Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

JOURNÉE THÉMATIQUE
« LES SERVICES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

21 juin 2017
Parc des expositions – Paris Versailles

9h00	**Accueil des participants**
	• **Ouverture : 9h30 à 10h00** *Michel HIRIART, Président de la Fédération* *Présentation générale de la journée* *Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine-et-Marne* *Présentation de la thématique*
10h00 à 12h30	**<u>Le cadre d'intervention des acteurs de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique</u>** • **Les normes applicables aux collectivités territoriales en matière de SST** • **L'évaluation des instances médicales dans la fonction publique (en attente de confirmation)** **Débats**
12h30 à 14h00	**Déjeuner**
14h00 à 17h00	**<u>Les pratiques territoriales pour prévenir les risques de pénibilité au travail</u>** • **La prévention des risques psycho-sociaux** • **La gestion de l'inaptitude et l'accompagnement pour assurer le maintien dans l'emploi** **Débats**

PROJET

17h00	**Conclusion**

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Réunion "Fond National de Prévention"

Jeudi 18 novembre 2016

Locaux de la FNCDG

Présents

Présidents
Michel HIRIART, Président de la FNCDG, Président CDG Pyrénées-Atlantiques.

Daniel LEROY (CDG Seine-et-Marne)

Directrice
Pascale CORNU (CDG Bas-Rhin)

CNRACL
Claude DOMEIZEL (Président du Conseil d'Administration) ; Nadine BRUCHER

Caisse des dépôts et consignations
Emmanuel BALLU (Directeur de l'établissement de Bordeaux)

FNCDG
Alexis BOUCHER

Rappel du contexte

Depuis 2011, les Centres de Gestion et le Fond National de Prévention ont noué un partenariat par voie de convention. Les objectifs de cette convention résident dans l'avancée positive des grands axes structurants des politiques de prévention des risques professionnels dont les Centres de Gestion sont responsables sur le terrain, en accompagnant les collectivités dans l'action de proximité.

La mise en œuvre du partenariat peine à fonctionner à défaut de réunions du Conseil Scientifique et Technique (CST), instance où les Centres de Gestion sont représentés via la FNCDG et l'ANDCDG aux côtés des acteurs de la prévention de la FPT et FPH. Le CST étant l'instance où sont élaborées les orientations de la politique de Prévention des Risques Professionnels dans les fonctions publiques hospitalières et territoriales, il est nécessaire qu'il se réunisse pour la conduite du

partenariat et permettre aux Centres de Gestion de poursuivre la dynamique des politiques de prévention.

D'autre part, des Centres de Gestion ont signalé des difficultés dans l'application du partenariat (CDG des Landes et du Tarn).

S'agissant des demandes des CDG, la CNRACL leur a apporté des réponses par courrier.

La demande des Landes concernant le réexamen du conventionnement a été accueillie favorablement tandis que celle du Tarn est négative en raison de l'atteinte trop partielle des objectifs assignés.

L'objectif de la rencontre est donc de faire un point sur l'évolution des collaborations mutuelles de prévention des risques professionnels entre le FNP et les CDG. Il s'agit en outre d'engager une réflexion et prendre position sur le sens et le devenir du partenariat que les CDG souhaitent reconduire.

S'agissant de l'invitation aux réunions du CST

La collaboration regroupe actuellement 62 Centres de Gestion, ayant adhéré à la convention socle (concerne environ 5000 collectivités). Les modalités n'ont pas été modifiées, les conventions poursuivent le premier programme pluriannuel défini.

Cependant, le Conseil d'Administration de la CNRACL a pris une délibération début septembre en vue de l'adoption du prochain programme pluriannuel.

Au regard du bilan et du contexte, la CNRACL prendra contact avec les partenaires pour bâtir ce nouveau programme pluriannuel fondé sur des objectifs renouvelés.

Claude DOMEIZEL rappelle que le Conseil Scientifique et Technique est une création du CA de la CNRACL. En parallèle du bilan du dispositif actuel, la charte de fonctionnement sera réactualisée.

Le constat de la CNRACL est le suivant: des réunions régulières ont eu lieu mais les opérations réalisées ne correspondaient que partiellement aux objectifs du programme pluriannuel.

Cependant, il n'y a pas eu de Conseil Scientifique et Technique dans sa version initiale depuis 2015. En effet, sa forme a évolué en deux groupes de travail avec des travaux portant sur les risques psycho-sociaux du fait de la volonté d'inscrire les RPS dans la démarche du CST.

Six réunions ont eu lieu depuis 2015 avec pour objectif d'approfondir la connaissance des RPS.

Daniel LEROY rappelle l'intérêt des Centres de Gestion pour le travail et la connaissance des RPS dans le cadre de leurs missions réalisées auprès des collectivités.

Pascale CORNU indique que la FNCDG et l'ANDCDG n'ont pas été invités aux dernières réunions des groupes de travail et souhaite qu'ils soient de nouveau conviés.

La CNRACL s'engage à réintégrer la FNCDG et l'ANDCDG aux différentes réunions et groupes de travail.

Pascale CORNU s'interroge sur les raisons de la modification du fonctionnement du CST.

Nadine BRUCHER indique que le CST évolue: l'instance reste la même mais son fonctionnement a été recadré. Le CST existe toujours et s'engagera dans l'élaboration du nouveau programme pluriannuel.

Pascale CORNU rappelle le souhait que la FNCDG et l'ANDCDG soient associés et demande que la charte soit communiquée à nouveau.

Claude DOMEIZEL s'engage à la poursuite du partenariat entre le FNP et les Centres de Gestion.

Michel HIRIART rappelle l'importance de de la périodicité des rencontres pour le bon fonctionnement du partenariat.

S'agissant de la poursuite du partenariat

Nadine BRUCHER indique que la durée des prochaines conventions a été réduite de quatre à deux ans. Les nouvelles conventions ont donc des objectifs réduits par rapport aux conventions précédentes. Elle précise également qu'au 31 décembre 2017, la CNRACL ne subventionnera plus le document unique.

Pascale CORNU ajoute que les Centres de Gestion rappellent fréquemment aux collectivités leur obligation légale de réaliser le document unique et de s'engager dans les protocoles RPS. En effet, les Centres accompagnent les collectivités dans la nécessité d'être proactif sur les questions de prévention.

Claude DOMEIZEL émet l'idée d'une collaboration conjointe des Centres de Gestion et des préfets dans une opération d'information en faveur des collectivités s'agissant des protocoles RPS. L'objectif serait de réaliser un courrier commun pour inciter les communes qui ne l'ont pas réalisé à engager une démarche pour la production du document unique et plus largement sur les

démarches concernant les RPS. Le but est d'insister sur le rôle du maire en tant qu'employeur.

Claude DOMEIZEL confirme son accord en faveur de l'amélioration des pratiques dans la mise en œuvre du partenariat, notamment en ouvrant aux partenaires le travail de réalisation du prochain programme pluriannuel et des objectifs en découlant.

Dans cette optique, Pascale CORNU propose que les CDG réalisent un bilan du partenariat et engagent un travail sur les évolutions à mener. Cette étape aurait pour principe de poser les premiers jalons du nouveau partenariat avec une représentation des CDG.

Michel HIRIART rappelle l'importance de réaliser un tel bilan indiquant les points positifs, négatifs et de vigilance. Une réunion aura lieu lors de la deuxième quinzaine de janvier, le bilan des Centres sera présenté à cette occasion. La réunion aura lieu à Paris, à la Caisse des dépôts.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Réunion "Fonds National de Prévention"

Mercredi 15 février 2017

Locaux de la Caisse des Dépôts,
2 avenue Pierre Mendès France 75013 Paris

Présents

Présidents

Michel HIRIART, Président de la FNCDG, Président CDG Pyrénées-Atlantiques.

Directeurs

Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin

CNRACL-Caisse des Dépôts

Anne-Lise BONOTTO, Nadine BRUCHER, Sylviane LE SAUX, Richard TOURISSEAU

FNCDG

Alexis BOUCHER

Sylviane LE SAUX rappelle tout d'abord que les Centres de Gestion et le Fonds National de Prévention ont noué un partenariat par voie de convention depuis mars 2011.

Le partenariat comprend deux grandes parties. Une première partie constituant le socle avec des axes de travail et des objectifs portant sur l'évaluation des risques professionnels, l'information et la communication, et une seconde partie optionnelle comprenant notamment l'interface Prorisq.

La convention socle comprend trois grands axes:

- Une mission d'information. Les Centres de Gestion se font le relais auprès des employeurs locaux des informations en matière de prévention des risques professionnels.

- Une mission d'organisation et d'animation des réseaux d'informations collective.

- Une mission d'accompagnement dans les actes de gestion des collectivités (document unique).

La CNRACL ne souhaite pas se limiter à la réalisation du document unique mais envisage d'approfondir les actions de prévention.

Sur les 62 Centres de Gestion qui on conclut la convention de partenariat depuis 2011, 12 Centres de Gestion n'ont pas atteint les objectifs prévus.

33 Centres ont vu leur convention arriver à échéance avec en parallèle la réalisation de documents uniques pour plus de 3 000 collectivités territoriales.

Le système optionnel est également largement utilisé puisque l'interface Prorisq est devenue obligatoire pour les collectivités.

Le FNP subventionne les Centres de Gestion à hauteur de 100 000 euros uniquement pour le socle et 25 000 euros pour la partie optionnelle.

Pour Pascale CORNU, l'atteinte d'objectifs trop élevés, notamment en matière de réalisation du document unique, est un élément bloquant à une adhésion plus importante des Centres. En effet, les Centres connaissent des difficultés sur ce point, or, l'engagement financier du FNP est lié à l'atteinte des objectifs.

Michel HIRIART souligne que la Fédération a encouragé les Centres de Gestion à s'engager dans ce partenariat.

Sylviane LE SAUX indique que le bilan est positif s'agissant de l'axe "diffusion d'information". Les Centres de Gestion ont menés de nombreuses actions de communication à travers la mise en ligne de documents sur sites internet et d'envois aux collectivités.

Nadine BRUCHER signale cependant qu'il n'y pas de bilan qualitatif sur ces actions.

Sylviane LE SAUX précise que 150 journées d'information ont été organisées par les Centres de Gestion dans le cadre de la convention notamment sur la présentation des risques particuliers.

S'agissant de l'axe création et animation de réseaux, les actions des Centres se sont concentrées sur des échanges de pratiques et la diffusion d'outils. Exemple:

création des réseaux d'assistants de prévention (près de 400 réunions ont eu lieu).

Pascale CORNU considère que le partenariat a été dynamique et actif. L'appui du FNP est essentiel en termes de légitimité des actions menées par les Centres auprès des collectivités et les Centres de Gestion sont attachés à ce partenariat.

L'interrogation se porte sur la poursuite du partenariat et sur sa forme. Il est nécessaire de revoir le travail de fond à la fois de manière quantitative et qualitative. Les chiffres sont disponibles mais un bilan qualitatif serait pertinent. Un bilan global du partenariat et de ces résultats est à réaliser. Un comité de pilotage pourrait réaliser un recueil sur le travail fait et sur les engagements à venir.

Nadine BRUCHER indique qu'une réflexion est encore en cours pour la poursuite du partenariat. En revanche, il faut une vision plus globale pour l'envisager. En effet, depuis 2011, le paysage institutionnel a été modifié avec les changements de compétences.

Cela implique de questionner à nouveau le dispositif de FNP.

Nadine BRUCHER partage le souhait de réaliser un bilan quantitatif et qualitatif. Il est difficile de réengager le processus alors même que le bilan n'est pas réalisé mais l'idée est de renforcer le partenariat.

Michel HIRIART rappelle qu'il existe uniquement un protocole avec la FNCDG pour le FNP. Il serait souhaitable d'envisager un conventionnement direct. Les Centres de Gestion pourraient ainsi mieux se projeter et s'inscrire dans le partenariat. Une convention telle qu'il en existe pour les retraites serait à élaborer. Un groupe de travail sera constitué.

Richard TOURISSEAU explique qu'il est difficile pour la Caisse des Dépôts d'engager une réflexion sur la convention d'objectifs et de gestion CNRACL. La lecture des axes à donner aux différentes conventions est impulsée par l'État.

Pascale CORNU relaye une préoccupation de la part des Centres de Gestion s'agissant des instances médicales concernant la gestion de certains dossiers (retraites). L'objectif serait de resserrer le lien entre les services gestionnaires des Centres de Gestion et ceux de la CNRACL afin d'ajuster les travaux et diffuser les pratiques. D'autant plus que certains Centres ont une couverture quasiment totale dans leurs départements. Cela pourrait prendre la forme de rencontres et de formations avec la mise en place d'un référent pour les instances.

Ce point serait à systématiser dans les prochains partenariats.

Nadine BRUCHER confirme un réel besoin pour le partage et les ajustements en matière de gestion des dossiers. Le traitement des dossiers étant à améliorer. (exemple: par une formation des membres de la commission de réforme).

Pascale CORNU ajoute que la commission de la Fédération travaille sur l'harmonisation des pratiques et évite ainsi les distorsions et les risques. Cependant, il s'agit seulement d'information et non pas de formation.

Une grande partie des problématiques de gestion rencontrées par les Centres étaient dû au rythme de traitement des dossiers existants depuis le transfert de la compétence.

Michel HIRIART indique l'existence de coopérations régionales qui peuvent constituer le cadre des échanges.

Concernant les thèmes à intégrer à la réflexion pour le renouvellement du partenariat:

Pascale CORNU souligne la volonté des Centres de Gestion d'être un acteur opérationnel de terrain des collectivités. L'Entretien Information Retraite (EIR) est du ressort du régime de retraite (CNRACL) qui est pilote en la matière. Cependant les Centres souhaitent être "l'opérateur" et assister la caisse sur les EIR. Il s'agit d'une piste pour être plus proactif auprès des agents et des collectivités employeurs.

Michel HIRIART ajoute que les Centres de Gestion remplissent un rôle de tiers de confiance, comme l'illustre la future compétence d'accompagnement personnalisé qui sera exercée par les Centres.

L'accès de l'agent à l'information sur ses droits à retraite est l'un des enjeux à inscrire. Les Centres pourraient jouer un rôle complémentaire dans l'accès à ces droits à retraite dans la continuité logique de la mission d'information sur la carrière des agents.

Pascale CORNU soumettra dès la fin du mois de février un questionnaire aux Centres de Gestion pour dégager des axes pour le prochain partenariat.

La prochaine réunion du Comité National Technique de la Caisse des Dépôts aura lieu le 3 mars 2017.

Les actions menées par le CDG76 dans le cadre du maintien en emploi des aides à domicile

Christophe BERTRAND – Ingénieur-Ergonome

Le contexte du métier d'aide à domicile

Les profils et les activités des aides à domicile rattachés aux CCAS et CIAS

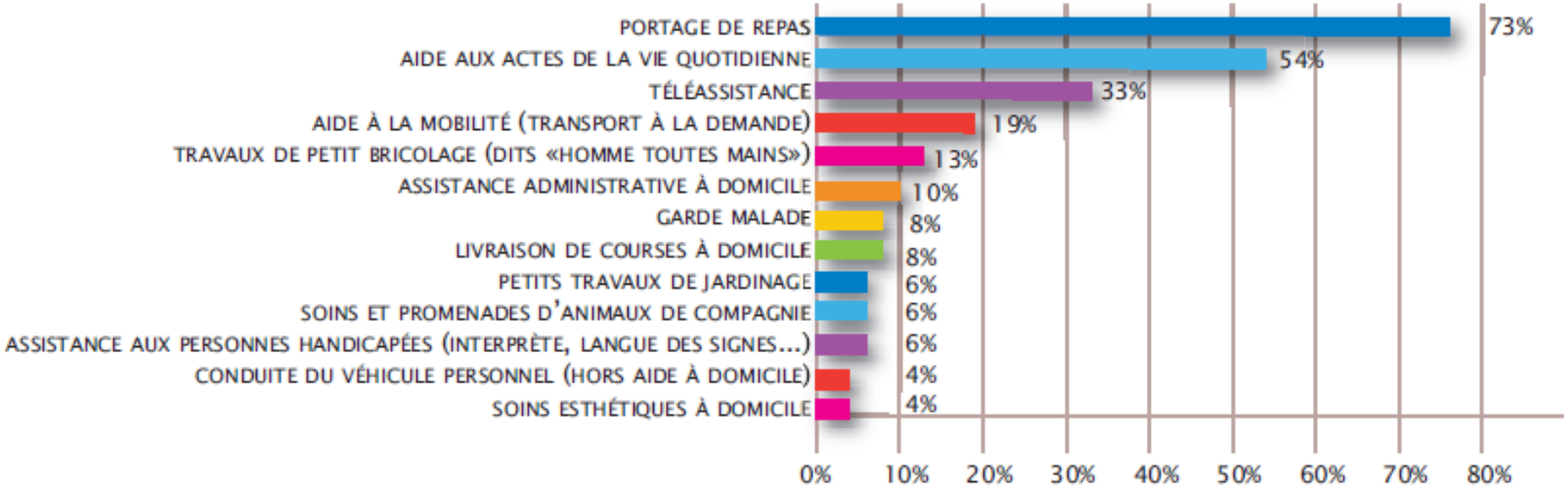
Enquête UNCCAS sur les services d'aide à domicile (2014): Les données relatives aux agents

- 46 ans de moyenne d'âge
- 45% sont titulaires d'un diplôme de la filière sanitaire et sociale (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale)
- 44% n'ont pas de diplômes ou d'un diplôme de niveau 6 (brevet des collèges)
- Chaque aide à domicile intervient en moyenne chez 8 bénéficiaires



Les profils et les activités des aides à domicile rattachés aux CCAS et CIAS

Enquête UNCCAS sur les services d'aide à domicile (2014): Les données d'activités



Une population d'agents confrontée à de nombreux risques professionnels



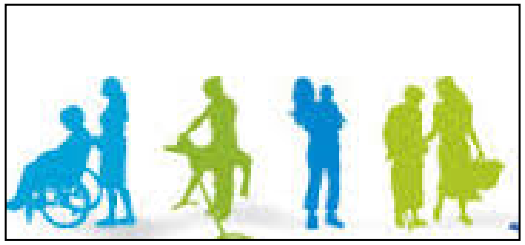
Risques liés à la manutention manuelle



Risques liés aux gestes répétitifs



Risques liés à la charge mentale





Risque biologique



Risques domestiques (chimique, électrique,…)



Risques routiers



Risques liés aux déplacements sur le lieu d'intervention

Une population d'agents confrontée à de nombreux risques professionnels

Quelques ressentis d'aide à domicile

On est seule face aux responsabilités à prendre (malaise, hypoglycémie, etc.)

Conduire la voiture pour aller d'un bénéficiaire à l'autre me fatigue autant que d'être chez le bénéficiaire



Parfois, les bénéficiaires nous en demandent plus et on n'ose pas dire non

Pas d'accompagnement moral ou psychologique face à la fin de vie d'un bénéficiaire

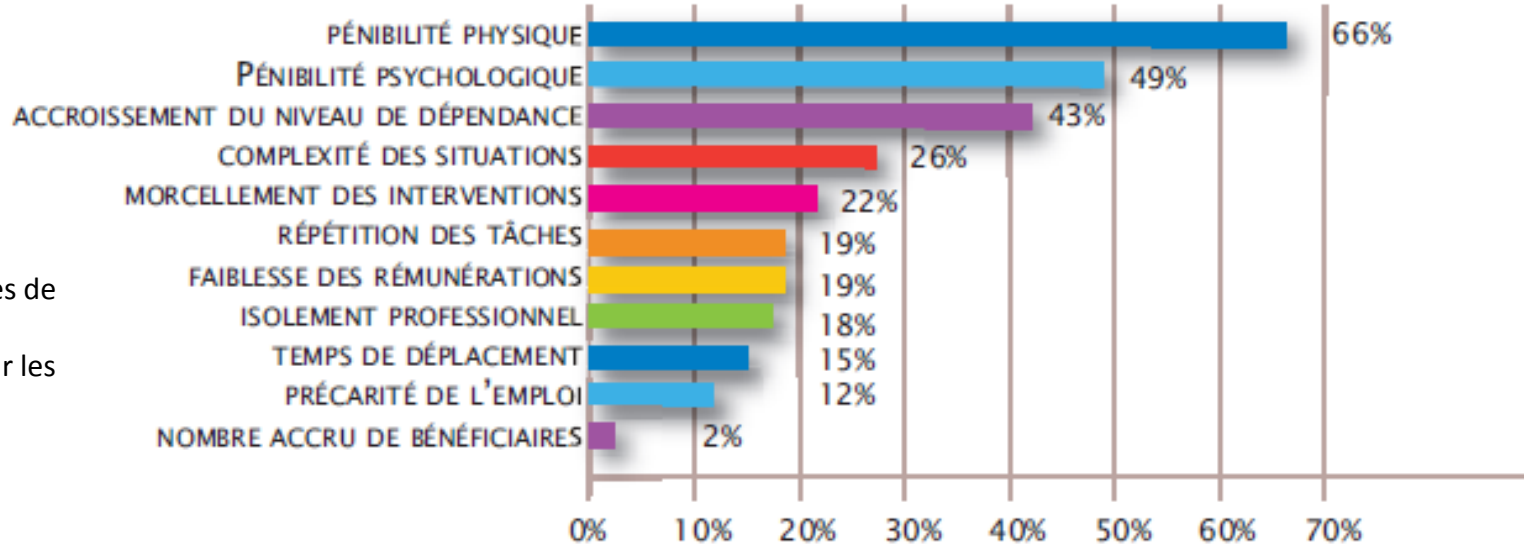
J'ai appris les gestes professionnels sur le tas

Parfois, le matériel qu'on nous donne est dans un état pas possible

Une population d'agents confrontée à de nombreux risques professionnels

L'absentéisme

- Taux d'absentéisme en moyenne ≈ 11%
- Plus le service réalise d'heures à domicile, plus le taux d'absentéisme ↗
  - ➢ 7% (-14000h d'intervention), 11% (26000h-42000h) et 13% (+ 42000h)

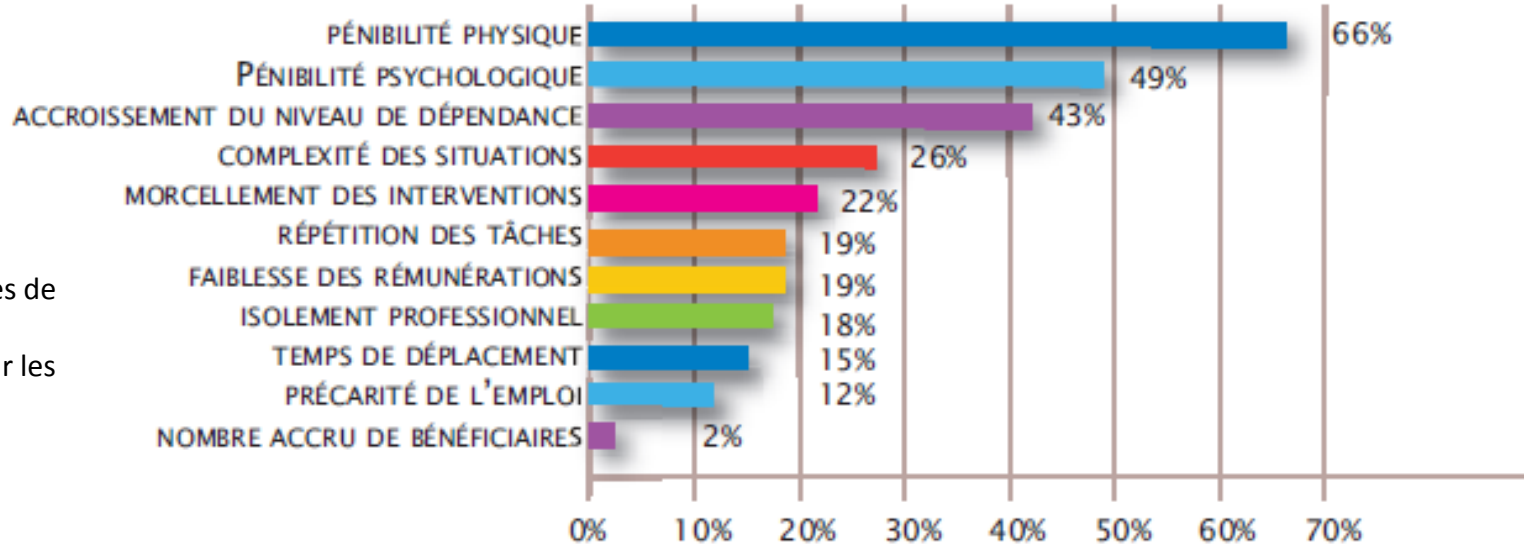


Chiffres issus des enquêtes de l'UNCCAS sur les services d'aide à domicile gérés par les CCAS/CIAS en 2014

Une population d'agents confrontée à de nombreux risques professionnels

L'absentéisme

- Taux d'absentéisme en moyenne ≈ 11%
- Plus le service réalise d'heures à domicile, plus le taux d'absentéisme ↗
  - 7% (-14000h d'intervention), 11% (26000h-42000h) et 13% (+ 42000h)



Chiffres issus des enquêtes de l'UNCCAS sur les services d'aide à domicile gérés par les CCAS/CIAS en 2014

La démarche d'accompagnement du service « Santé-Prévention » du CDG76 pour le maintien en emploi des aides à domicile d'une collectivité

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile



Les constats:

- 100 agents aide à domicile accompagnant 700 bénéficiaires
- Forte augmentation du taux d'absentéisme
- Augmentation des AT
  - ➢ 60 % accidents de service, 40% accidents de trajet en 2014
  - ➢ 50% des accidents liés à la manipulation de personnes, 32% liés à une chute de plain-pied

Les objectifs:

- Amélioration des conditions de travail
- Alimentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Le plan d'intervention de notre <u>démarche collective et participative</u> (élus, agents, responsables, médecin de prévention, représentants du personnel)



- Création d'un groupe de pilotage *(réalisé)*
- Création d'un groupe prévention *(réalisé)*
- Validation de la démarche et du protocole *(réalisé)*
- Recueil et analyse de données *(recueil réalisé, analyse en cours)*
- Présentation au différents groupes de l'analyse des données
- Validation des résultats
- Préparation et élaboration du plan d'actions



Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

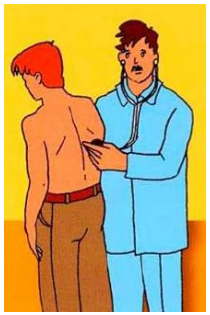
Les principes de l'étude ergonomique : analyse d'indicateurs

Ecoute de l'agent



- Fatigue
- Pénibilité
- Douleurs physiques, souffrance morale

Indicateurs médicaux



- Accidents du travail
- Maladies professionnelles
- Restriction d'aptitude

Indicateurs RH



- Absentéisme
- Démission
- Recrutement difficile
- Vieillissement

Indicateurs du service



- Incidents répétitifs
- Services non satisfaisants
- Conflits

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Les principes de l'étude ergonomique :

Observations du **travail réel** de l'agent en utilisant les méthodes adaptés à l'environnement de travail analysé

Les outils et méthodes d'observations

Appareils de mesures

- Dosimètre
- Cardiofréquencemètre
- Dynamomètre
- Etc.





Questionnaires, check-lists



Analyse vidéo



Entretiens (individuel, collectif)



Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Problématique du secteur des aides à domicile

- ❑ Lieu de vie du bénéficiaire = lieu de travail de l'agent
  - Lieu privé interdit d'accès



- ❑ Nécessité d'une autorisation du bénéficiaire

- ❑ La diversité des domiciles empêche de réaliser une analyse générique à partir de seulement quelques domiciles





Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Proposition d'une méthodologie d'intervention

Check-list



❑ Check-list descriptif des missions de l'agent et des conditions de réalisation de ses missions

- Validation des items avec les différents membres du groupe prévention
- Une check-list par bénéficiaire
- Aide aux agents pour la rédaction
- Document évolutif ⇨ appropriation par les responsables de la collectivité

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Proposition d'une méthodologie d'intervention

Check-list



- ❑ Description de l'environnement de travail et des missions
  - ▪ Modes de déplacement vers le domicile
  - ▪ Accessibilité du domicile
  - ▪ Environnement physique à l'intérieur du domicile
  - ▪ Activités de la vie quotidienne (entretien du logement, du linge, aide à l'habillage et aux soins d'hygiène,…)
  - ▪ Matériel de manutention
  - ▪ Etat de santé du bénéficiaire
  - ▪ Etc.

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Proposition d'une méthodologie d'intervention

Observations



- ❑ Observations en compagnie de l'agent chez le bénéficiaire
  - ▪ Avec accord du bénéficiaire
  - ▪ Utilisation de la check-list
  - ▪ Observations (postures, organisation des activités, etc.)
  - ▪ Recueil de données quantitatives:
    - • Superficie des espaces à entretenir
    - • Poids des éléments à manutentionner (chaises, sacs de courses, etc.), force à développer (pousser/tirer), etc.
    - • Etc.

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Proposition d'une méthodologie d'intervention

Entretiens



- ❑ Entretien individuel
  - ▪ Affiner le remplissage de la check-list
  - ▪ Second questionnaire sur le niveau de charge mentale, les relations avec les bénéficiaires, la hiérarchie, les collègues,…
- ❑ Entretien collectif
  - ▪ Après analyse des données recueillies
  - ▪ Groupes de paroles pour faciliter les transferts de connaissance par exemple

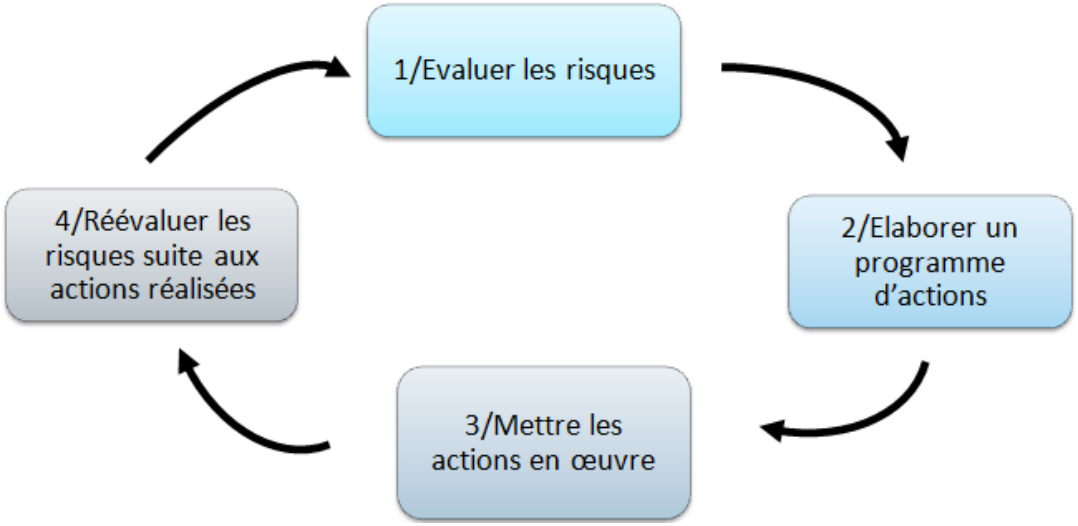
Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Rappels de nos objectifs de notre démarche et actions

Alimentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels



- Obligation pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels:
  - Directive-cadre n°89/391/CEE du 12 juin 1989
  - Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991
  - Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001



Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Rappels de nos objectifs de notre démarche et actions

Amélioration des conditions de travail



- ❑ Mieux appréhender les conditions de travail des AD
- ❑ Création de groupes de travail homogènes
- ❑ Définir profils « types » d'AD et des profils « types » de bénéficiaires
- ❑ Ajuster les affectations en fonction des profils lorsque c'est possible
- ❑ Mise en place de guides de bonnes pratiques
  - ➢ A destination des agents
  - ➢ A destination des bénéficiaires
- ❑ Réflexion sur les aides mobilisables au profit des bénéficiaires

Démarche d'accompagnement pour la prévention des risques des aides à domicile

Rappels de nos objectifs de notre démarche et actions

Amélioration des conditions de travail



- ❑ Actions diligentées par le Médecin de prévention
  - ➢ Réunions de formation (conduite à tenir en période de canicule, face à l'agressivité des personnes âgées)
  - ➢ Sensibilisation sur le risque chimique, la manipulation des personnes
  - ➢ Orientation de l'entretien médical

- ❑Transfert de connaissances entres les participants à travers des groupes de parole
  - ➢ Echanges professionnels
  - ➢ Marges de manœuvre, autonomie
  - ➢ Réflexion sur une optimisation du cadrage opérationnel

Merci de votre attention

Questions/Réponses

structures	
Centre de gestion de l'Ain	
Centre de gestion de l'Aisne	
Centre de gestion de l'Allier	
Centre de gestion des Alpes de Haute-Provence	convention reçue
Centre de gestion des Hautes-Alpes	
Centre de gestion des Alpes-maritimes	
Centre de gestion de l'Ardèche	
Centre de gestion des Ardennes	
Centre de gestion de L'ariège	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de l'Aube	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de l'Aude	
Centre de gestion de l'Aveyron	
Centre de gestion des Bouches-du-Rhône	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion du Calvados	
Centre de gestion du Cantal	
Centre de gestion de la Charente	attente retour signature CDG
Centre de gestion de la Charente-Maritime	
Centre de gestion du Cher	
Centre de gestion de la Corrèze	
Centre de gestion de la Corse-du-Sud	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de la Haute-Corse	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de la Côte-d'Or	
Centre de gestion des Côtes-d'Armor	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de la Creuse	
Centre de gestion de la Dordogne	2017
Centre de gestion de la Drôme	
Centre de gestion de l'Eure	Pas d'agents
Centre de gestion de l'Eure-et-Loir	
Centre de gestion du Finistère	
Centre de gestion du Gard	
Centre de gestion Haute-Garonne	Refuse nos dossiers
Centre de gestion du Gers	
Centre de gestion de la Gironde	
Centrer de gestion de l'Hérault	
Centre de gestion de l'Ille-et-Vilaine	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion de l'Indre	
Centre de gestion d'Indre-et-Loire	
Cerntre de gestion de l'Isère	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion du Jura	convention reçue
Centre de gestion des Landes	
Centre de gestion de Loir-et-Cher	
Centre de gestion de la Loire	Attente CA 15/03/2017
Centre de gestion de la Haute-Loire	
Centre de gestion de la Loire-Atlantique	
Centre de gestion du Loiret	déjà traitement par CDG sans convention
Centre de gestion du Lot	
Centre de gestion du Lot-et-Garonne	

Centre de gestion de la Lozère	
Centre de gestion du Maine-et-Loire	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de la Manche	
Centre de gestion de la Marne	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de la Haute-Marne	
Centre de gestion de la Mayenne	
Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de la Meuse	**convention reçue**
Centre de gestion du Morbihan	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de la Moselle	
Centre de gestion de la Nièvre	
Centre de gestion du Nord	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de l'Oise	**Pas d'agents**
Centre de gestion de l'Orne	
Centre de gestion du Pas-de-Calais	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion du Puy-de-Dôme	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion des Hautes-Pyrénées	
Centre de gestion des Pyrénées-Orientales	
Centre de gestion du Bas-Rhin	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion du Haut-Rhin	
centre de gestion du Rhône	**en attente signature CDG**
Centre de gestion de la Haute-Saône	
Centre de gestion de la Saône-et-Loire	**convention reçue**
Centre de gestion de la Sarthe	
Centre de gestion de la Savoie	
Centre de gestion de la Haute-Savoie	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de la Seine-Maritime	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion de Seine-et-Marne	
Centre de gestion de la Grande Couronne	**Refuse nos dossiers**
Centre de gestion des Deux-Sèvres	
Centre de gestion de la Somme	**déjà traitement par CDG sans convention**
Centre de gestion du Tarn	
Centre de gestion du Tarn-et-Garonne	
Centre de gestion du Var	
Centre de gestion du Vaucluse	
Centre de gestion de la Vendée	**Pas d'agents**
Centre de gestion de la Vienne	
Centre de gestion de la Haute-Vienne	
Centre de gestion des Vosges	
centre de gestion de l'Yonne	**convention reçue**
Centre de gestion du Territoire de Belfort	
Centre de gestion petite couronne	**convention reçue**
Centre de gestion de la Guadeloupe	
Centre de gestion de la Martinique	
Centre de gestion de la Réunion	
Centre de gestion de Mayotte	**déjà traitement par CDG sans convention**