FEEPL)

- Participation aux réunions d'organisation de la CREF (qui s'est déroulée le 24 juin 2022)
- Réalisation de travaux statistiques (focus sur les tendances de recrutement en 2021, focus sur le nombre et le profil des agents territoriaux en Bretagne)
- Préparation de l'animation de l'après-midi consacré aux secrétaires de mairie

Les actions/projets principaux

- Organisation de la CREF le 24 juin 2022
- Publication de l'étude sur le bilan des mutualisations des services RH en Bretagne

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Réalisation d'une étude sur les leviers financiers d'attractivité à l'échelle de l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux de Bretagne
- Participation à l'organisation du FEEPL qui se déroulera le 8 février 2024 à Brest.

Direction emplois et carrières

Service Missions Temporaires

Ses missions

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.

Ses indicateurs d'activité 2022

	2021	2022
Collectivités utilisatrices	287	305
Demandes de personnel	2238	2214
Agents/mois	561	544
Heures facturées	653 885	600800
Heures payées	700186	643022
Heures non facturées	26150	24288

Demandes reçues	Demandes effectives	Nombre de demandes pourvues	Nombre de demandes non pourvues	Erreurs de saisies des collectivités et du CDG
2719	2214	1717	497	505

Les demandes non pourvues : répartition par motifs

Motifs	Nombre de demandes non pourvues
Pas de candidat	132
Plus de besoin	213
Recrutement direct	144
Demandes hors cadre	8

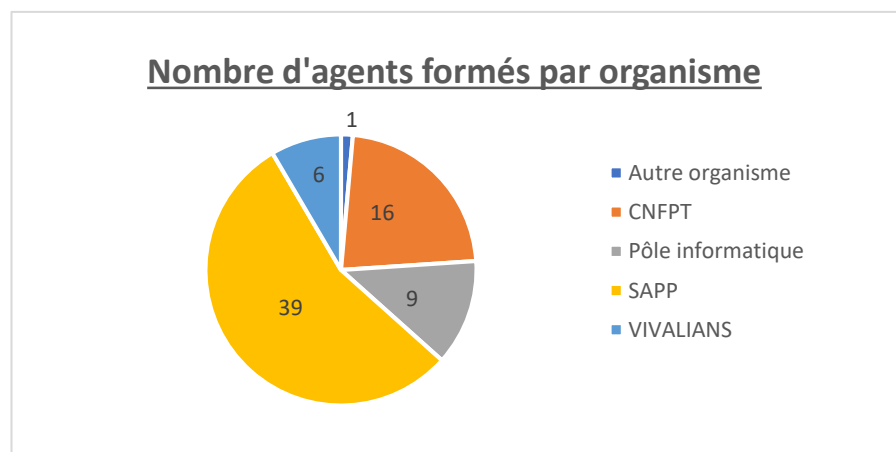
Répartition par filière pour les demandes non pourvues au motif : pas de candidat

Filière	Nombre de demandes non pourvues : pas de candidat
Technique	84
Administrative	35
Médico-sociale	3
Sociale	3
Animation	4
Culturelle	3

Professionnalisation des agents intérimaires

- 71 agents formés dans le cadre de la formation continue
- 190 jours de formation suivies au cours de l'année 2022 par des agents travaillant dans les filières administrative (73 %) et technique (27 %)

Principales thématiques suivies : finances/comptabilité, paie, état-civil, élections, urbanisme, HACCP en hygiène alimentaire.



Le dispositif de formation aux métiers administratifs territoriaux (FMAT) a permis de former 61 personnes en 2022 :

- Parcours Administration Générale des Services (PAGS) 42 et 43 = 38 personnes
- Parcours Accueil Polyvalent en Mairie (PAPM) = 13 personnes
- Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines (PCGRH) = 10 personnes

Sur 61 agents formés en 2022, 12 agents ont été recrutés directement par une collectivité après avoir effectué une mission, par le biais du service Missions Temporaires, d'une durée de :

- Moins de 3 mois pour 9 agents

- Moins de 6 mois pour 3 agents

Ses éléments marquants en 2022

- En direction des agents et des collectivités :
 - Conditions salariales qui s'améliorent :
 - Versement de l'indemnité inflation
 - Revalorisation de l'aide aux déplacements domicile / travail : + 20 % par rapport aux montants pratiqués
 - Revalorisations indiciaires successives : Janvier / Mai / Juillet / Septembre
 - Lancement d'une expérimentation d'annualisation à la Ville de SAINT-BRIEUC pour l'année scolaire 2022/2023
 - Des actions en faveur de l'attractivité
 - Premier job dating au Centre de Gestion
 - Semaine de l'emploi public : 5 jobs dating et portes ouvertes dans les collectivités
- En Interne :
 - Travaux du service :
 - Préparation de la mise en place de la PSC
 - Préparation du travail de régularisation des heures supplémentaires des agents des collèges
 - Préparation du lancement de la marque employeur
 - Renforcement du travail en transversalité avec les autres services de l'établissement
 - Accompagnement à la mobilité renforcé : 3 agents ont bénéficié du dispositif REBONDIR +
 - Nouvelle mission de Secrétaire itinérante en charge de l'accompagnement des intérimaires en prise de fonctions

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Lancement de la marque employeur DEN.bzh
- Optimisation du logiciel de gestion avec l'utilisation du récap pré-paie
- Expérimentation d'un nouveau dispositif d'aide à la mobilité « Passerelle »

Service Concours et Emplois

Ses missions

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. Chaque année, douze à quinze opérations sont organisées en propre ou par le biais d'une convention avec un CDG partenaire. L'organisation des concours et examens professionnels sont marquées par des **partenariats** étroits entre les CDG du Grand-Ouest. Cela s'est 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.

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 qu'il s'agisse d'emplois permanents, de contrats de projet, d'apprentissage ou d'emplois aidés.

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). Outil du dialogue social présenté au CST, le RSU a vocation à donner des éléments chiffrés à l'observatoire régional de l'emploi ainsi qu'aux collectivités dans leur mise en place des Lignes Directrices de Gestion et afin de se comparer. 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...). Impacté durant la crise Covid-19, les rendez-vous en présentiel ont repris normalement en 2022.

Le SCEE participe très activement à la **promotion de l'emploi public territorial**, mission transversale qui l'associe à plusieurs services du Centre de Gestion (Communication, missions temporaires, accompagnement des pratiques professionnelles, etc.).

Ses indicateurs d'activité 2022

Concours

La plupart des concours et examens professionnels sont organisés selon une périodicité biennale, certains peuvent cependant n'être organisés que tous les trois ou quatre ans. La difficulté d'organisation d'une opération de concours dépend davantage de la complexité des épreuves et du périmètre d'organisation que du nombre de candidats. Le volume d'activité chiffré ci-dessous ne peut être apprécié qu'au regard de ces éléments.

Données 2022 :

- Nombre d'inscrits : 1861
- Nombre de lauréats : 442
- Nombre de concours en 2022 : 6 en propre. On peut ajouter à ce chiffre 3 opérations dont les inscriptions ont eu lieu au quatrième trimestre 2022 et les épreuves en 2023.

D'un point de vue général, on note un double phénomène de baisse du nombre de candidats inscrits et une augmentation significative du nombre de postes déclarés par les collectivités ces dernières années, illustrant la tension actuelle sur le marché de l'emploi et la baisse d'attractivité de la FPT. A titre d'exemple, on pourra comparer le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe qui en 2014 accueillait 1614 candidats pour 50 postes à pourvoir quand en 2022, ils n'étaient plus que 616 à briguer l'un des 80 postes ouverts. On remarque toutefois que la sélectivité reste importante avec un poste pour 7,7 candidats.

Bourse de l'emploi

On note une augmentation forte du nombre de déclarations de créations et vacances d'emplois avec un volume de 2 970 postes déclarés en 2022 contre 2017 (1219 offres) en 2016. Le site 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.

Année	Nombre de déclarations	Offres	Nombre de rediffusions
2021	2715	1711	141
2022	2970	1911	136

RSU

Depuis la Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le Bilan Social biannuel a été remplacé par un Rapport Social Unique (RSU) annuel. La mise place de la nouvelle enquête s'est faite progressivement sur les années 2021 et 2022 avec l'introduction notamment de nouveaux indicateurs par la DGCL. L'annualisation de l'enquête en rend la mise en œuvre plus lourde pour le SCEE mais aussi pour les collectivités.

Des webinaires ont été mis en place pour accompagner les collectivités dans leur démarche et renseigner le RSU via la plateforme Données sociales.

- **Ses éléments marquants en 2022 :**
 - Acquisition du logiciel Agirhe concours en remplacement d'Escort AT+ après 18 ans d'utilisation. Nous disposons désormais d'un outil identique à celui des autres services concours de la coopération Grand-Ouest.
 - Accueil des deux réunions de coordination de la coopération régionale concours Bretagne.
 - Mise en œuvre du RSU en tenant compte des nouveaux indicateurs de la DGCL
 - Forte augmentation des déclarations de créations et vacances d'emplois
- **Ses projets et/ou prévisions pour 2023 :**
 - Actions de promotion de l'emploi public territorial renforcées dans le cadre du lancement de la marque employeur Den.Bzh, lancée le 26 janvier par les 4 CDG de la région Bretagne. Participation du service à 25 événements (Forums, rencontres, job datings...) au 1^{er} semestre 2023.
 - Dématérialisation de la correction des copies de concours événements

Service Instances, Carrières et Retraites

Le service Instances, Carrières, Retraite décline une activité à travers 4 grandes missions qui sont :

- Gérer la carrière
- Assurer le secrétariat des instances
- Accompagner les agents et les gestionnaires sur la retraite
- Appliquer le droit syndical

Missions de la gestion de la carrière

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

Ses indicateurs d'activité 2022

Evolution effectif géré	2021	2022
Titulaires et stagiaires	10 517	10 827 ⁽¹⁾
Contractuels	3 135	2 842 ⁽²⁾

(1) 10 827 fonctionnaires dont 664 en disponibilité, 91 en détachement à l'extérieur et 34 en congé parental

(2) 2 842 contractuels électeurs en CCP dont 43 en CDI

Activité « Carrière »	2021	2022
Etudes nominatives	358	404
Documents numérisés	31 850	36 300
Instruction des dossiers de promotion interne	379	382
Actions de formation	2 formations MAT 2 ateliers carrières 2 ateliers mobilité	1 formation MAT (mobilité) 3 ateliers carrières 3 ateliers mobilité

Activité soutenue en carrière en 2022 en raison des réformes statutaires nombreuses qui ont généré beaucoup d'actes et d'études de classement.

Missions du secrétariat des instances

Le service est chargé du secrétariat des instance placées auprès du Centre de Gestion. Il s'agit des 3 CAP, de la CCP, du Conseil de discipline et du Comité Social Territorial. Pour l'ensemble de ces instances, le service assure les missions suivantes :

- 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)
- Organisation des élections professionnelles tous les 4 ans

Ses indicateurs d'activité 2022

- Secrétariat des CAP et du Conseil de discipline

	2021	2022
Réunions CAP	8	5
Réunions des CCP	4	1
Dossiers examinés en Conseil de discipline	14	12

Activité CAP	2021	2022
Refus titu/prolongations de stage/licenciements	3	4
Recours évaluation/Avancement grade	3	4
Refus congé formation, cumul activité, TP	/	/
TOTAL	6	8

Les dossiers présentés en Conseil de discipline sont désormais plus nombreux que ceux présentés en CAP.

- Secrétariat des CT

	2021	2022
Nombre de réunion CT	11	9
Nombre de dossiers examinés	502	410

Détail des dossier les plus courants		
Dossiers 1607h	87	140
Dossiers sur la politique indemnitaire	86	70
Dossier LDG	187	41
Réorganisations / Suppressions / DHS	75	82

L'année 2022 a été marquée par la mise en conformité du temps de travail dans les collectivités à la demande expresse de la Préfecture.

Missions de l'accompagnement retraite

Dans le cadre d'un partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire de la CNRACL, le service réalise les missions suivantes :

- Le conseil et l'assistance des collectivités affiliées
- Le suivi et le contrôle des dossiers
- L'information et la formation des gestionnaires sur la réglementation et les procédures
- L'accueil des agents, futurs retraités pour les accompagner dans leurs démarches et réalisation d'estimations de pension (accompagnement personnalisé retraite)

En outre, le service propose une prestation « retraite » à la demande avec la réalisation de l'intégralité du dossier de retraite à la place de la collectivité.

Ses indicateurs d'activité 2022

Nombre de dossiers traités	2021	2022
Demandes d'avis/liquidation	371	463
Simulations de pension	245	393
Accueil des agents	100	121
Formation réglementation		2 ateliers

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

Retraite à façon	2021	2022
Nombre de collectivités	9	22
Nombre de dossiers	15	30
Nombre d'heures	23h	44h

Missions de la gestion du droit syndical

Le Centre de gestion a pour mission le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit.

Concrètement, la mission se définit par :

- Le conseil et l'assistance des collectivités sur le droit syndical (actions de formation dispensée sur la réglementation)
- Le calcul des contingents d'heures par organisation syndicale selon la réglementation suites aux élections professionnelles à organiser tous les 4 ans
- Le remboursement aux collectivités des absences liées aux ASA et décharges syndicales prises par les organisations syndicales
- La gestion des ASA des instances paritaires placées auprès du CDG (calcul et remboursement aux collectivités)
- La gestion particulière du crédit accordé aux OS pour les agents des collectivités non affiliées (conventions)
- Les relations avec les organisations syndicales :
 - Négociation, rédaction puis suivi d'un protocole d'accord au niveau départemental
 - Conseil et accompagnement dans l'utilisation des droits.

Ses indicateurs d'activité 2022

	2021	2022
Moyens alloués aux OS (Compensation loyer + subvention équipement et fonctionnement)	23 552€	23 873€

Remboursements collectivités	2021	2022
Obligatoires (DAS – ASA)	398 447€	368 649€
Forfaitaires (ASA instances)	21 636€	15 874€

Les éléments marquants du service en 2022

L'activité « **carrière** » a été marquée par un certain nombre de réformes statutaires qui a généré l'élaboration de circulaires explicatives et d'actes de reclassement :

- Réforme de la catégorie C (01/01/2022)
- Réforme de la filière médico-sociale (catégorie A et B au 01/01/2022)
- Réforme des Aides-soignants (passage en catégorie B)
- Réforme de la catégorie B (au 01/09/2022)
- Revalorisations indiciaires (01/05/2022)

Le service a organisé **les élections professionnelles** le 8 décembre 2022, pour la 1^{ère} fois sous la forme d'un vote électronique par internet, généralisé.

Le service a donc été mobilisé sur cette mission de recueil des données électeurs auprès des collectivités, d'organisation du scrutin avec un prestataire extérieur et de formation des différents acteurs (organisations syndicales, élus des bureaux de vote).

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- L'accompagnement des gestionnaires et des agents dans le cadre de la réforme des retraites et des nouvelles réformes de carrière issues des négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux.
- La mise à disposition d'une plateforme d'échanges des actes de carrière et l'accès des collectivités aux dossiers individuels de leurs agents.
- L'animation d'un groupe de travail sur le métier de « secrétaire de mairie » porté par le CST.
- La négociation d'un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical pour les 4 ans à venir.

Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles

Ses missions

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 préétabli 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Ses indicateurs d'activité 2022

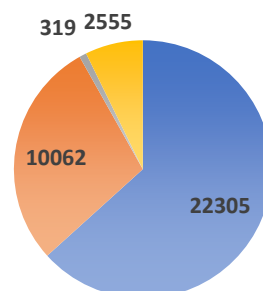
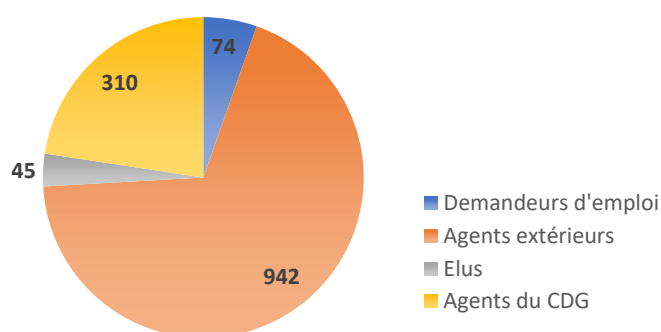
◆ Effectif du service pour 2022

- Nombre d'agents : 6,6 ETP
- Nombre de formateurs : 67 (dont 31 agents du Centre de Gestion)
- Nombre de tuteurs : 87 (issus de 61 communes et établissements)

◆ Synthèse de l'activité 2022 en chiffres

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies	
1. Dispositif FMAT (dont 3 parcours en spécialité) + TPSACP	8	74	228.5	22305	
2. Professionnalisation des agents territoriaux	148	942	191.5	10062	
3. Information et formation des élus	5	45	8,5	318.5	
4. Formation des agents du CDG	29	310	24	2555	
5. Réunions d'information	0	0	0	0	
6. Ateliers mobilité	4	-	2	-	
TOTAL (hors ateliers mobilité)	190	1371	452.5	35240.5	
	2021	229	1952.5	515	30286

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

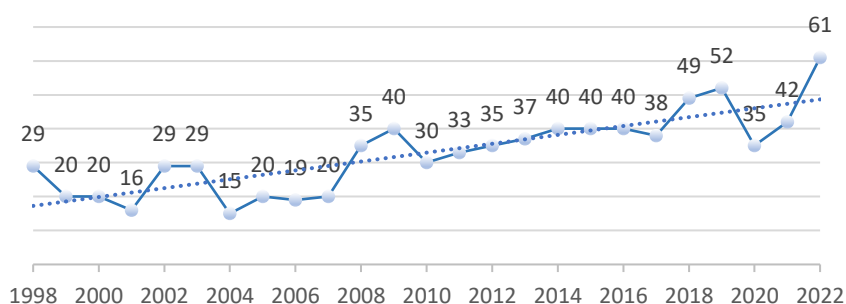
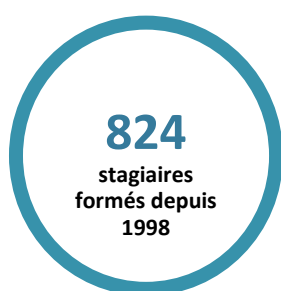


- Dispositif FMAT :
 - 4 Types de parcours et le TPSA Collectivités Publiques :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Parcours AGS	2	30	123.5	12426
2. Parcours CGRH	1	10	53	3353
3. Parcours APM	1	13	38	3402
4. Parcours individualisés en spécialité	3	8	0	1388
5. TPSA Collectivités Publiques (AFPA)	1	13	13.5	1736
TOTAL	8	74	228	22305

2021	4	42	228	15140
------	---	----	-----	-------

- Effectif cumulé depuis la création du dispositif :



- Professionnalisation des agents territoriaux (hors CDG 22)
 - 7 dispositifs

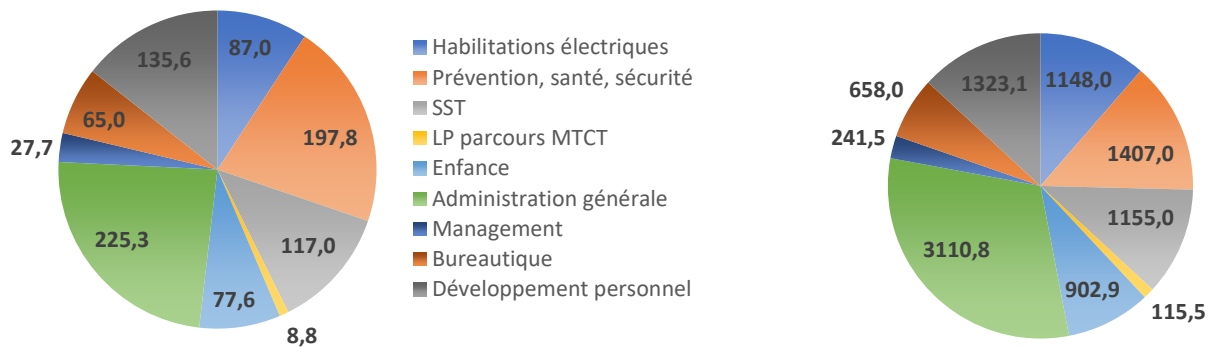
Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER (hors SST et HE)	73	427,1	99	3811,6
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	34	286,4	41	2358,9
3. Formations SST	16	117	22	1155
4. Formations Habilitations électriques	9	87	17	1148
5. Accompagnements individualisés sur site	0	0	0	0
6. Dispositif FMAT – Formations individualisées	10	15,5	(118)	1472,8
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	6	8,8	12,5	115,5
TOTAL	148	941,8	191,5	10061,8

2021	194	1550	190	12167
------	-----	------	-----	-------

- Durées moyennes des formations dispensées (en jours) :

Dispositifs	2021	2022
1. Formations INTER (hors SST et HE)	1	1,4
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	0,8	1,2
6. Formations individualisées	14,5	7,6
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1,7	2,1

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



- Effectifs moyens :

Dispositifs	2021	2022
1. Formations INTER (hors SST et HE)	7,3	5,9
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	9,5	8,4
3. Formations SST	6,6	7,3
4. Formations Habilitations électriques	10,5	9,7
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1,5	1,5

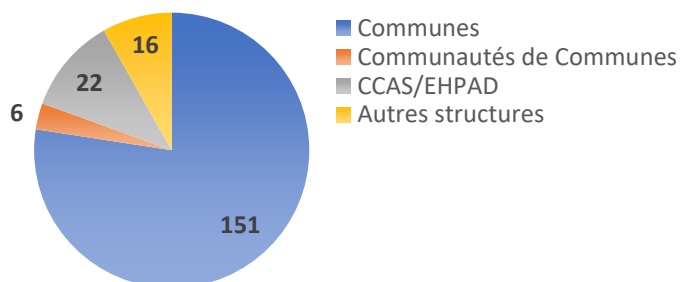
- Certificats SST et habilitations électriques EN COURS :

Dispositifs	2021	2022
3. Certifications SST (durée : 2 ans)	111	199
4. Habilitations électriques (durée : 3 ans)	252	282

- Ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle :

Modules	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
La gestion et l'entretien du patrimoine bâti ou à bâtir (R23PL623)	1	1	3	21
La gestion et l'entretien de la Voirie et des Réseaux Divers (R23PL621)	1	2	2,5	31,5
La conduite de projet (R23F523)	1	1	1	7
Pratique d'Autocad (R23PL622)	1	1	2,0	14,0
L'utilisation du Système d'Information Géographique (SIG) (R23PL512)	2	4	4,0	42,0
TOTAL	6	9	12,5	115,5
	2021	8	12	13,5
				157,5

- Types de structures



195 structures
ont fait appel au CDG 22 pour la formation de leur(s) agent(s).

- Information et formation des élus :

- 3 dispositifs :

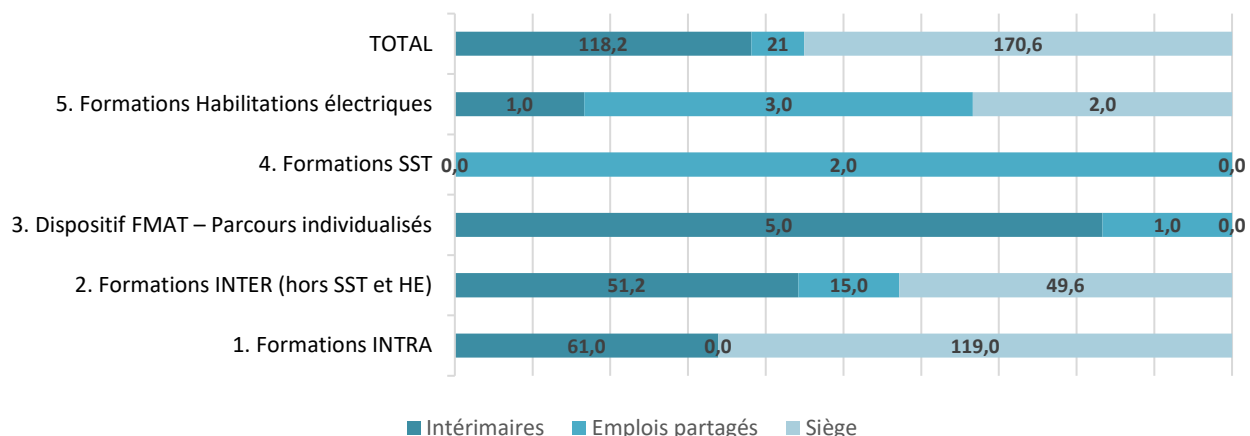
Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations de l'ARIC	5	41,5	5	290,5
2. Information du CDG (demi-journées)	0	0	0	0
3. Actions de professionnalisation du CDG 22	(2)	3,4	(3,5)	28
TOTAL	5	44,9	5	318,5
2021	14	157	12,5	1029

- Formation des agents du CDG 22 :

- 5 dispositifs :

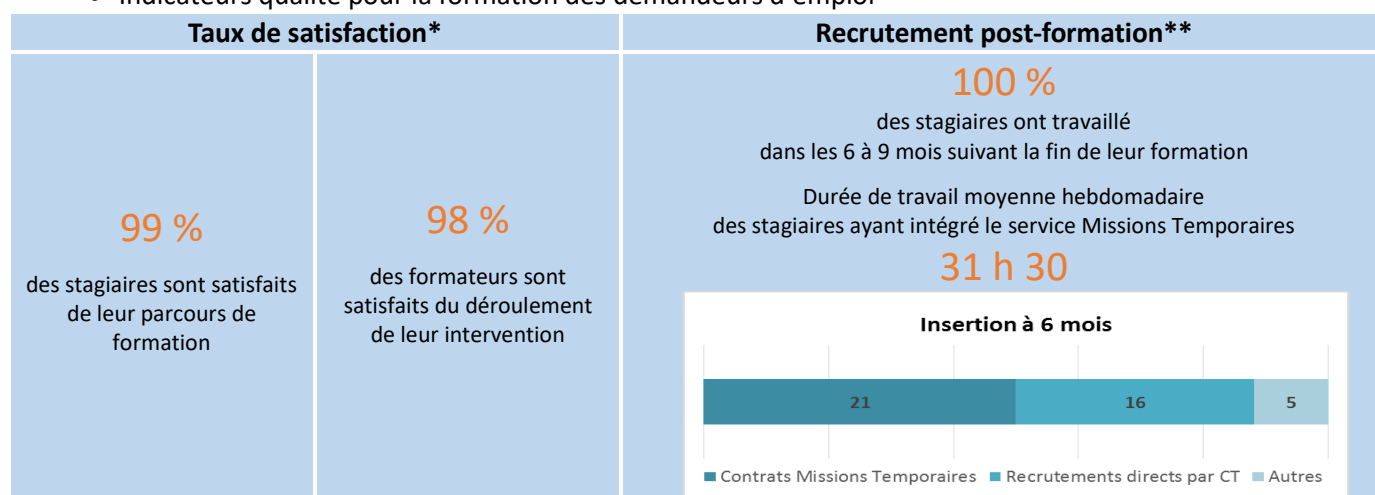
Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	8	61	14	728
1. Formations INTRA CDG – Agents du siège	15	119	10	532
2. Formations INTER (hors SST et HE)	(25)	115,5	(15)	1032,5
3. Dispositif FMAT – Formations individualisées	6	6	(24)	168
4. Formations SST	(2)	6	(9,5)	80,5
5. Formations Habilitations électriques	(5)	2	(2)	14
TOTAL	29	309,8	24	2555
2021	17	203,5	16,5	1950

- Répartition des effectifs :



- **FOCUS QUALIOPI (certification du Ministère du travail) :**

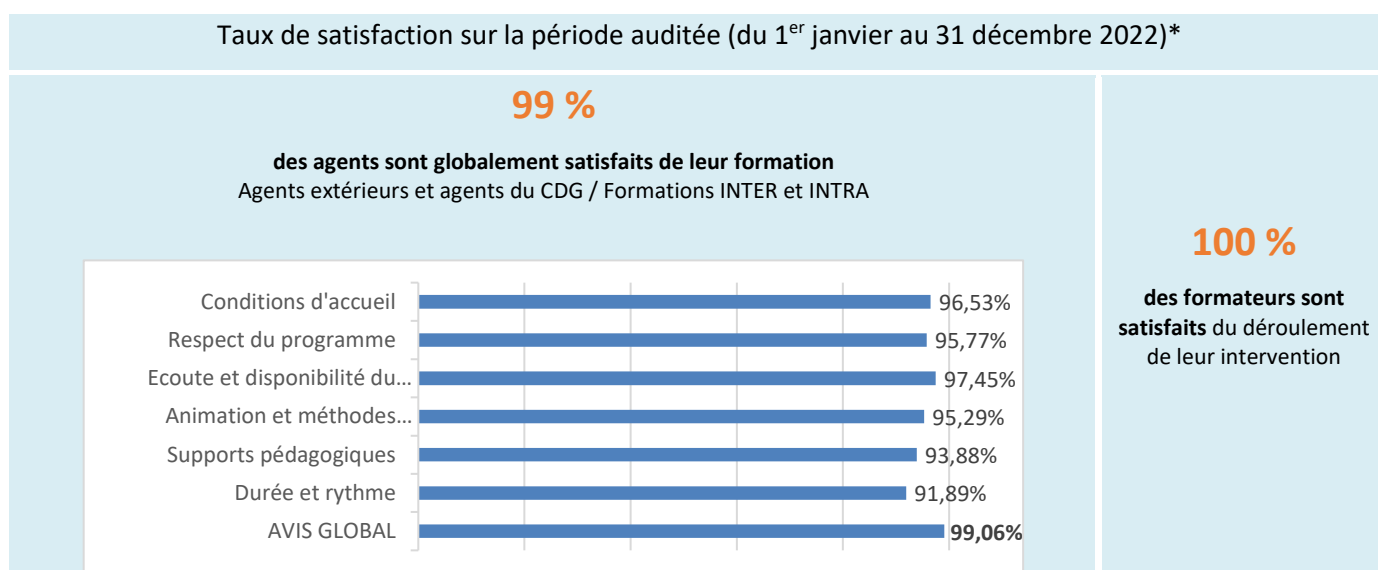
- Indicateurs qualité pour la formation des demandeurs d'emploi



* Données issues des questionnaires 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.

- Indicateurs qualité pour la formation des agents territoriaux



* Données issues des questionnaires de satisfaction complétés par les stagiaires (taux de retours : 97,11 %) et les formateurs en fin de formation.

Ses éléments marquants en 2022

- Obtention de la certification Qualiopi pour l'ensemble des actions de formation du Centre de Gestion suite à l'audit des 17 et 18 janvier.
- Lancement le 20 septembre, en partenariat avec la Région Bretagne et l'AFPA, du Titre Professionnel Secrétaire Assistant en Collectivités Publiques qui a accueilli 13 demandeurs d'emploi et 3 agents territoriaux en démarche de reclassement.
- Belle attractivité du dispositif FMAT qui bat cette année un record d'affluence en ayant accueilli 61 demandeurs d'emploi et 15 agents territoriaux sur des modules ponctuels ou des parcours individualisés dans le cadre d'une démarche de mobilité choisie ou non.
- Bilan statistique étonnant qui présente notamment une baisse de 30 % des effectifs accueillis (1 371 stagiaires en 2022 contre 1 952 en 2021) et une augmentation de l'activité du service à hauteur de 16 % en termes d'heures formation suivies (35 240 heures en 2022 contre 30 286 en 2021).
- Un exercice budgétaire en excédent (+15 832 €)

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- La préparation de l'audit de surveillance Qualiopi qui devra se dérouler entre mars et novembre 2022.
- La reprise du projet de construction d'un parcours de type FMAT pour la filière technique.
- Le développement de nouveaux thèmes et de formats mixtes intégrant présentiel et distanciel.

Service Etudes et Organisation

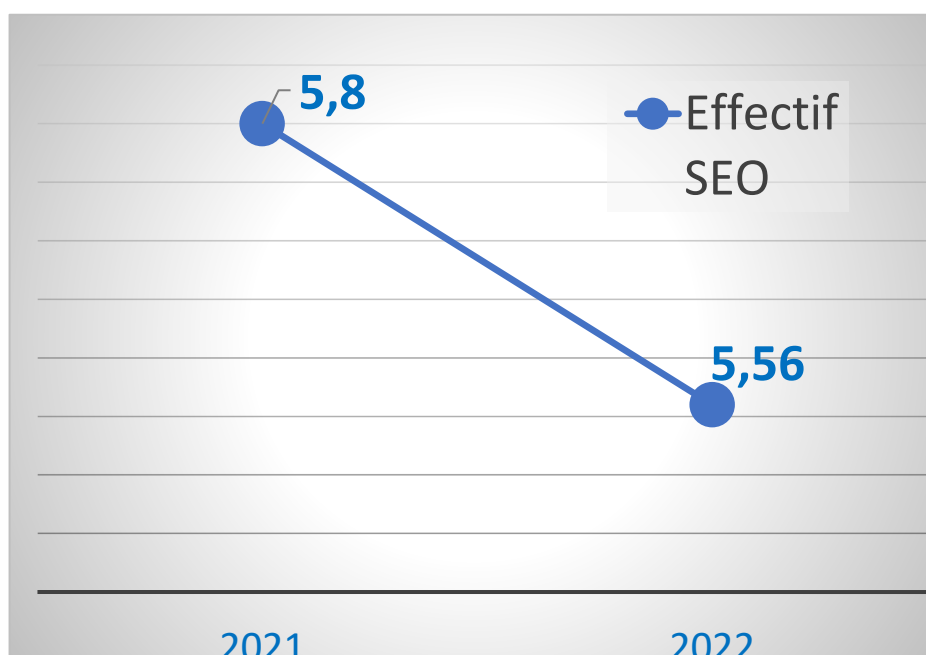
Ses missions

- 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 aux défis 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

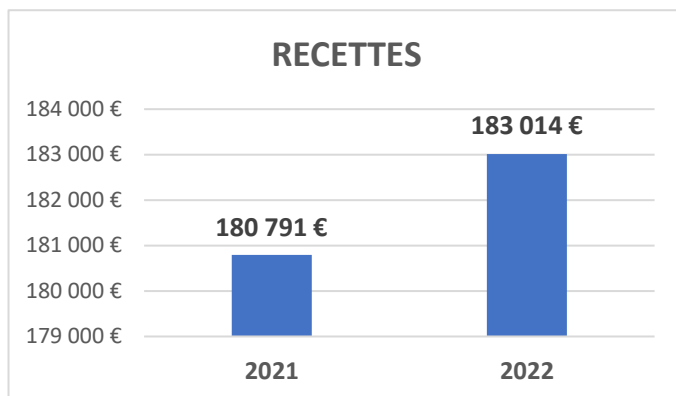
Ses indicateurs d'activité 2022

- Effectif



Un effectif en légère baisse en 2022, qui s'explique par 2 départs non compensés sur une période de 3 mois.

- Produit d'activité (2021-2022 à indiquer)



Absence d'analytique sur les 3 activités développées par le service en 2022.

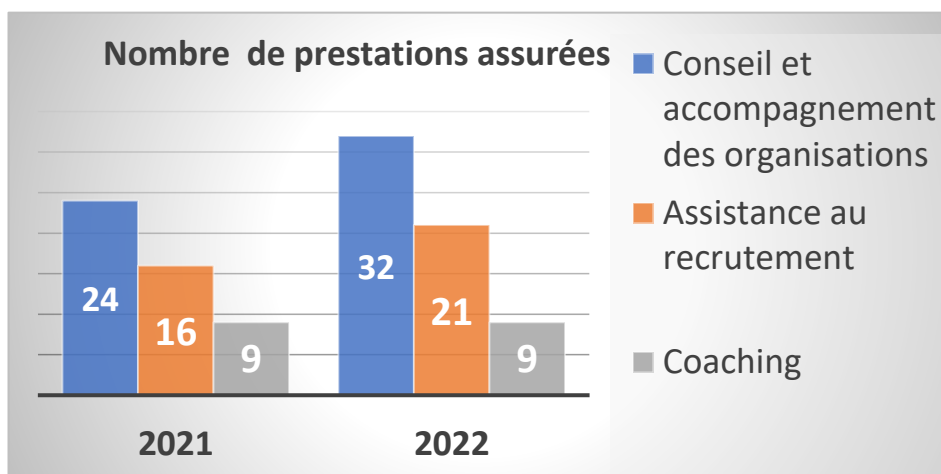
Un produit d'activité similaire à celui de l'an passé même si on constate une augmentation substantielle du nombre de demandes en 2022

- Focus sur les activités

Une augmentation substantielle du nombre de sollicitations sur les **accompagnements organisationnels** (+8 demandes en 2022) qui témoigne des besoins des collectivités à la fois sur des dossiers RH à consolider (RIFSEEP, temps de travail, lignes directrices de gestion etc..) mais aussi de la difficulté à conduire des changements organisationnels.

Une prestation « **assistance au recrutement** » qui continue de progresser depuis sa mise en place en 2020 (+5 demandes en 2022)

Le coaching permet aux collectivités et agents de faire face à des situations de blocage ou de difficultés rencontrées. L'arrivée d'un second coach dans l'équipe du SEO doit permettre d'accélérer la prise en charge des situations.



Ses éléments marquants en 2022

- Le déploiement d'un logiciel de suivi de l'activité du service, élaboré en interne (Taolenn) grâce au concours de la direction informatique
- L'écriture d'un nouveau projet de service (2023-2026) s'inscrivant avec le renouvellement de l'équipe (arrivée de 2 nouveaux agents en 2022)
- La poursuite de la recherche d'innovation dans nos pratiques (accompagnement pluridisciplinaires, appel à un prestataire extérieur, évolution de nos supports de présentation, utilisation de nouveaux outils, etc.). Un exercice budgétaire en excédent (+15 832 €)

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- La formalisation et le déploiement du projet de service
- La participation à de nouvelles prestations portées à l'échelle de l'établissement (mise en place d'ateliers managériaux, médiation entre agents)
- L'évolution de la politique tarifaire du service qui conduira à requestionner le modèle économique existant.

Direction prévention et santé au travail

Service Médecine Préventive

Ses missions

Les actions menées au sein du service médecine visent à aider les agents publics du département des Côtes d'Armor, à préserver leurs potentiels physiques et psychiques au travail.

Pour l'ensemble des adhérents (FPT, FPE, FPH), le service médecine préventive accomplit les missions suivantes :

- **Les suivis médicaux individuels** (visites médicales périodiques et à la demande ainsi que les entretiens infirmiers / visites d'information et de prévention)
- **Les actions en milieu de travail / conseils collectifs** : tous types de conseils auprès des employeurs et des agents, les visites de sites et conseils aux postes de travail, les interventions en instances et commissions spécifiques (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT / formations spécialisées, commissions et/ou réunions thématiques, etc.), les infos santé,
- **La participation à la médecine statutaire** (rédaction de rapports dans le cadre de l'instruction des dossiers devant le nouveau Conseil Médical).

La mission de soutien psychologique est quand-a-elle incluse dans la cotisation santé pour l'ensemble des structures relevant de la fonction publique territoriale (FPT) et elle est mobilisable selon différentes modalités conventionnelles

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

Ses indicateurs d'activité 2022

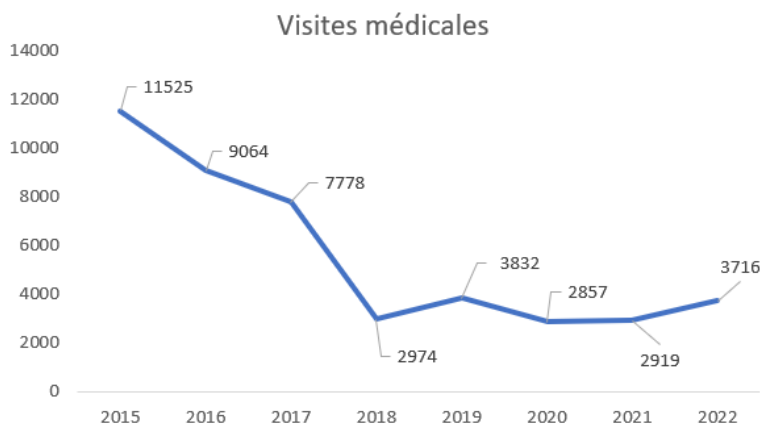
Missions et intervenants spécifiques

- Equipe médicale

ANNEE	Visites périodiques	Visites Supplémentaires	Absences aux visites médicales	Effectifs déclarés
2021	800	2119		22 075 agents suivis dont : FPT : 19 492 agents FPE : 2 583 agents
2022	1470	2246	436	22 813 agents suivis dont : FPT : 20 286 agents FPE : 2 527 agents

FPT : fonction publique territoriale

FPE : fonction publique d'état



- Commentaires concernant les effectifs déclarés et suivis :

Pour rappel, en 2022, les effectifs déclarés et suivis par le service de médecine préventive du CDG 22 sont au plus haut depuis 2015 (+ 5619 agents supplémentaires sur cette période 2015-2022).

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 de la fonction publique territoriale (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 à 2022 ont été particulières pour plusieurs raisons :

- 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 2020, 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. Encore aujourd'hui certains collègues médecins utilisent cet outil pour assurer leurs visites médicales
- 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 équivalents temps plein (ETP)) contre 6 à 7 médecins sur les années précédentes (représentant en moyenne entre 5.5 et 6.5 ETP), En 2022 l'équipe médicale était composée de 4,1 ETP à destination des collectivités. (+0.7 ETP de médecin coordonnateur)
 - 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).

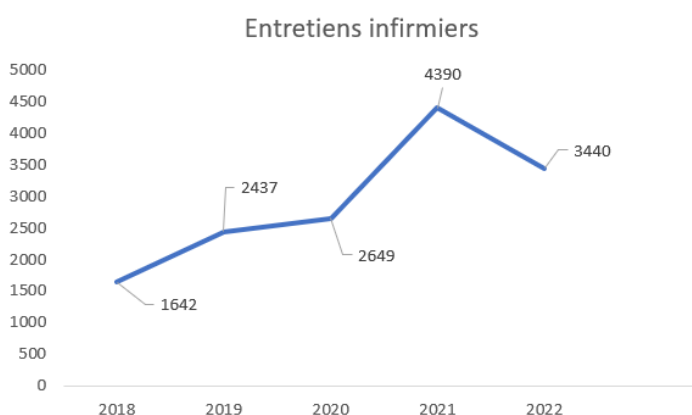
Pour conclure :

Malgré ce contexte particulier, le nombre de visites dites supplémentaires n'a jamais été aussi conséquent pour répondre aux urgences des agents et de leurs employeurs dans un contexte inédit. Par ailleurs depuis 2021, les infirmiers réorientent en visites périodiques médicales des agents relevant d'un suivi comportant des risques particuliers dans le cadre :

- des premières visites
- des visites avec une périodicité médicales datant de plus de 4 ans.

- **Equipe infirmière :**

ANNEE	Entretiens réalisés	Absents aux entretiens
2021	4390	426
2022	3440	586



- 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.

Les entretiens dits « programmés » ont connu une petite diminution entre 2021 et 2022 :

- 5205 entretiens programmés en 2021
 - 4743 entretiens programmés en 2022
- Soit un écart de – 463 entretiens entre les 2 années.

Cet écart s'explique du fait du départ d'une collègue en juillet 2022, remplacé début 2023.

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).

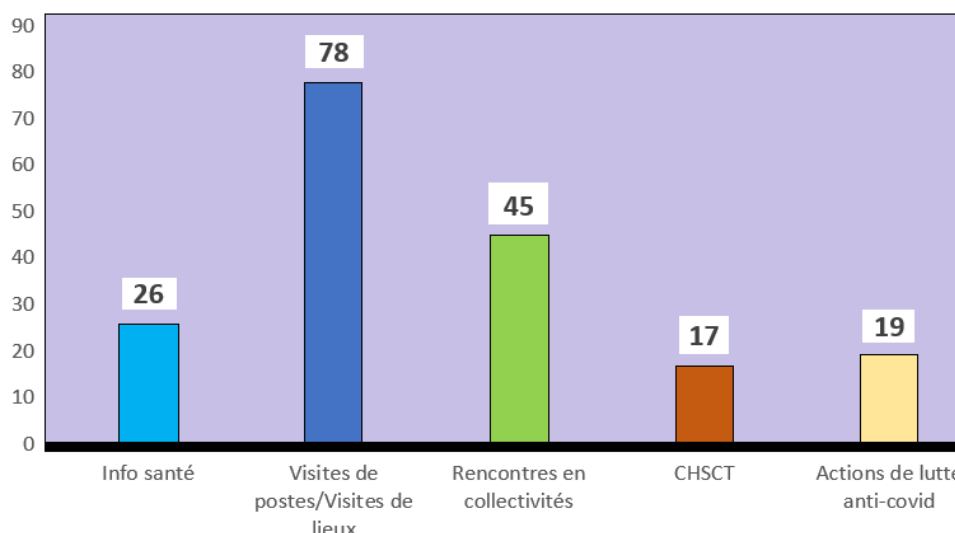
En 2022, 4743 créneaux ont été proposés aux collectivités avec un taux de réalisation de 72%

La non réalisation de certains entretiens infirmiers en 2022 s'explique par 2 facteurs : l'annulation de journées par le CDG en raison de projet de service (Accompagnement par le réseau Aitik, groupe de travail sur les locaux...) et l'absentéisme et/ou la non planification par les collectivités sur les créneaux donnés.

- En 2021 : sur l'ensemble des entretiens programmés (5205), 8.2% (soit 426 entretiens individuel (EI)) n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV.
- En 2022 : sur l'ensemble des entretiens programmés (4743), 12.3% (soit 586 EI) n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV.

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 (185 en 2022, 188 en 2021)

Répartition des AMT IDEST en 2022



Les éléments marquants en 2022 pour les équipes médecins/infirmiers :

- L'achat de matériel pour la réalisation des examens de biométrie (Audio, Spiro et Visio)
- Une mobilisation de l'équipe dans le cadre de la lutte anti-Covid jusqu'en mars 2022 (arrêt des vaccinations)
- Une étude organisationnelle (Aitik)
- Un développement important des infos santé avec des sollicitations plus importantes de la part des collectivités
- Sollicitations pour des points de situations Risques Psychosociaux (RPS) via des questionnaires
- Expérimentation réunions trinômes (secrétaire/médecin et infirmier)
- Réalisation exceptionnelle de visites de nuit, à la demande d'un médecin de prévention

Les projets et/ou prévisions pour 2023 pour les équipes médecins/infirmiers :

- Un travail sur les locaux de consultations/entretiens infirmiers
- Un possible changement de logiciel métier
- Réécriture des protocoles de binôme et leur actualisation annuelle
- Formation responsabilité des intervenants en médecine préventive
- Nomination d'un responsable au niveau du secrétariat médical
- Réalisation exceptionnelle d'examens complémentaires, à la demande d'un médecin de prévention (prises de sang)
- **Psychologues**

Les actions menées au sein de l'unité d'accompagnement psychologique et psychosocial au sein du service de médecine visent à aider les agents à préserver leur potentiel physique et psychique au travail. On retrouve ainsi des accompagnements de soutien individuels et collectifs, aussi bien tournés vers les problématiques impactant la santé que vers une réflexion sur les pratiques professionnelles.

Le conseil aux élus employeurs et aux encadrants constituent également une partie importante de l'activité, que cela concerne la gestion d'une situation de crise (lors d'un décès, d'un accident grave, d'une agression, etc.) ou la prise en compte de la dimension psychique au travail, à un niveau individuel ou collectif (équipe en difficulté dans la réalisation du travail, compréhension des difficultés générant de l'absentéisme...).

Des actions pensées au cas par cas, en lien permanent avec les autres acteurs de la santé au travail.

Éléments marquants en 2022

On peut noter l'arrivée en avril 2022 d'une psychologue du travail venue renforcer l'équipe en place.

Les interventions sont menées par des psychologues de spécialités différentes ce qui permet de réfléchir au mieux aux actions à développer selon les demandes des collectivités.

Les projets et prévisions pour 2023

La stabilisation de l'équipe va permettre de préciser les contours des accompagnements qui peuvent être menés en santé au travail et ainsi mieux accompagner les agents et les collectivités dans un environnement où la dimension RH évolue constamment et peut être parfois mise à rude épreuve.

Accompagnements	2021	2022
Accompagnements / Soutien psychologique		
Suivi individuels	246	236
Situations traumatogènes		
Accompagnements collectifs	13	24
Accompagnement gestion de crise		39
Conseils collectivités		
	81	107
Accompagnements RPS/ Analyse des situations de mal être au travail		
Accompagnements collectifs		4 + 3 sans suites
Analyse des pratiques professionnelles		
		1 + 3 sans suites

Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail

Ses missions

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, 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 324 collectivités. Cette prestation est comprise dans la cotisation additionnelle santé depuis 2020.
3. L'ergonomie en conception, à l'attention des collectifs de travail, est une prestation facturée.

Ses indicateurs d'activité 2021 et 2022

2021

- 290 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- 58 collectivités inspectées – 54 avis réglementaires – 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

2022

- 250 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- 42 collectivités inspectées – 45 avis réglementaires – 28 participations en CHSCT
- 11 projets d'ergonomie en conception
- 18 collectivités accompagnées par le Conseiller de Prévention Mutualisé
- 6 réunions de réseau : 5 ateliers document unique et 1 réunion conseillers de prévention
- 8 accompagnements mise à jour document unique, 1 démarche spécifique en prévention
- 2 flashes info AT, 4 actus
- 7 réunions de CHSCT départementale, 2 visites de délégation, 29 avis
- Partenariats : CARSAT Bretagne, DIRECCTE Bretagne

Éléments marquants en 2022

- Etude fonctionnelle auprès des agents des routes du CD22
- Evolution réglementaire des CT/CHSCT en CST/F3SCT
- Recrutement d'une conseillère/ACFI en juin 2022 (absence d'ACFI 6 mois)
- Recrutement d'une apprentie gestion administrative en octobre 2022 pour appuyer le CPM

Les projets et prévisions pour 2023

- Réseau Assistants de Prévention : information sur le risque chimique – ateliers mise à jour DU,
- Réseau Conseiller de Prévention : retour d'expérience sur l'évaluation des risques psychosociaux,
- Réseau CST/FS : réunions d'infos du collègue employeur - partenariat CNFPT formations des représentants du personnel,
- CST/FS départementaux : formation des représentants du personnel, fiches recommandations à l'attention du CST,
- Ergonomie : étude fonctionnelle auprès du CTM de Plérin, intégration de l'outil TAOLENN pour le suivi des projets CPM, poursuite accompagnement service emplois partagés du CDG

Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

Ses missions

Le service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'emploi vise à apporter son expertise auprès des employeurs du département pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou en réserve d'aptitude.

A ce titre plusieurs missions sont déclinées :

♦ **L'apprentissage :**

Favoriser le recrutement en contrat d'apprentissage au sein des collectivités Territoriales et des Etablissements Publics du Département

- Publication des offres d'emploi pour une plus large diffusion
- Accompagnement administratif pré recrutement
- Suivi post apprentissage : 3 temps de rencontre avec l'employeur, le maître d'apprentissage et l'apprenti
- Accompagnement sur le montage du dossier de financement
- Conception de guide à l'usage des employeurs
- Coopération Régionale sur la thématique

♦ **Le recrutement des personnes en situation de handicap via une convention avec le Cap Emploi 22 :**

- Réaliser des actions de sensibilisation
- Accompagner avec les services missions temporaires et accompagnement des pratiques professionnelles des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés TH
- Permettre d'orienter vers les services missions temporaires et Accompagnement des Pratiques professionnelles des demandeurs d'emploi TH qui souhaitent travailler pour la FPT.

♦ **L'assistante sociale du Travail :**

Elle est amenée à agir sur les différentes problématiques personnelles, professionnelles, familiales et sociales que chacun peut rencontrer tout au long de la vie.

Sa mission se décompose en 3 axes :

- Un accompagnement individuel des agents qui présentent une problématique, qu'elle soit relative à leur vie personnelle ou professionnelle. L'agent accueilli peut ainsi, après évaluation, bénéficier d'informations, d'une orientation ou d'un accompagnement (parfois physique) dans les démarches ;
- La participation à des instances telles que les CST ou à des temps de réflexion autour de la politique d'action sociale de la collectivité, sa qualité de vie au travail, les risques psycho-sociaux, l'égalité femme-hommes, etc. où l'expertise de l'assistante sociale du travail est sollicitée ;
- La participation à des actions/groupes de travail en externe afin d'être repérée sur le territoire et dans le réseau partenarial en tant que professionnelle ressource, et concourir ainsi à la mise en œuvre d'actions dans le cadre de politique nationale sur la santé/social.

♦ **Les bilans :**

Réalisation de bilans pro et médico professionnel (pour raison médicale) pour permettre à l'agent de définir un projet professionnel en adéquation avec son profil, ses compétences, ses motivations et le marché de l'emploi. Il s'agit d'apporter méthode, outils et posture pour permettre le travail d'élaboration du projet professionnel.

♦ **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) :**

C'est un dispositif d'accompagnement proposé à tout agent public territorial des Côtes d'Armor souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle sous forme d'entretiens individualisés en présentiel (au CDG) ou distanciel (visio ou téléphone) dans la limite de 4 heures d'accompagnement.

Le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 **définit les modalités de formation et d'accompagnement destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.**

Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle.

Par ailleurs, il définit, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle. (en attente du décret d'application)

♦ **Le conseil en mobilité :**

C'est la mise à disposition de conseillers en vue d'accompagner les mobilités professionnelles choisies, préventives ou contraintes, dans la coordination des diverses missions développées par le Centre De Gestion. La mission consiste plus précisément à proposer un suivi personnalisé de l'agent destiné à l'aider dans la définition et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Il concerne les agents dont le projet professionnel est défini au préalable et prévoit la préparation à la candidature et aux entretiens de recrutement. Il s'agit de

permettre à un agent de définir un projet professionnel réaliste et adapté et de déterminer le plan d'action à mettre en œuvre pour le concrétiser.

8 heures d'entretiens en face-à-face avec alternance possible en stage d'immersion (suivi de stage).

♦ **Les matinées de l'évolution professionnelle :**

Ces matinées sont l'occasion de vérifier un projet ou d'acquérir les bons réflexes pour envisager une mobilité.

Les ateliers s'adressent aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale des Côtes d'Armor (bientôt ouverture aux 3 Fonctions Publiques).

♦ **Les études ergonomiques**

Elles consistent en la mise à disposition d'un ergonome de correction pour observer l'activité d'un agent et proposer des pistes amélioratives tant sur les champs de la technique que de l'organisationnel ou de l'individuel.

♦ **L'accompagnement au reclassement :**

Le CDG a une obligation réglementaire et est conventionné avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour accompagner les employeurs publics territoriaux du département lorsqu'ils sont confrontés à des situations d'inaptitude pour l'un de leurs agents.

Depuis avril 2019, l'inaptitude à toutes les fonctions des emplois du grade d'un agent prononcée par le conseil médical fait aussi l'objet d'un accompagnement du CDG de manière réglementaire.

En cas d'acceptation de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) par l'agent, le CDG est signataire d'une convention tripartite avec l'employeur et son agent.

Ses indicateurs d'activité 2022

Maintien dans l'emploi

- Bilans médico-pro : 39
- Période de Préparation au Reclassement : 41
- Accompagnements reclassement : 70
- Etudes ergonomiques : 37
- Accompagnement sur des Prestations d'Appui Spécifique : 24

Assistante Sociale du Travail

- 453 entretiens (55% vie pro/45% vie privée)
- 255 agents, tout statuts confondus
- 106 collectivités

Accompagnement à la mobilité

- Bilans professionnels : 6
- Conseil en Evolution Professionnelle : 215 entretiens
- Conseil en mobilité : 1
- Apprentissage : 13 apprentis accompagnés

Sensibilisation

- 2 webinaires sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- Participation au DUODAY
- 2 cafés conviviaux : 1 pour les employeurs et l'autre pour les agents en reconversion professionnelle
- Publication des offres d'emploi sur « emploi Territorial »
-

Éléments marquants en 2022

En 2022 les missions Conseil en Evolution Professionnelle, Conseil en mobilité et Assistante Sociale du Travail ont rejoint le service Insertion Professionnelle Maintien dans l'Emploi

- Un atelier pour les apprentis et gestion des droits
- Un webinaire sur la RQTH
- Un café convivial pour les employeurs sur le reclassement professionnel

Les projets et prévisions pour 2023

- Expérimentation de dispositif « passerelle » pour favoriser les mobilités avant médicalisation de la situation
- Evolution du format des matinées de l'évolution professionnelle : en nombre et en ouvrant la possibilité aux agents des 3 Fonctions Publiques d'y participer.
- Développement de la sécurisation de l'accompagnement au retour à l'emploi pour les agents en arrêt de travail
- Développement d'ateliers collectifs pour les missions de l'Assistante Sociale du Travail
- Poursuite des travaux avec les CDG Bretons et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur l'apprentissage

Service Commissions Médicales

Ses missions

Le conseil médical est une **instance consultative** que l'administration employeur doit **obligatoirement** consulter **avant** de prendre certaines décisions concernant une situation administrative **en cas de maladie**.

Le conseil médical est présidé par un médecin désigné par le préfet parmi les médecins titulaires.

Le conseil médical se réunit :

- **en formation restreinte**, composée de 3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés, lorsqu'il examine les situations suivantes :
 - 1^{re} mise en congé de congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD)
 - Tout renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement du demi-traitement
 - Réintégration à la fin des droits à congés de maladie
 - Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD lorsque vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou après un CLM ou CLD d'office
 - Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et sa réintégration

- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois

Le conseil médical se réunit aussi en formation restreinte lorsqu'il est saisi pour avis **en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé** lors des situations suivantes :

- Procédure d'admission à un emploi public dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières
- Mise en congé de maladie, renouvellement d'un congé de maladie, réintégration à la fin d'un congé de maladie, attribution d'un temps partiel pour raison thérapeutique
- Examen médical de contrôle demandé par l'administration pendant un congé de maladie
- **en formation plénière** composée des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

Le conseil médical se réunit également en **formation plénière** dans les situations suivantes :

- Reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident de travail, de trajet et maladie professionnelle
- Consolidation et Détermination du taux d'incapacité permanente
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité
- Mise à la retraite pour invalidité
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique

L'avis du conseil médical est motivé dans le respect du secret médical.

Ses indicateurs d'activité

- Conseil médical en formation plénière :

Séances	2021	2022
Collectivités Affiliées	11	10
Saint-Brieuc et CCAS	8	9
Conseil Départemental	8	6
Conseil Régional	8	8
Saint-Brieuc Agglomération	6	6
Lannion	1	2
SDIS	3	5
TOTAUX	45	46

Evolution des dossiers traités

	2021	2022
Dossiers finalisés Collectivités affiliées	175	110
Dossiers finalisés Collectivités Non affiliées (7)	122	86
*Dossiers traités sans passage en commission	25	11
TOTAUX	322	207

* 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 dossier)

Motifs	Toutes	Affiliées	Non affiliées
Aménagement du poste de travail	1	1	0
Aptitude au poste de travail	10	6	4
ATI - Révision sur demande	4	1	3
ATI Révision quinquennale	2	0	2
Attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	34	12	22
Changement d'affectation	1	1	0
Consolidation	30	7	23
Cure thermique	2	0	2
Date de constatation	1	1	0
Détermination taux IPP	4	2	2
Guérison	4	2	2
Imputabilité au service d'un accident de trajet	1	1	0
Imputabilité d'un accident de service	19	12	7
Inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade	7	4	3
Majoration spéciale pour tierce personne	1	1	0
Prise en charge des arrêts de travail	14	12	2
Prise en charge des frais prescrits (intervention chirurgicale...)	6	5	1
Prise en charge des soins	13	8	5
Prolongation des arrêts	3	2	1
Rechute	8	4	4
Reclassement	2	2	0
Reconnaissance d'une maladie professionnelle/contractée en service	22	14	8
Retraite pour invalidité liée à invalidité du conjoint	0	0	0
Retraite pour invalidité suite à congé maladie, longue maladie, longue durée non professionnelle	73	43	30
Retraite pour invalidité suite à des congés pour accident de service ou maladie professionnelle	12	11	1
Total	274		

Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe

Age	Nombre	Masculin	Féminin
< 20 ans			
20 ans à 24 ans			
25 ans à 29 ans			
30 ans à 34 ans	2	0	2
35 ans à 39 ans	8	4	4

40 ans à 44 ans	9	1	8
45 ans à 49 ans	13	6	7
50 ans à 54 ans	28	10	18
55 ans à 59 ans	69	23	46
60 ans à 64 ans	71	30	41
>= 65 ans	5	5	0

- **Conseil médical en formation restreinte :**

Evolution des dossiers traités

	2021	2022
Dossiers finalisés - Collectivités affiliées	553	477
Dossiers finalisés - Collectivités Non affiliées (7)	241	191
Dossiers instruits sans passage en commission	47	22
Dossiers en cours d'instruction	145	132
Recours Comité Médical Supérieur	2	3
TOTAUX	988	825

** 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 dossier)

Aptitude aux fonctions et/ou aménagement des conditions de travail	96	72	24
Contestation par le fonctionnaire d'un avis rendu par le conseil médical en formation restreinte	3	3	0
Contestation prolongation du CITIS (Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service)	4	0	4
Contestation Renouvellement d'un congé pour raison de santé (CMO, CLM, CLD, CGM)	1	1	0
Demande de cure thermique	1	1	0
Demande de prolongation d'un congé de grave maladie	12	10	2
Demande de prolongation d'un congé de longue durée.	27	17	10
Demande de prolongation d'un congé de longue maladie	77	62	15
Demande de prolongation d'un congé de longue maladie au-delà d'un an d'arrêt effectif de CLM	12	8	4
Demande de prolongation d'un congé longue maladie fractionné au-delà d'un an d'arrêt effectif de CLM	9	3	6
Demande de réintégration à l'issue d'un congé de grave maladie	1	1	0
Inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois du grade	17	13	4
Inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade	53	35	18
Inaptitude absolue et définitive de l'agent à ses fonctions ou à toutes fonctions	55	39	16
La contestation des conclusions du médecin agréé appelé à effectuer le contrôle des agents en congé maladie	1	1	0
La réintégration à l'issue d'un congé de longue durée	5	2	3
La réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie	16	6	10

Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	18	12	6
Mise en place/renouvellement d'un temps partiel thérapeutique en cas d'avis discordants entre le médecin traitant et le médecin agréé (recours)	6	3	3
Octroi d'un congé de grave maladie	38	36	2
Octroi d'un congé de longue durée	28	21	7
Octroi d'un congé de longue maladie	227	156	71
Octroi d'un congé de longue maladie fractionné	11	4	7
Octroi d'un Congé Longue Maladie d'office	1	0	1
Placement en disponibilité d'office pour raison de santé	10	7	3
Prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de six mois	91	73	18
Reclassement dans un autre grade	4	1	3
Réintégration à expiration des droits à CLD	3	2	1
Réintégration à expiration des droits à CMO	2	1	1
Réintégration à expiration des droits à conge longue maladie	5	4	1
Réintégration à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de 12 mois	8	8	0
Réintégration à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé	2	1	1
Réintégration après CLD avec conditions de santé particulières	1	0	1
Renouvellement de la disponibilité d'office	7	6	1
Renouvellement de la disponibilité d'office pour raison de santé	3	3	0
Renouvellement d'un CGM après épuisement du plein-traitement	4	4	0
Renouvellement d'un CLM après épuisement du plein traitement	32	22	10
Renouvellement d'un congé longue durée après épuisement du plein-traitement	6	6	0
Remplacement en congé de grave maladie	1	1	0
Remplacement en congé de longue durée	9	6	3
Remplacement en congé de longue maladie	3	3	0
Transformation du CLM (article 2) en congé longue durée	1	0	1
Total	913	655	258

Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe

Age	Nombre	Masculin	Féminin
20 ans à 29 ans	5	0	5
30 ans à 34 ans	14	2	12
35 ans à 39 ans	32	3	29
40 ans à 44 ans	61	11	50
45 ans à 49 ans	84	17	67
50 ans à 54 ans	143	36	107
55 ans à 59 ans	200	68	132
60 ans à 64 ans	183	51	132
>= 65 ans	9	4	5

Éléments marquants en 2022

- Suite à la parution du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 (JO du 13/03/2022), les deux instances médicales que sont le comité médical et la commission de réforme fusionnent pour ne devenir qu'une seule instance unique : le CONSEIL MÉDICAL.
- Les modifications des dispositions statutaires, de la composition et du fonctionnement du conseil médical ont entraîné une nouvelle organisation des commissions médicales.
- Le Dr GUILCHER est le médecin président du conseil médical unique. Il remplace M. COLLET, élu Maire de TREVE, président de la commission de réforme.
- Dr Parveen LE MARCHAND a dû quitter son poste de médecin instructeur du comité médical.
- 70 consultations de dossiers sur des situations difficiles par les agents accompagnés par leurs syndicats, famille, avocat..., à raison d'1 heure par rdv. Ces agents sont reçus par la responsable du service des commissions médicales et la collègue du secteur où l'agent exerce.
- 1 commission tous les 15 jours.
- 485 expertises en 2021 contre 169 en 2022.
- Le médecin chargé de l'instruction peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé. Au vu de la pénurie de médecins agréés dans le département des Côtes d'Armor, l'instruction peut être basée sur les éléments médicaux fournis par le médecin traitant avec l'accord de l'agent.

Les projets et prévisions pour 2023

- Dématérialisation des courriers en recommandé avec AR
- Etude sur la gestion électronique des documents du conseil médical, de la saisine à l'archivage définitif du dossier

Service Assurance des Risques Statutaires

Ses missions

Les missions principales du service Assurance des Risques Statutaires sont les suivantes :

1. Montage contractuel, juridique, financier d'un contrat-groupe statutaire départemental quadriennal,
2. Mise en concurrence du contrat-groupe départemental,
3. Gestion complète dudit contrat-groupe (contractualisation, enregistrement des sinistres, des frais médicaux et indemnisation, prévention de l'absentéisme).

Le contrat-Groupe, en quelques mots et quelques chiffres :

Le Centre de Gestion mutualise l'assurance statutaire en proposant à chaque collectivité qui le souhaite, un contrat-groupe couvrant les risques statutaires suivants :

- Décès,
- CITIS (Accidents de service, Maladies imputables au service y compris temps partiel thérapeutique),
- Longue maladie, Longue durée (y compris temps partiel thérapeutique),
- Maternité, Paternité et Accueil de l'Enfant, Adoption,
- Incapacité (Maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité temporaire),

Le contrat-groupe statutaire se décline sous 3 formes :

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

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

- Un contrat personnalisé (couverture et franchise) pour collectivités dont l'effectif CNRACL est supérieur à 30 agents. **Leur taux d'assurance est donc corrélé à leur propre absentéisme,**
- Un contrat unique pour les agents IRCANTEC, avec une franchise à 10 jours sur la maladie uniquement, **avec un taux de 0.95%**

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

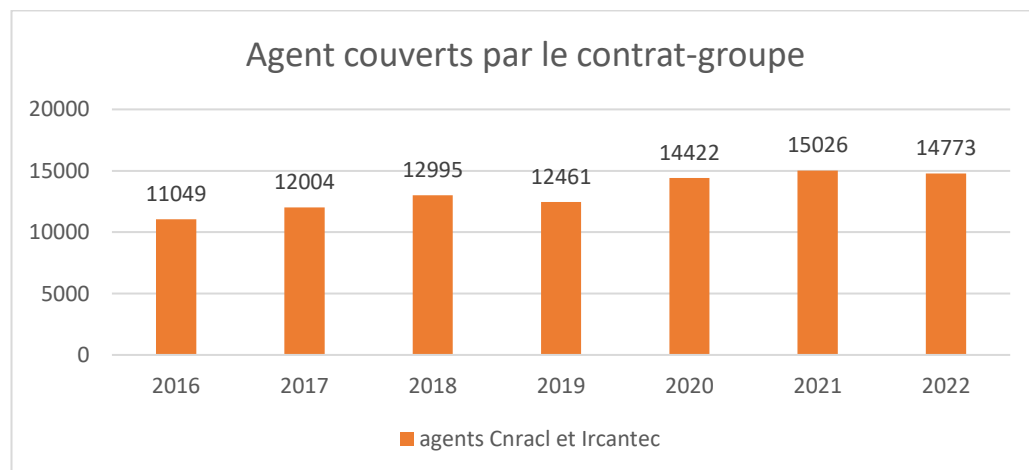
Par ailleurs, le service met à disposition des collectivités adhérentes, des services associés au contrat, afin d'éviter l'absentéisme, de le réduire et de favoriser le retour au travail après une absence pour raison de santé (soutien et suivi psychologique, soutien psycho-social, contrôle médical, expertise médicale, bilan d'absentéisme et analyse de la sinistralité, coaching de reprise, formations « bien-être au travail, manutention des personnes, gestion du stress...) coaching sportif...

Ses indicateurs d'activité 2022

♦ Evolution du nombre de contrats souscrits

Année	2021	2022
Nombre de contrats	644	648

♦ Evolution du nombre d'agents couverts de 2021-2022



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

Année	2021	2022
Taux d'absentéisme	11,40%	12,10%

♦ **Evolution du nombre de frais médicaux indemnifiés par tiers payant**

Année	2021	2022
Nombre de frais médicaux	3 759	3 518

♦ **Evolution du nombre de sinistres traités**

Année	2021	2022
Nombre de dossiers traités	46 256	48 300

♦ **Zoom maladie ordinaire**

Année	2021	2022
Nombre d'agents ayant déclaré une maladie ordinaire	2 640	3 339

♦ **Soutien psychologique du contrat-groupe (programme REPERE)**

Année	2021	2022
Séances prises en charge par le contrat-groupe	1 155	1 516

L'année 2022 est marquante, en matière d'absentéisme, puisque le contrat-groupe enregistre une aggravation de la sinistralité sur le risque « maladie ordinaire », avec des arrêts plus fréquents, plus longs, qui génèrent par ailleurs davantage d'actions spécifiques de retour à l'emploi (soutien psychologique...)

Le taux d'absentéisme global du contrat-groupe des Cotes d'Armor franchit le seuil des 12% (12.10% en 2022)

Éléments marquants en 2022

- **Cellule de suivi**

Mise en place d'une cellule de suivi des dossiers lourds, afin d'étudier les situations d'absentéisme les plus complexes. Cette cellule a étudié 29 dossiers et a permis de clôturer 23 situations.

- **Campagne statistique**

La campagne statistique 2022 portait sur l'absentéisme 2021, et a été proposée, à titre exceptionnel, par le biais d'une visioconférence, le 29 septembre 2022, afin d'alerter sur la sinistralité accrue, particulièrement sur les risques maladie ordinaire, depuis la fin de la pandémie.

- **Contrôle médical**

Les paramètres du contrôle aléatoire ont été allégés, en passant à un contrôle proposé, sur 20 arrêts de maladie (au lieu d'un contrôle tous les 5 arrêts).

Ce dispositif permet au service, de réaliser davantage de conseils auprès des employeurs (proposition de contrôles ciblés, soutien psy, expertises ...)

- **Journée de l'Assurance**

En avril 2022, le service a organisé la « Journée de l'assurance », afin de réunir une quinzaine de personnes sélectionnées (nouveaux secrétaires de mairies, gestionnaires RH, directeurs EHPAD, DRH...). Cette journée a permis de présenter les récentes évolutions réglementaires et leurs impacts sur le contrat-groupe, et de détailler les accompagnements inclus au contrat, en matière de lutte contre la sinistralité et de maintien dans l'emploi.

Actions marche assurance

Le service a préparé, avec les collectivités du département, la définition de leur besoin en matière de couverture assurantielle statutaire, afin de constituer le cahier des charges pour le prochain contrat-groupe 2024-2027.

Lors de rendez-vous en collectivités, les gestionnaires d'assurance du CDG ont apporté un conseil en matière de choix des garanties et de franchise.

En parallèle, le service a travaillé avec les élus du CDG 22 pour peaufiner les éléments préparatoires à la consultation, notamment en ce qui concerne le « petit marché », dont le seuil a été décalé à 40 agents, afin de se coordonner avec une réalité terrain (suite aux récentes évolutions territoriales).

Un Marché adapté a également été passé, en 2022, afin de sélectionner un assistant à maîtrise d'ouvrage, pour nous accompagner dans la passation du marché européen pour le prochain contrat-groupe quadriennal. Le Cabinet PROTECTAS a été sélectionné.

Les projets et prévisions pour 2023

- **Mise en concurrence et attribution d'un nouveau marché d'assurance 2024-2027**

Le premier semestre 2023 sera essentiellement consacré à la mise en concurrence du prochain marché, avec appel d'offres européen sous forme de marché négocié, afin de garantir, aux collectivités du département, des taux mutualisés, et des garanties complètes, avec des services associés inclus.

Le second semestre sera davantage tourné vers la communication des résultats obtenus. Des réunions seront organisées, et des rendez-vous en collectivité, afin de présenter les taux et de conseiller les employeurs sur leur choix.

- **Journée Ressources pour les directeurs d'Ehpad/Foyer-Logement**

En 2022, le service a également constaté un besoin chez les directeurs d'EHPAD et foyers-logement : se retrouver dans un petit collectif afin d'analyser leurs pratiques, d'échanger, et de se détendre. Avec l'aide du service médecine et du service APP, un projet de « Journées Ressources » verra le jour en 2023, afin de proposer à ce public cible, un espace dédié.

Direction juridique

Conseil Juridique Statutaire

Ses missions

Codifié à l'article L452-34 du code général de la fonction publique, « l'assistance juridique statutaire » y compris pour la fonction de référent déontologue relève d'une mission obligatoire du Centre de Gestion. 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 du code général de la fonction publique).

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

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 affiliées, des services en interne et dans une certaine mesure, en droit positif, en direction des agents territoriaux du département.

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.

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.

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, tant dans le conseil que dans l'étude des droits.

Ses indicateurs d'activité

	2021	2022
Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)	4050	4100
Collectivités	440	430
Sollicitations chômage	347	282

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

	2022
Modèles (arrêtés, contrats...)	256
Guides	6
Fiches techniques	103

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

Ses éléments marquants en 2022

- Fin de la crise Covid
- Fin du déploiement du « Segur de la santé »
- Des thématiques fortes en matière de rémunération, recrutement et congé pour raisons de santé.

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Interventions régulières en direction de l'ensemble des réseaux
- Accompagnements sur les évolutions législatives et réglementaires en matière de recrutement et rémunération

Rédaction d'actes fonciers et conseils en droit funéraire

Ses missions

Le service rédige 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.

Ses indicateurs d'activité

Rédaction d'actes fonciers

Année	2021	2022
Nombre de collectivités	41	49
Nombre d'actes	141	220
Heures facturées	1 697 h	1 813 h

Gestion des cimetières

Année	2021	2022
Nombre de Collectivités	15	22
Heures facturées	365 h	231 h

Ses éléments marquants en 2022

- Les demandes d'interventions pour la rédaction des actes parviennent au Service de façon régulière et quotidienne. Il est important de souligner que de nouvelles communes continuent à faire appel au service et que le niveau d'activités a été bon.

- Sur l'accompagnement à la gestion des cimetières**, 22 collectivités ont sollicité l'intervention du service sur l'année 2022, soit 529 heures de mise à disposition de personnel. Sur l'exercice de 2022, 231 heures ont été facturées.

La demande de conseil en matière d'accompagnement à la gestion du cimetière est en nette augmentation. Les communes ont aujourd'hui « le réflexe Centre de Gestion » sur le sujet.

63 collectivités ont fait appel au service de façon régulière. Ce temps de conseil représente une mise à disposition de personnel plus ou moins conséquente en fonction de la problématique soulevée, et fait l'objet de réponses écrites dans la majorité des cas.

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

Dans le cadre du partenariat avec les Services du Département et de l'Etat, le service est à nouveau sollicité sur le suivi administratif des procédures de périmètre de protection des points d'eau publics. Il est annoncé une dizaine de dossiers de révision de périmètres de protection sur les deux prochaines années.

Conseil juridique non statutaire

Ses missions

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont confrontés à des problématiques réglementaires de plus en plus complexes dans tous les champs de leurs compétences, qui nécessitent de mettre en œuvre conjointement différents niveaux d'expertise : administrative, financière, technique, juridique...

Dans ce cadre, l'intérêt de l'intervention de l'assistance juridique non statutaire est de proposer un regard extérieur, neutre, rapide, indépendant, au service des intérêts de la collectivité, afin de renforcer la sécurité juridique de son action, afin de prévenir les risques contentieux.

Les champs d'intervention concernent tous les domaines d'activités des collectivités territoriales et des établissements publics (hors statut de la fonction publique), et principalement :

- Les marchés publics (Procédure de passation et exécution des marchés)
- Autres contrats de la commande publique (DSP, baux,)
- L'urbanisme et l'aménagement : documents d'urbanisme, autorisations, droit de préemption, ...
- Les problématiques domaniales (domaine public, domaine privé, voirie, ...)

- Le fonctionnement des instances collégiales (communes, EPCI, syndicats, ...) et des exécutifs (tenue des séances, délibérations et arrêtés, délégations...)
- Le statut des élus
- Les élections
- Les problématiques d'intercommunalité
- La réglementation générale
- Les services publics
- Le contentieux administratif

Depuis sa création en 2006, la mission a étendu son spectre d'intervention (au fur et à mesure de la disparition du paysage institutionnel des autres acteurs publics du conseil (DGCCRF, Trésoriers, etc.) ;

La mission a vocation à répondre à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, principalement les maires et adjoints, secrétaires de mairie, DGS, DGST et services administratifs.

Ses indicateurs d'activité 2022

L'indicateur principal est le suivant :

	2021	2022
Réponses aux questions des collectivités	1 471	1 353

Tableau 1 : évolution annuelle du nombre de sollicitations du service

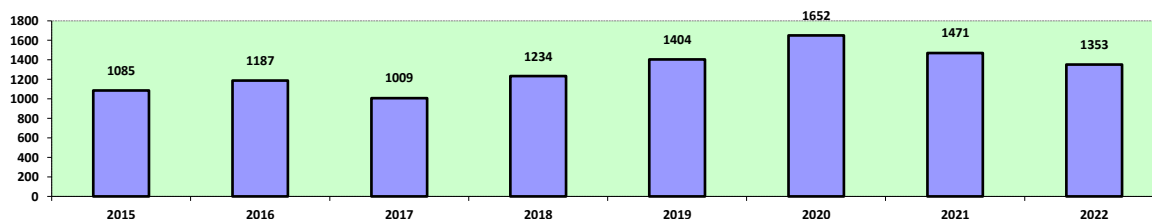
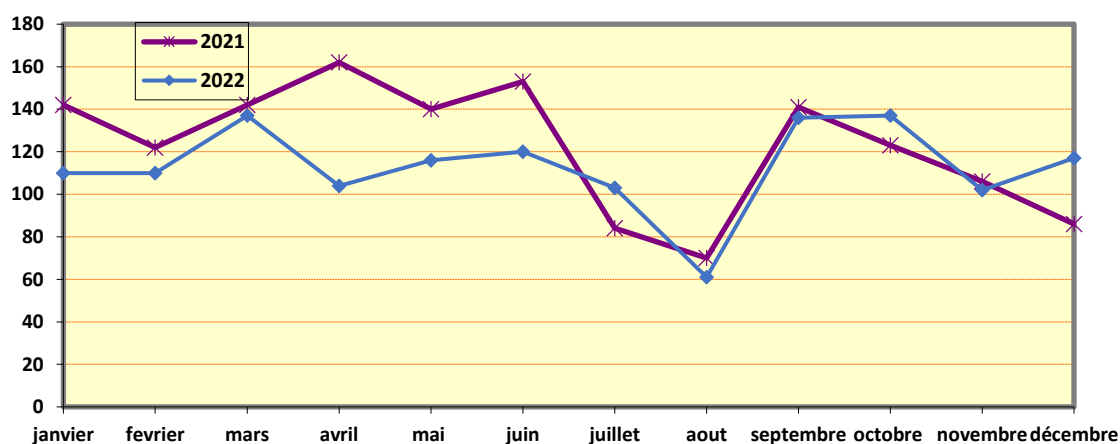


Tableau 2 : évolution mensuelle du nombre des sollicitations



Ses éléments marquants en 2022

Avec 225 collectivités bénéficiaires d'un conseil juridique personnalisé, c'est 59 % des communes du département qui ont fait appel au service en 2022 : la facilité d'accès, la rapidité de réponse, la bonne connaissance du territoire, la discrétion sont, avec l'originalité de cette mission proposée par le CDG, des valeurs partagées avec l'ensemble des services.

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

Pour 2023, il s'agit de poursuivre la mission en essayant de développer encore le spectre des collectivités bénéficiaires ; le service participe également à la formation des futurs agents de la formation MAT (2 sessions annuelles) ...

Direction des systèmes d'information et d'appui au numérique

Ses missions

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

Ses indicateurs d'activité 2022

Année	2021	2022
Assistance métier – nombre de collectivités JVS	177	173
Assistance métier – nombre de collectivités BL	258	265
Assistance métier - nombre de collectivités adhérentes au SIRH départemental	9	10
Assistance métier – nombre d'agents gérés dans le SIRH départemental	5 648	6 663
Paie à façon – nombre de collectivités	120	144
Paie à façon – nombre de bulletins	27 164	36 432
Appels téléphoniques	17 347	19 495
Ateliers de prise en main logiciel - nombre d'actions	42	89

Année	2021	2022
Ateliers de prise en main logiciel - nombre de participants	171	174
Ateliers de prise en main logiciel – nombre d’heures	311	1196
Nombre d’actions DPD CDG	138	165
Nombre de collectivités DPD mutualisé	315	324
Assistance informatique du CDG22 – nombre de tickets	614	657

Ses éléments marquants en 2022

- Webinaires et réunions au CDG :
 - DSN
 - Procédures de fin d’années
 - Elections
 - M57
 - Protection des données
- Mission RH à façon
- Mission Technicien d’assistance informatique mutualisé
- Forte activité pour l’assistance logicielle
- Développements de solutions en interne
- Montée en compétences métiers et techniques en continu des agents de la Direction des Systèmes d’information et Appui au numérique
- Sécurité du système d’information : sensibilisation des élus et agents du CDG22, sécurisation de l’infrastructure, Plan de Reprise d’Activité (PRA) informatique, Politique de Sécurité du Système d’Information (PSSI), gestion des identités et des accès

Ses projets et/ou prévisions pour 2023

- Mission cybersécurité pour les collectivités : sensibilisation, audits, préconisations et accompagnements
- Paies privées
- Mission chef de projet mutualisé
 - Projets d’intégration logiciel
 - Projets systèmes d’information
 - Développements spécifiques
- Démarche GPEEC pour toujours mieux vous accompagner
- Sécurité du système d’information : analyse de risques, gestion de crise cyber, plan d’actions de sécurisation
- Accompagnement à la mise en place des logiciels métiers : médecine, conseil médical, portail RH...